

MUNKA ÉS TÁRSADALMI IGAZSÁGOSSÁG

A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK

Szerkesztette: Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor
2023. szeptember



2010 és 2021 között Magyarországon a munkaügyi perek 80%-ot meghaladó mértékben csökkentek. Feltárjuk a szóba jöhető jogi okokat és javaslatot teszünk a felesleges jogi akadályok lebontására.



Javasoljuk a szakszervezetek szerepének megerősítését a munkaügyi igényérvényesítésben. A perindítási kedv növeléséhez szükséges a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciórendszerének szigorítása.



Kifejezetten károsnak tartjuk a szervezetileg önálló munkaügyi bíróságok megszüntetését és hatáskörük jelentős szűkítését. Ezek felülvizsgálata mellett szükséges az eljárásjogi szabályok revíziója is.

Tartalom

1.	BEVEZETÉS: A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA (KÁRTYÁS GÁBOR)	4
2.	A MUNKAÜGYI PEREK CSÖKKENÉSE AZ ADATOK TÜKRÉBEN (PETRI DÁVID)	5
2.1.	A munkaügyi peres ügyek számának alakulása.....	6
2.2.	A munkaügyi nemperes ügyek számának alakulása.....	7
2.3.	Befejezett és folyamatban lévő munkaügyi eljárások számának alakulása.....	8
2.4.	Regionális adatok a Fővárosi és a Budapest Környéki Törvényszékről...	9
2.5.	A munkaügyi ügyek területi megoszlása.....	11
2.6.	A munkaügyi eljárások megoszlása tárgy szerint.....	12
2.7.	Kitekintés: az ügyforgalom alakulása más ügyszakokban.....	12
2.8.	Kivételek: ahol nőtt az ügyforgalom.....	14
2.9.	Összefoglalás: általános a csökkenő ügyforgalom.....	16
3.	NEMZETKÖZI TRENDEK: A CSÖKKENÉS ÁLTALÁNOS JELENSÉG?	17
3.1.	Munkaügyi perek az angol jogban (Gyulavári Tamás).....	17
3.2.	Franciaország (Gyulavári Tamás).....	18
3.3.	Németország (Halmos Szilvia).....	18
4.	A MUNKAÜGYI PEREK CSÖKKENÉSÉNEK LEHETSÉGES OKAI MAGYARORSZÁGON	21
4.1.	Vitarendezés a bírói úton kívül (Kártyás Gábor).....	21
4.2.	A szakszervezetek szerepe (Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor).....	22
4.3.	A munkajog anyagi jogi szabályai, a munkaviszony jogellenes megszüntetésének szankciói (Gyulavári Tamás).....	25
4.4.	A bírósági szervezeti és hatásköri reform (Kártyás Gábor).....	29
4.5.	Az általános eljárásjogi szabályok változásai (Krajecz Laura).....	33
4.6.	A munkaügyi perek speciális szabályai: könnyebbé vagy nehezebbé teszik a pereskedést? (Halmos Szilvia).....	38
5.	ÖSSZEGZÉS: FORDULAT VAGY KÁRMENTÉS? (KÁRTYÁS GÁBOR)	49
1. MELLÉKLET: AZ ONLINE KÉRDŐÍV EREDMÉNYEI		51
2. MELLÉKLET: A SZEMÉLYES INTERJÚK KÉRDŐÍVE		55
	INTERJÚ VÁZLAT – MUNKAÜGYI PEREK.....	55
	HIVATKOZOTT IRODALOM.....	57
	A SZERZŐKRŐL.....	59
	IMPRESSZUM.....	60

1.

BEVEZETÉS: A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA

Az Országos Bírósági Hivatal (a továbbiakban: OBH) hivatalos statisztikái szerint az elmúlt évtizedben folyamatosan csökkent a munkaügyi perek száma. Különösen szembe-tűnő a bíróságok előtt folytatott jogviták számának zuhanása az elmúlt hat évben. Bár a fentiekben leírt negatív tendencia közismert, mégsem született eddig kutatás ennek a folyamatnak az okairól, és a változtatás lehetséges eszközeiről. Éppen ezért kutatásunk ezt a hiányt igyekszik pótolni azzal, hogy feltérképezzük a lehetséges okokat és javaslatokat fogalmazunk meg a perindítási hajlandóság növelése érdekében. Hangsúlyozni kell azonban, hogy tanulmányunkban kizárólag a jogi természetű tényezőkkel foglalkozunk, így nem térünk ki a folyamat jogszabályoktól független okaira.

A kutatás a szakirodalom áttekintése mellett empirikus adatfelvételre is épül. Egyrészt, félig strukturált személyes interjúkat készítettünk olyan gyakorlati szakemberekkel, akiknek van szakmai tapasztalata a munkaügyi perekkel kapcsolatban. Összesen 20 interjút készítettünk 2023. március és június között, interjúalanyaink soraiban volt ügyvéd, egyetemi oktató, szakszervezeti vezető, vállalati jogtanácsos és nyugalmazott bíró is. Az interjúk során felmértük, az alanyok milyen tapasztalatai vannak a munkaügyi perek csökkenésével kapcsolatban, véleménye szerint melyek lehetnek a folyamat okai, illetve kértük véleményét a kutatás során megfogalmazott javaslatainkról. Az interjú vázlata a 2. mellékletben olvasható. Az interjúk eredményeire kitérünk a tanulmányban felvetett egyes kérdéseknél, illetve olykor – ahol ez jellegzetes – szó szerint is idézünk az elhangzott véleményekből (ezt dőlt szedéssel jelöljük).

Másrészt, online kérdőívet is készítettünk, szintén olyan gyakorlati szakemberek számára, akiknek van tapasztalata munkaügyi perekben. Az adatfelvétel 2023. március 23-tól 2023. április 22-ig tartott. A kérdőívet munkajogi szakmai közösségek, egyesületek segítségével népszerűsítettük. Összesen 30 válasz érkezett, amelyből 20 válaszadó ügyvédként, 8 fő pedig munkáltatói képviselőként vagy jogtanácsosként vett részt munkaügyi perekben. A kitöltők között csak 1 fő volt szakszervezeti tisztségviselő vagy jogtanácsos (1 kitöltő nem válaszolt erre a kérdésre). Ebből eredően kérdőívünk eredményei alapvetően a munkáltatói képviselők véleményét tükrözi. A felmérés eredményeit összefoglaljuk az 1. mellékletben, de a tanulmány egyes témakörei kapcsán külön is ismertetjük a vonatkozó válaszokat.

A tanulmány a statisztikai háttér áttekintésével indul. Az OBH évkönyveiből kinyerhető adatok alapján ismertetjük a munkaügyi perek számának drasztikus csökkenését, ami a többi ügyszakban is tapasztalható visszaeséshez képest is kiugró. Ezt követően egy rövid nemzetközi kitekintésben bemutatjuk, hogy a folyamat nem magyar sajátosság, hanem lényegében egy világtendenciába illeszkedik. A tanulmány a munkaügyi perek csökkenésében szerepet játszó egyes lehetséges okok feltérképezésével folytatódik. E körben kitérünk a bíróságon kívüli vitarendezés és a szakszervezetek lehetséges szerepére, az anyagi jogi változásokra – különös tekintettel a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióira –, a munkaügyi bíraskodást érintő szervezeti és hatásköri reformokra, és részletesen elemezzük a megváltozott eljárásjogi környezet jelentőségét. A tanulmány a következtetések, javaslatok összegzésével zárul.

2.

A MUNKAÜGYI PEREK CSÖKKENÉSE AZ ADATOK TÜKRÉBEN

Az OBH a bíróságok központi igazgatási feladatainak ellátása körében minden egyes évre vonatkozóan pontos statisztikát készít az ügyforgalmi adatokról,¹ amelyet a statisztikai évkönyvekben² is közzétesznek Magyarországi bíróságainak weboldalán a nyilvánosság számára. Az abban foglalt statisztikai adatok részletesen bemutatják a tárgyévben bíróságokra érkezett, befejezett, valamint az adott év utolsó napján folyamatban maradt peres és nem-peres eljárások számát különböző csoportosításokban.

Az ügyforgalmi adatok kiértékelésre kerülnek a különböző bíróságok közötti illetékesség, hatáskör, illetve

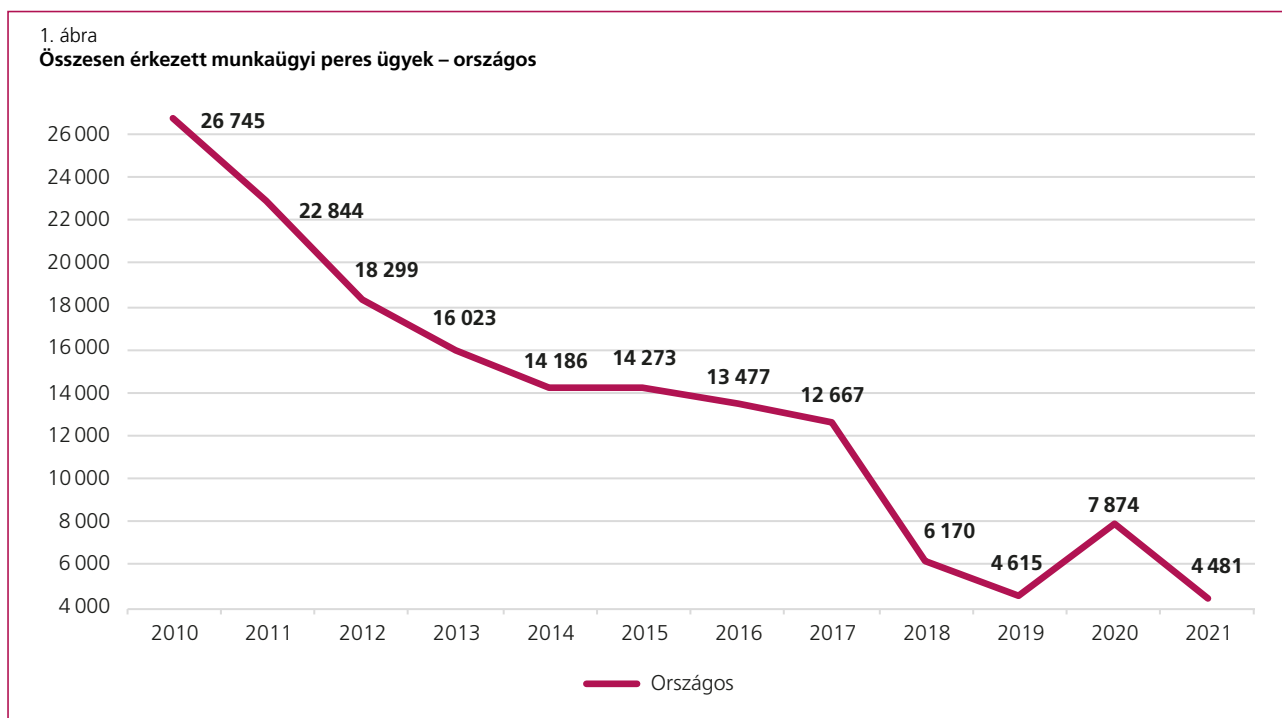
2017-ig az ügyek tárgya szerint.³ Ezek a számok világosan és tényszerűen – adott esetben kíméletlenül – bemutatják azt, hogy a különböző fokú bíróságokon milyen ügyteher, illetve ügycsökkenés volt tapasztalható az adott év tekintetében, mind országosan, mind pedig az egyes törvényékek és járásbíróságok vonatkozásában, lehetőséget adva a korábbi évek ügyforgalmi számainak összehasonlítására.

Jelen kutatás pontos számait is ezek az OBH által a www.birosag.hu weboldalon közzétett statisztikai évkönyvekben található adatok szolgáltatták.

¹ <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/ugyforgalmi-adatok>

² <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek>

³ Az OBH a 2018-as évtől kezdődően már nem tett közzé a per tárgya szerint csoportosított ügyforgalmi adatokat. 2018-ban és 2019-ben csak a munkaviszony megszüntetése tárgyú peres eljárások érkezési adatait közölte.



2.1. A MUNKAÜGYI PERES ÜGYEK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

Ahogy az a fenti grafikonon is látható, 2010-ben Magyarország valamennyi közigazgatási és munkaügyi bíróságára 26.745 munkaügyi peres ügy érkezett. Ez az adat 2010-től 2014-re közel 47%-kal esett vissza, 14.186 összesen érkezett munkaügyi peres ügyre. Ezen a tendencián a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatályba lépése nem változtatott. A 2014-től 2017-ig terjedő időszakban viszont mérsékelt csökkenés tapasztalható, amikor az országosan érkezett munkaügyi perek száma 14.186-ról 12.667-ra apadt.

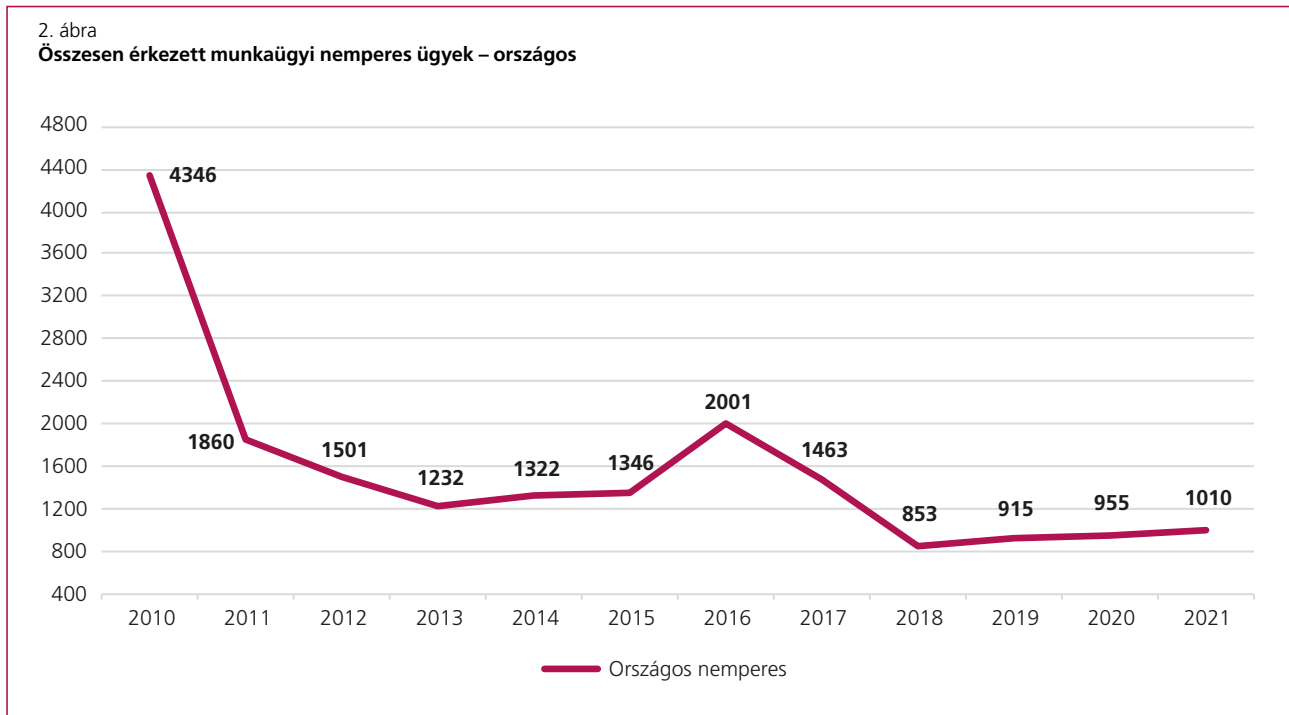
2018-ban azonban a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.), illetve az új polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) hatályba lépésével egy meredek lejtmenet tapasztalható, amikor is a munkaügyi peres eljárások száma országos viszonylatban a felére esett vissza, 12.667-ről 6.170-re, amely szám 2019-ben tovább csökkent 4.615-re. 2020-ban, éppen a koronavírus okozta járványhelyzet és annak minden nehézségével együtt járó évben több mint 40%-os növekedés tapasztalható, 4.615-ről 7.874-re ugrott az érkezett peres ügyek száma, amely aztán 2021-ben visszazuhant a 2020-as adatnál is rosszabb értékre, 4.481-re.

Ha összevetjük a 2010-es és 2021-es adatot, akkor megállapítható, hogy a kettő közötti csökkenés 83,25%-os.

Az adatok szerint 2020-ban, a koronavírus járvány évében az azt megelőző évhez képest jelentősen emelkedtek az országosan érkezett munkaügyi peres eljárások száma, azonban ez a növekedés rendkívül megtévesztő. Ennek indoka, hogy a szervezeti átalakulás során a még különálló közigazgatási és munkaügyi bíróságokon 2020. március 31-én még folyamatban maradt ügyeket technikailag, ügyviteli befejezéssel kivezették, ami egyúttal azzal járt, hogy április 1-jét követően a törvényszékeken elsőfokon átvett ügyek száma új érkezést is jelentett, amelyet hozzászámítottak a 2020-as tárgyévben rögzített érkezési adatokhoz. Ugyanez vonatkozik a folyamatban lévő, valamint a befejezett ügyek statisztikai adataira is.⁴

Ez egyben azt is jelenti, hogy ha a 2020-ban összesen érkezett munkaügyi peres eljárások számát (7.874) kivonjuk a közigazgatási és munkaügyi bíróságok 2020. január 1. és március 31. közötti befejezéseivel (3.316), akkor a valós – a március 31-én folyamatban maradt, mesterségesen befejezett pontos adatok ismeretének hiánya miatt – körülbelüli érkezés mindössze 4.558, ami a 2019-es adathoz képest további csökkenést eredményezett.

⁴ Országos Bírósági Hivatal: *Ügyforgalmi elemzés 2020. év.* https://birosag.hu/sites/default/files/2021-04/ugyforgalom_2020.ev_.pdf 7., 11., 14. és 27.



2.2. A MUNKAÜGYI NEMPERES ÜGYEK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

Ami az országszerte érkezett munkaügyi nemperes eljárások adatait illeti, ott is csökkenés tapasztalható, azonban a statisztikai görbe másként alakul.

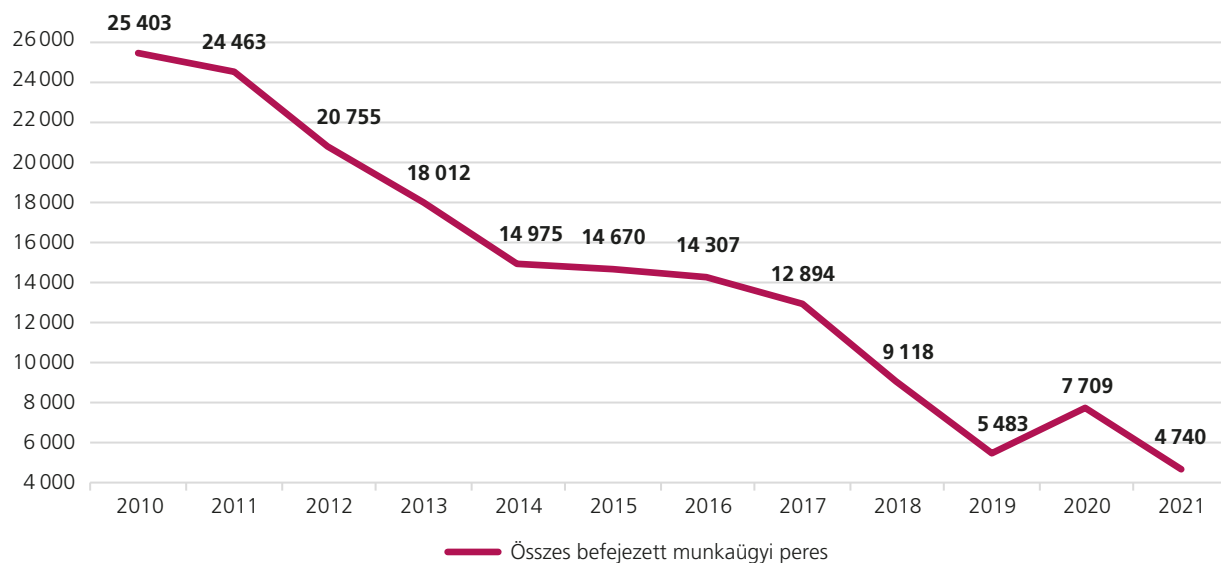
2010-ben az érkezett munkaügyi nemperes ügyek száma 4.346 volt, amely a következő évre drámai módon, mindössze 1.860-ra csökkent, amely 57%-os visszaesés. A következő években a nemperes adatok száma mérsékelt módon tovább csökkent, egészen 2013-ig, amikor is egy lassú emelkedés volt tapasztalható 2015-ig. 2016-ban azonban ugrásszerűen növekedett az országosan érkezett munkaügyi nemperes eljárások száma, 1.346-ról 2.001-re, amely 48,75% arányú növekedés. 2016-tól 2018-ig terjedő időszakban azonban ez az adat több mint felére, 853-ra esett vissza, ahonnan egy nagyon mérsékelt emelkedés volt tapasztalható 2021-ig bezárólag.

Ha a vizsgált időszak első és utolsó adatát összehasonlítjuk, megállapítható, hogy a munkaügyi nemperes eljárások száma országszerte kevesebb, mint a negyedére estek vissza.

A munkaügyi nemperes eljárások számainak csökkenése mögött egyes ügyminőségek módosulása áll. Az általános meghatalmazás bejegyzése 2017-ben 99 nemperes ügyet tett ki, addig ez a szám 2018-ban nulla volt. Ezen túlmenően a közigazgatási, valamint a társadalombiztosítási végzések felülvizsgálata tárgyú nemperes ügyek 2018-ra az előző évhez képest 131-ről 21-re csökkentek. A nemperes ügyszámok eltérő görbéire az az eltérő gyakorlat adhat magyarázatot, amely technikai okokra vezethető vissza. Erre lehet példa, hogy 2016-ban az OBH részletes statisztikai elemzésében arról számol be, hogy a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság nemperes ügyként lajstromozta a munkáltatói fizetési felszólítások végrehajtásához szükséges igazolásokat érintő megkereséseket.⁵

⁵ Országos Bírósági Hivatal: *Beszámoló a bíróságok 2016. évi ügyforgalmáról*. https://birosag.hu/sites/default/files/2018-09/tajekoztato_elemzes_a_2016._evi_birosagi_ugyforgalomrol.pdf 18.

3. ábra
Összesen befejezett munkaügyi peres ügyek – országos



2.3. BEFEJEZETT ÉS FOLYAMATBAN LÉVŐ MUNKAÜGYI ELJÁRÁSOK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

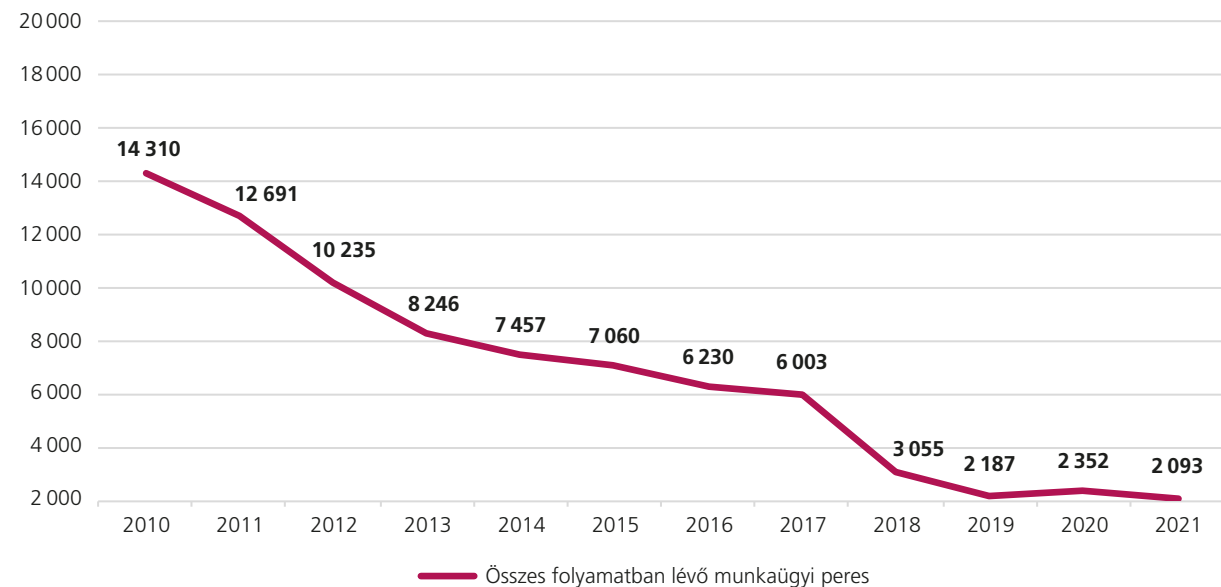
Ha az országosan befejezett munkaügyi peres adatokat vizsgáljuk, akkor könnyen látható, hogy az országosan érkezett, valamint befejezett peres ügyek adatainak görbéi szinte azonos pályát írnak le, amelyek arányaiban is közel azonosak.

2010-ben a közigazgatási és munkaügyi bíróságokon országsszerte 25.403 munkaügyi peres eljárás került befejezésre. Az első grafikonhoz kísértetiesen hasonlóan, ezt

követően egy meredek csökkenés következett be 2014-ig, amikor az ügyek száma 14.975-re fogyatkozott, amely 41%-os visszaesés. 2014 és 2017 között a befejezett ügyek tekintetében is egyfajta mérsékelt csökkenés volt tapasztalható, amely aztán a két eljárás kódex hatályba lépése folytán kevesebb, mint a felére csökkent, 12.894-ről 5.483-ra. 2020-ban intenzív növekedés látható, amely 2021-ben visszazuhan a 2019-nél is rosszabb mélypontra, 7.709-ről 4.740-re.

Ha összevetjük a 2010-es és 2021-es adatokat akkor a csökkenés – az érkezett peres adatokhoz hasonlóan – több mint 80%.

4. ábra
Összes folyamatban lévő munkaügyi peres ügyek – országos



A folyamatban lévő ügyek statisztikai adatai azt mutatják meg, hogy az adott tárgyév utolsó napján, tehát december 31-én mennyi munkaügyi peres eljárás maradt folyamatban a magyar közigazgatási és munkaügyi bíróságokon, illetve 2020. április 1. napját követően a törvényszékeken. A statisztikai görbe itt is rendkívül hasonló a korábban már bemutatott érkezett és befejezett grafikonok mutatóival. 2010 és 2014 között egy nagyobb visszaesést követően 2014-től 2017-ig egy visszafogott csökkenés volt tapasztalható, amely aztán meredeken zuhant 2019-ig. Ezt követően ismételt egy mérsékelt csökkenés történt.

2.4. REGIONÁLIS ADATOK A FŐVÁROSI ÉS A BUDAPEST KÖRNYÉKI TÖRVÉNYSZÉKRŐL

Magyarország gazdasági központjának Budapest, valamint a főváros körüli agglomeráció tekinthető, amelynek lakosságszáma az ország népességének több mint egy negyedét teszi ki. Éppen ezért indokolt a budapesti agglomeráció illetékességi területét lefedő két törvényszék, a Fővárosi, illetve a Budapest Környéki Törvényszék bíróság statisztikai adatait górcső alá venni. Mindemellett nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a Fővárosi Törvényszék Magyarország jelenleg legnagyobb, míg a Pest vármegyére illetékes Budapest Környéki Törvényszék pedig az ország második legnagyobb törvényszéke mind a területhez tartozó lakosságszám, mind pedig az ott dolgozó bírák és igazságügyi alkalmazottak száma tekintetében.

A már korábban kifejtett statisztikai hasonlóságok itt is kimutathatók (5. ábra). A Fővárosi Törvényszékre érkezett munkaügyi peres eljárások száma 2010-ben 6.124 volt, amely 2017-re, a Kp. hatályba lépését megelőző évre több

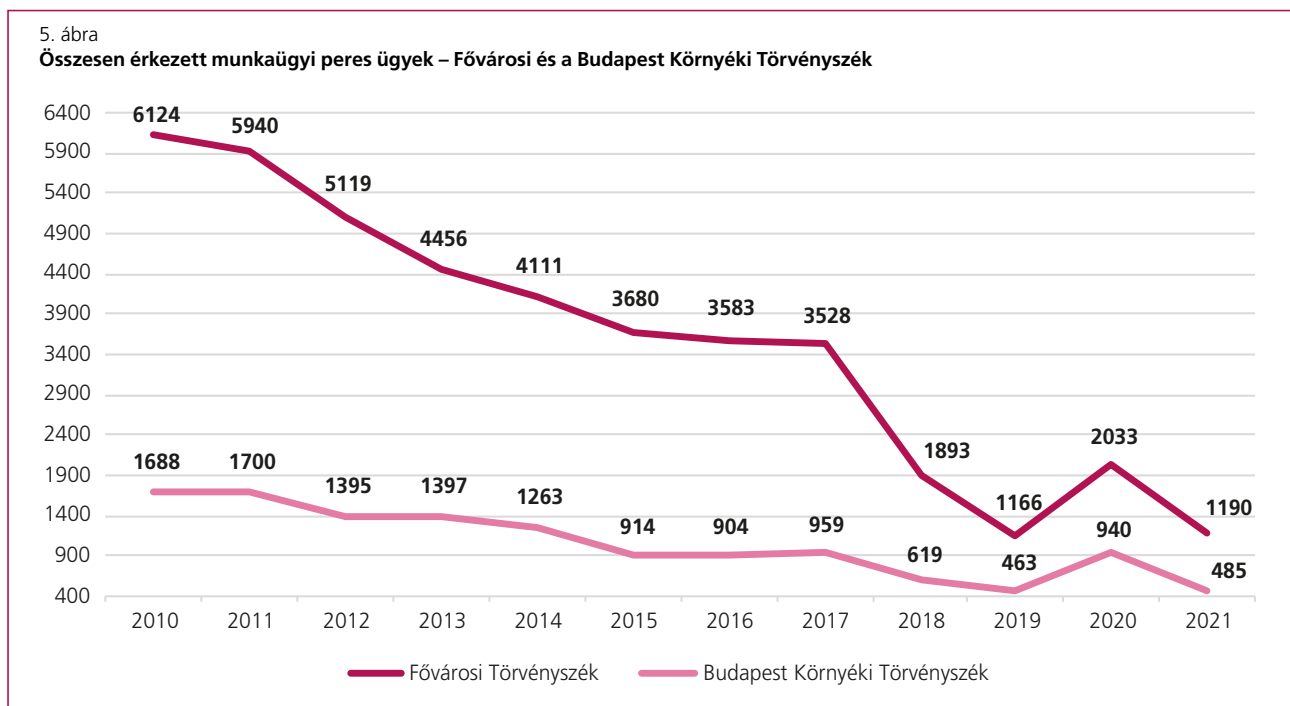
mint 42%-kal apadt, 3.528-ra. Ez a szám 2018-ban 1.893-ra, majd 2019-ben 1.166-ra esett vissza, amely kétharmados csökkenés. 2020-ban, a Covid első évében azonban a 2019-es érkezés majdnem a duplájára nőtt, amely aztán 2021-ben a 2019-es adatokhoz hasonló mértékben visszazuhan 1190-re. Ha a vizsgált időszak kezdő és utolsó időpontjának adatait vizsgáljuk, akkor a csökkenés 80%-os, amely szinte azonos az országosan érkezett ügyek fogyasztásának arányával (83,25%).

A Budapest Környéki Törvényszék érkezési statisztikáját vizsgálva, bár a grafikon görbéje laposabb a Fővároshoz viszonyítva, az ügyek csökkenésének aránya itt is hasonló (5. ábra). 2010 és 2017 között az munkaügyi peres eljárások érkezett száma 43%-kal csökkent 1.688-ról 959-re. Azt követően a Pp. és a Kp hatályba lépése után több mint felére csökkent az érkezés, 463-ra 2019-ben. A 2020-as ugrásszerű növekedés itt is tapasztalható volt, ahogyan az utána következő meredek visszaesés is.

Ha a Fővárosi Törvényszék és a Budapest Környéki Törvényszék a tárgyév utolsó napján folyamatban lévő peres adatait vizsgáljuk, akkor a statisztikai görbe alakulása megfelel a már korábban bemutatott, érkezett grafikon pályagörbéjének (6. ábra).

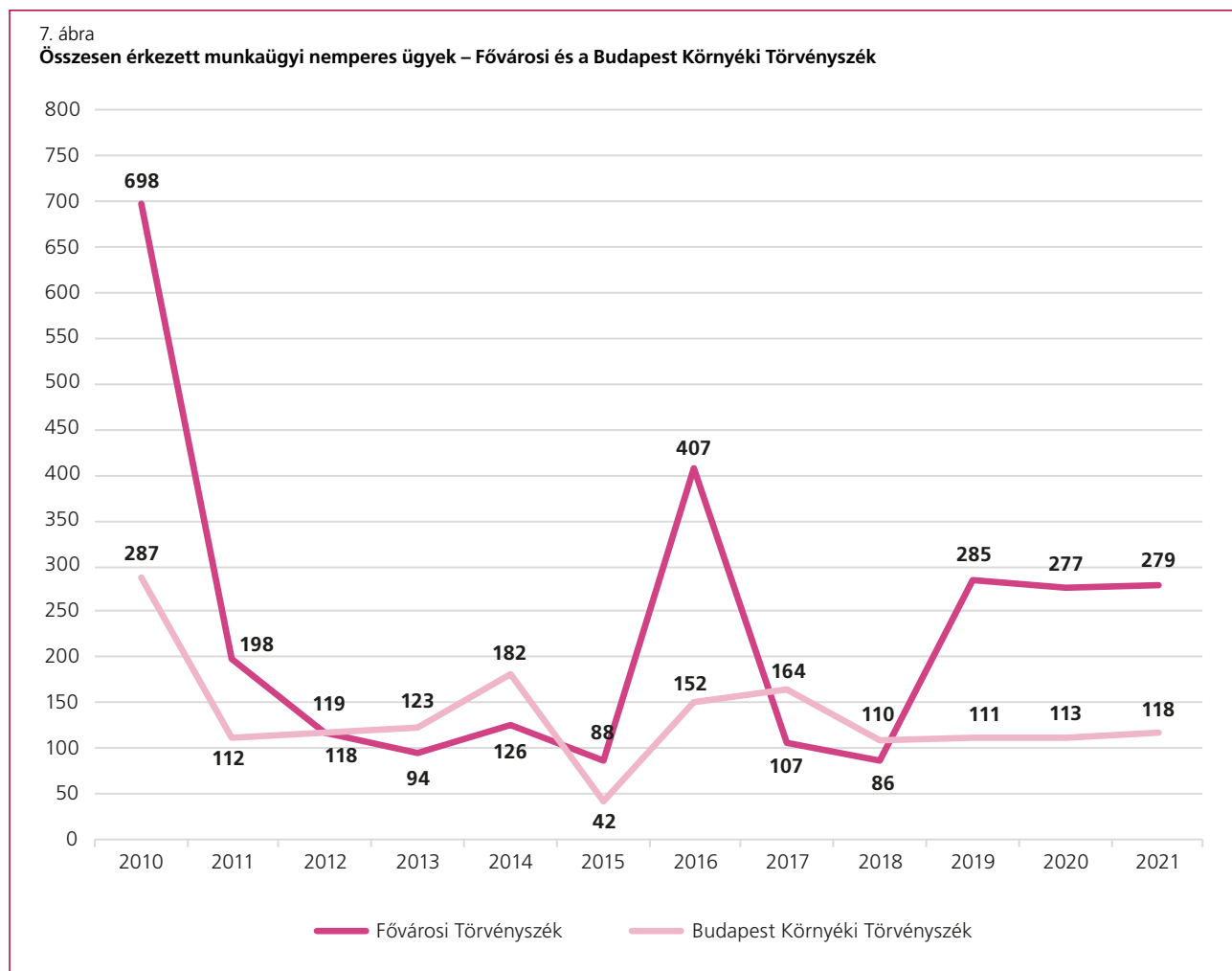
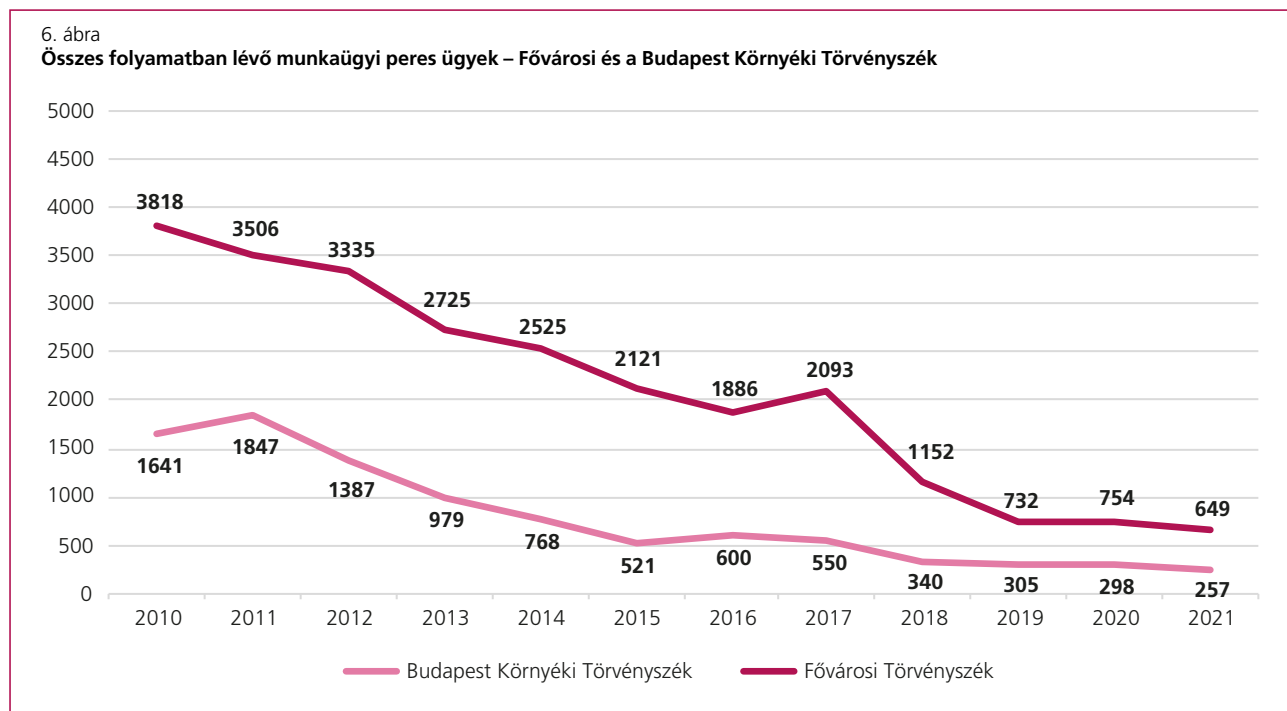
Ha a két törvényszék nemperes statisztikai adatait elemezzük, akkor abból messzemenő, konkrét következtetéseket nem lehet levonni, figyelemmel arra, hogy a grafikonok nem ábrázolnak kimutatható és tudományosan igazolható kontinuitást. A nemperes ügyek érkezési számainak alakulása a vizsgált időszakban meglehetősen rapszodikus alakul (7. ábra).

Erre eklatáns példa, hogy 2010-ben a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróságra – amely immáron Miskolci Törvény-



szék – összesen 2.067 nemperes ügy érkezett, amely ez idő szerint a fővárosi érkezés többszöröse. Ezzel szemben 2021-ben ez a szám mindössze 245-re zuhant vissza. Ebből

eredően megállapítható, hogy a munkaügyi nemperes eljárások érkezési adatai a különböző törvényszékek tekintetében nagyon eltérően alakultak a vizsgált időszakban.



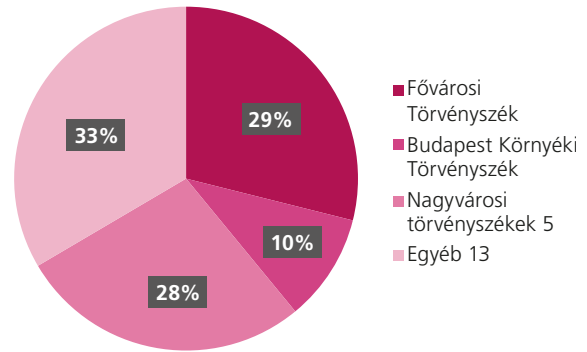
2.5. A MUNKAÜGYI ÜGYEK TERÜLETI MEGOSZLÁSA

A Főváros és Pest vármegye kiemelt jelentőségét az is jól mutatja, hogy 2012-ben, az Mt. hatályba lépésének évében az országosan érkezett munkaügyi peres eljárások 39%-a került erre a két törvényszékre (8a. ábra). A „nagyvárosok” elnevezés alatt jelölt adatsort a Pécsi, Debreceni, Győri, Miskolci, valamint a Szegedi Törvényszék érkezési adatai szolgáltatják. Az öt nagyváros törvényszékeire az országos érkezés 28%-a került. A maradék 1/3-ot pedig a kisebb megyék törvényszékei adják az „egyéb” megjelölés alatt.

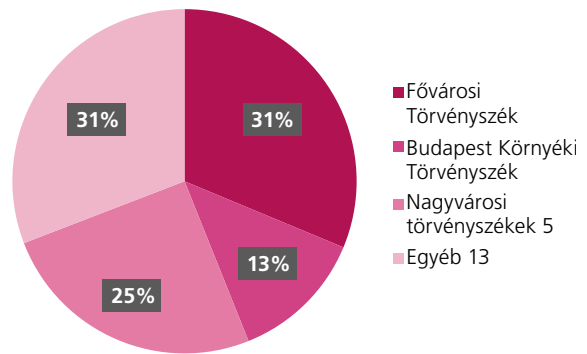
2021-ben ezek az arányok szemmel látható módon – pár százaléktól eltekintve – nem változtak (8b. ábra). A Fővárosi és a Budapest Környéki Törvényszékre továbbra is az ügyek 44%-a érkezett, a nagyváros elnevezéssel illetett törvényszékekre az országosan érkezett peres ügyek negyede került, míg az érkezett ügyek maradékát a kisebb, egyéb törvényszékek képviselik (31%).

Ha a nagyvárosi törvényszékek érkezési adatait vizsgáljuk, akkor látható, hogy az érkezett peres ügyek száma átlagosan a negyedével esett vissza 2012 és 2018 között. Ez a szám 2021-re tovább csökkent. A diagramon még inkább észlelhető a Fővárosi Törvényszék egyeduralmának az érkezések tekintetében, a különböző nagyvárosi törvényszékekhez mérten (9. ábra).

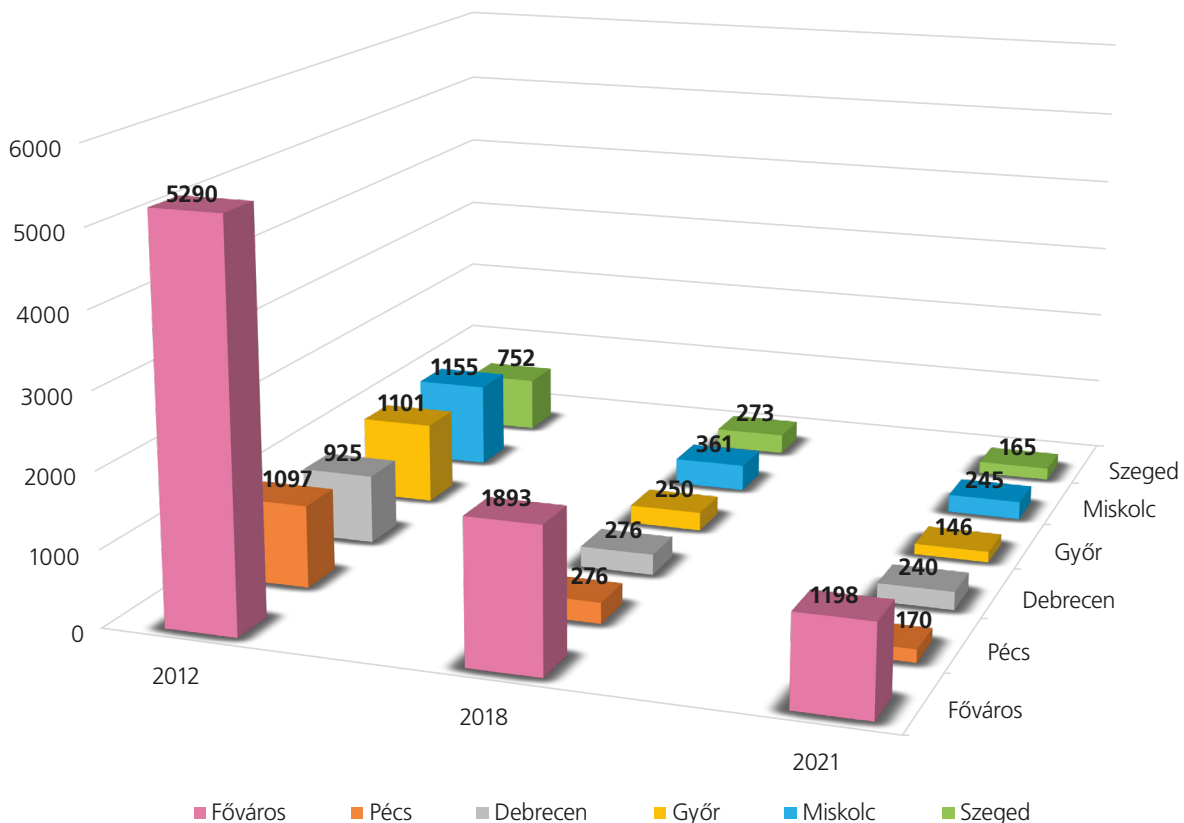
8a. ábra
Érkezett ügyek aránya 2012



8b. ábra
Érkezett ügyek aránya 2021



9. ábra
Érkezett ügyek Magyarország nagyobb bíróságain



2.6. A MUNKAÜGYI ELJÁRÁSOK MEGOSZLÁSA TÁRGY SZERINT

Ha a munkaügyi peres eljárások tárgya szerinti érkezési adatokat vizsgáljuk, akkor a csökkenés mellett látható, hogy egyes ügytípusok mennyi peres eljárást jelentettek 2018-at megelőzően. Ugyanakkor ezekkel a statisztikákkal csak óvatosan szabad bánni, mivel a tapasztalatok szerint a lajstromozásnál megjelölt ügyszám nem mindig felel meg pontosan az ügy érdemi kérdését (különösen keresethalmaz esetén vagy akkor, ha egy igénytől az eljárás alatt később a fél eláll). Ráadásul az OBH 2018-ban és 2019-ben a per tárgya szerinti csoportosítást általános jelleggel már nem tett közzé, csak a munkaviszony megszüntetésére szűkítve közölt statisztikai adatokat; azt követően ezzel a gyakorlattal is szakított az OBH (1. táblázat).

A társadalombiztosítási és a közigazgatási határozatok felülvizsgálatával összefüggő perek 2012-ben az összesen érkezett ügyek 29%-át tették ki, míg 2017-ben a csökkenések ellenére is 20%-ot jelentettek az érkezett ügyek adataihoz viszonyítva. 2018-ban azonban a társadalombiztosítási perek teljesen kikerültek a munkaügyi perek közül. Hasonló a helyzet a közigazgatási határozatok felülvizsgálatával összefüggő eljárásoknál is, ahol az ügyérkezés 2012-ben 491-ről, 2017-ben 222-re, majd azt követően nullára redukálódott.

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek szintén jelentős hányadát képviselik a bíróságokra érkezett ügyeknek. Ez az arány 2012-ben 28%, 2017-ben 18%, 2018-ban 25%, míg 2019-ben 35% volt. Látható tehát, hogy a Kp. hatályba lépése előtt a munkaviszony megszüntetésével összefüggő eljárások számai és arányai közel azonosak voltak a társadalombiztosítási perek érkezési adataival.

A munkabér és egyéb anyagi juttatások adatsorát vizsgálva megállapítható, hogy a fentiekhez hasonlóan ezek szintén jelentős arányt képviseltek. 2012-ben ez 25%-ot, 2017-ben pedig 43% -ot jelentett.

A csökkenések ellenére a munkáltató anyagi felelőssége, illetve a munkáltató egészségsértése miatti kárfelelőssége tárgykörökben érkezett ügyek számainál látható a legkisebb változás, sőt utóbbi esetében mérsékelt növekedés is tapasztalható. Álláspontunk szerint ennek hátterében az állhat, hogy ha a munkavállalót súlyos mértékű kár éri – kiváltképp a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodások esetében –, a munkavállalók inkább készek érvényesíteni kárigényüket a munkáltatóval szemben.

2.7. KITEKINTÉS: AZ ÜGYFORGALOM ALAKULÁSA MÁS ÜGYSZAKOKBAN

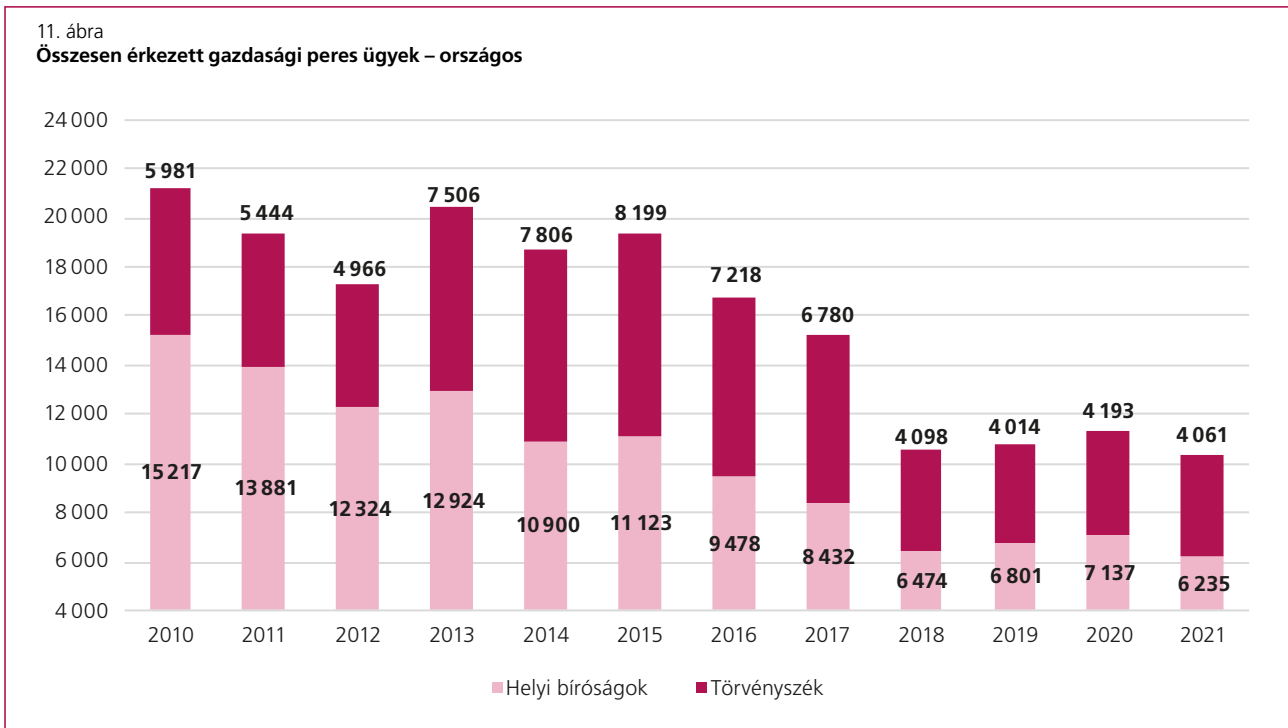
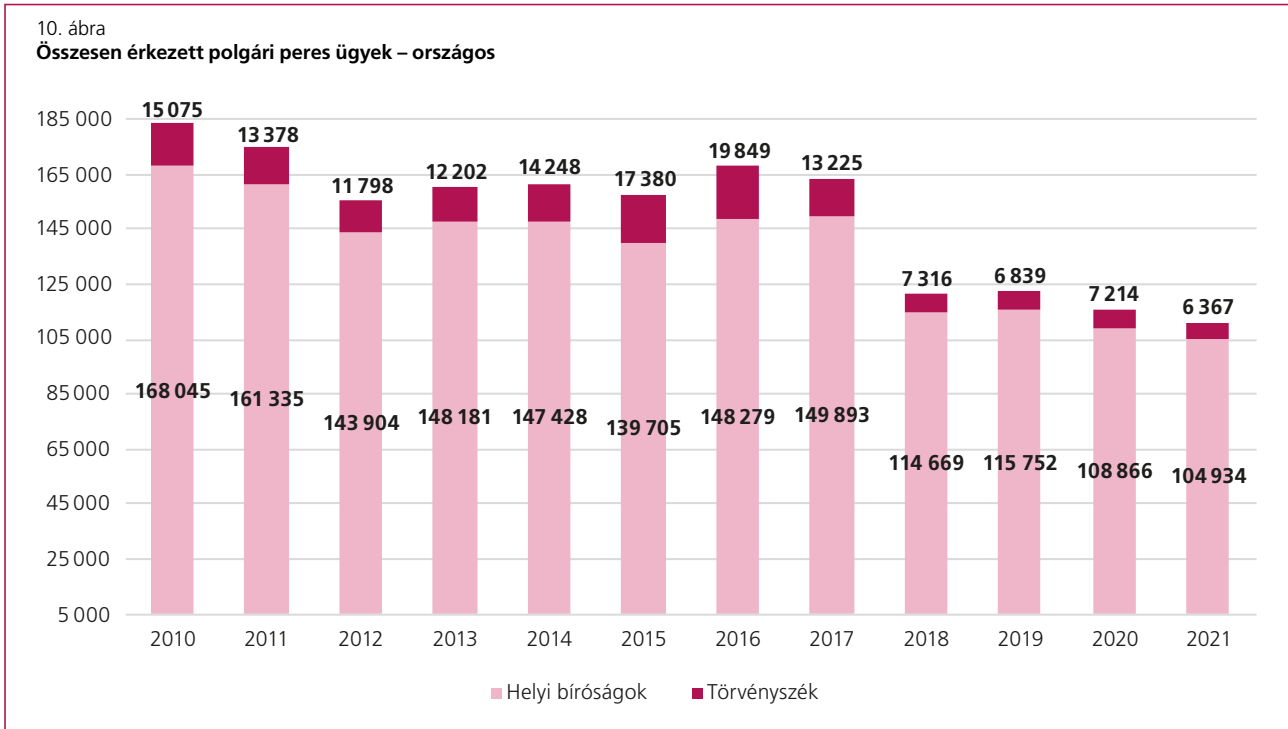
A polgári peres érkezési adatok elemzése során szintén látható egy nagyobb visszaesés különösen a Pp. hatályba lépésének évétől, 2018-tól kezdődően. A grafikonon szereplő világos oszlop a járásbírók által indított ügyek adatait, míg a sötét a törvényszéki hatáskörben elsőfokon indult eljárások érkezési adatait ábrázolják (10. ábra).

2010-ben összesen 183.120 polgári peres ügy érkezett az ország valamennyi bíróságára. A polgári perek 91%-a indult helyi bírósági, járásbírói szinten. 2017-ben, a Pp. hatályba lépését megelőző évben az összesen érkezett szám 163.118-ra csökkent, amely a 2010-es adatnál 11%-kal kevesebb. 2018-ban azonban egy nagyobb, 25%-os csökkenés volt tapasztalható, amikor az összesen érkezett ügyek száma az előző évi 163.118-ról 121.985-re apadt. A vizsgált időszak végére, 2021-re az összesen érkezett polgári peres ügyek száma 111.301-re csökkent.

1. táblázat

A per tárgya szerint – országos

A per tárgya szerint – országos	2012	2017	2018	2019
A munkaszerződés (kinevezés) keletkezése és módosítása	160	82		
Ebből: a diszkriminációval kapcsolatos per	11	6		
A munkaviszony megszüntetése	5 119	2 258	1552	1630
A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	64	38		
A munkabér, (illetmény) és egyéb anyagi juttatások	4 698	5 320		
A fegyelmi felelősség	277	92		
A munkavállaló anyagi felelőssége	366	302		
A leltárhiányért, raktárhiányért fennálló felelősség	73	37		
A munkáltató anyagi felelőssége	181	163		
A munkáltató egészségsértése miatti kárfelelőssége	417	492		
Közigazgatási határozat felülvizsgálata	491	222	0	0
Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	5 308	2 456	0	0
Egyéb munkaügyi perek	1 145	1 119		
Összesen a tárgyévben érkezett	18 299	12 267	6 170	4 615



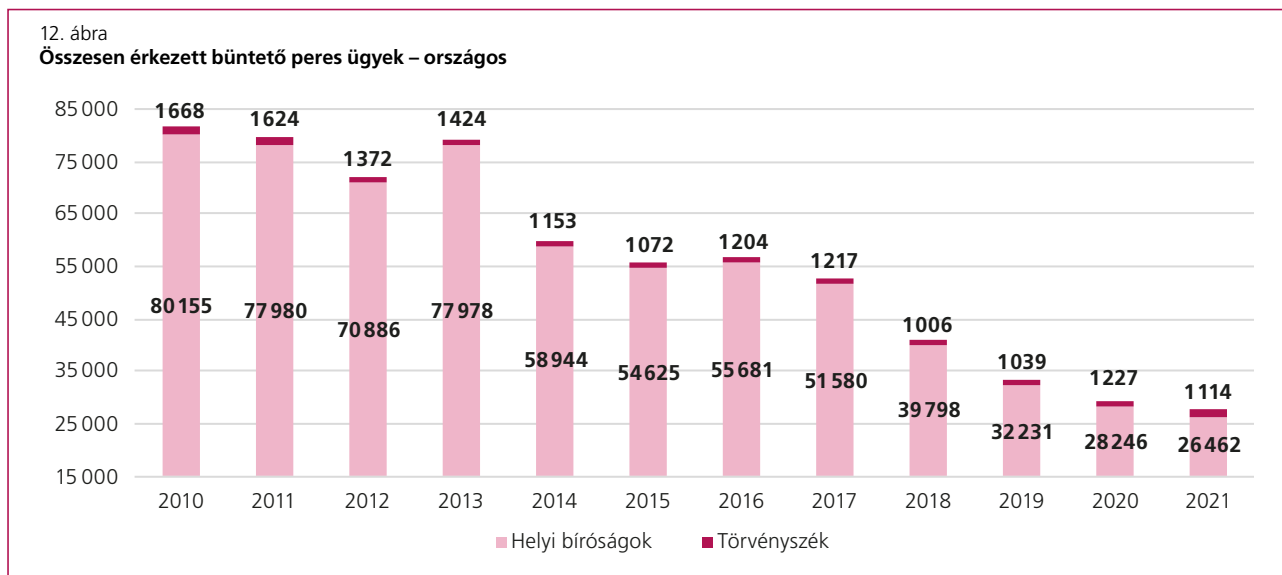
A 2010-es és az utolsó, 2021-es oszlopot vizsgálva a visszaesés 39,21%-os.

A gazdasági peres adatok vizsgálatából már arányaiban nagyobb zuhanás látható (11. ábra). Az országosan érkezett gazdasági peres ügyek száma összesen 21.198 volt 2010-ben. Ez a szám 2017-ben 15.212-re esett vissza. A két időszakot összehasonlítva a csökkenés 28,2%. A Pp. hatályba lépésének évében azonban az érkezett ügyek száma harmadával esett, 10.572-re. Ami viszont a munkaügyi peres adatokhoz képest eltérésnek tekinthető, az a 2020-as ugrásszerű növekedés elmaradása, ahol csupán

egy mérsékelt emelkedés volt tapasztalható. 2021-ben a járásbíróságokra és a törvényszékekre összesen 10.296 gazdasági peres ügy érkezett.

Az első és az utolsó oszlop-diagrammon szereplő adatok jól mutatják, hogy a vizsgált 12 évben az érkezett ügyek száma 51%-os mértékben csökkent.

A helyi bíróságok és a törvényszékek között a következőképpen alakult az ügyek megoszlása: 2010-ben az ügyek 72%-a, 2017-ben 55%-a, 2018-ben 61%-a, 2021-ben pedig 60%-a érkezett a járásbíróságokra.



A büntető ügyszakban szemmel láthatóan egy meredek csökkenés következett be 2010 és 2021 között (12. ábra). 2010-ben összesen 81.823 büntető peres ügy érkezett országszerte a bíróságokra. 2017-ben, az új büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény (a továbbiakban: Be.) hatályba lépését megelőző évben ez a szám összesen 52.797 volt, amely aztán 2018-ben 40.804-re esett vissza. Ez az adat 2021-re mindössze 27.576 érkezett büntető peres ügyet jelentett országszerte.

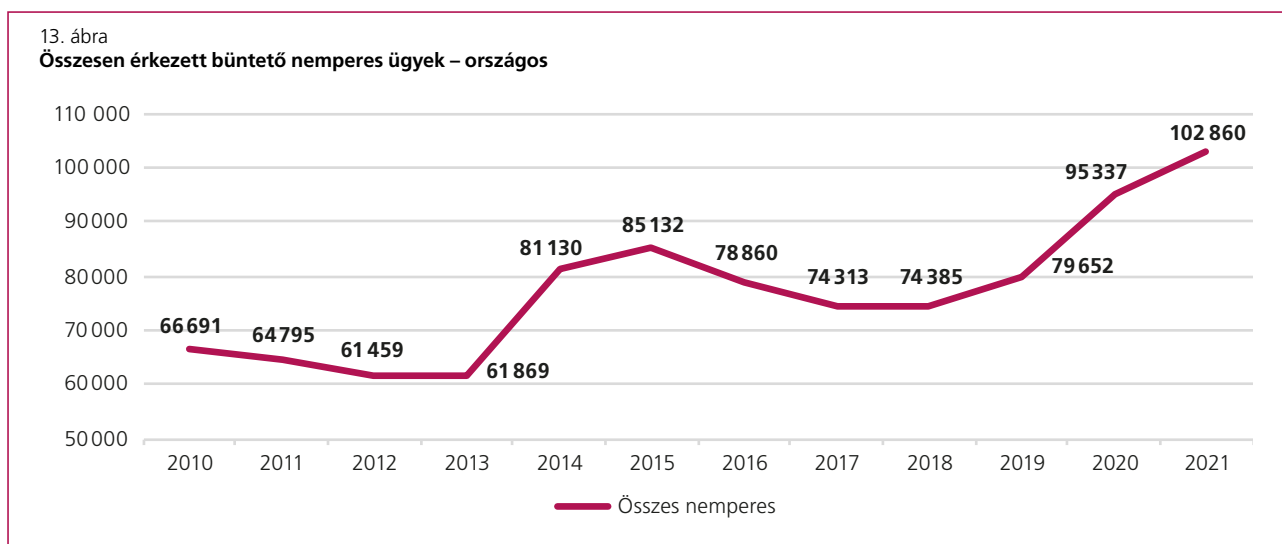
2010-től kezdve 2021-ig bezárólag a büntetőperes tekintetében 66% csökkenés állapítható meg.

2.8. KIVÉTELEK: AHOL NŐTT AZ ÜGYFORGALOM

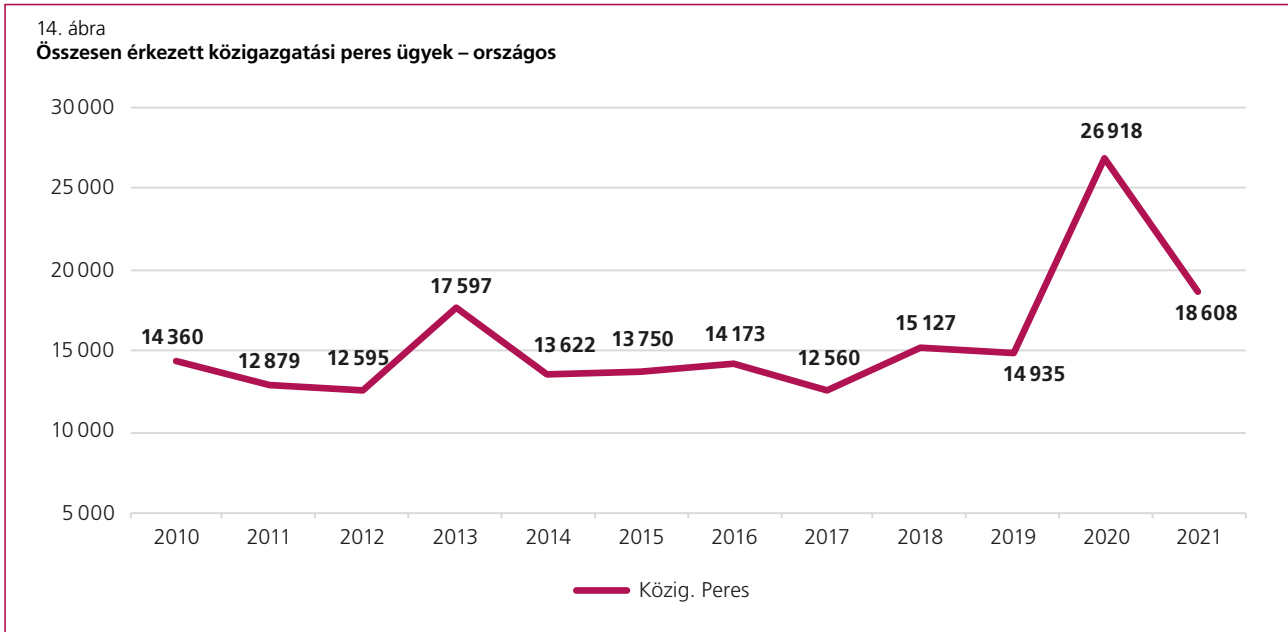
Felmerül a kérdés, hogy vajon minden ügyszak érintette az érkezett ügyek számának csökkenésében? Az utóbbi grafikonon (13. ábra) egy ritka kivételt találunk, amely sze-

rint a büntető nemperes eljárások száma az utóbbi években jelentősen nőtt. Ennek indoka egyrészt a Be. rendelkezéseire, másrészt a bírósági ügyvitel szabályaira vezethető vissza. A 2018. július 1-jén hatályba lépő Be. C. fejezetében a külön eljárások keretében szabályozza a büntetővégzés meghozatalára irányuló eljárásra vonatkozó rendelkezéseket, amelyet a korábbi törvény a tárgyalás mellőzése fejezetben rögzített. A jelentős újítás lényege, amely a növekedésre is kihatott, abban áll, hogy a hatályos szabályozás szerint már a három évnél nem súlyosabban büntetendő bűncselekmények tekintetében terhelti beismerés hiányában is lehetővé teszi tárgyalás mellőzésével büntetővégzés meghozatalát, ha az ügy megítélése egyszerű, a vádlott szabadlábon van, vagy más ügyben tartják fogva, továbbá ha a büntetés célja tárgyalás nélkül is elérhető.⁶

2010-ben 66.691 büntető nemperes ügy érkezett az ország valamennyi bíróságára, amely bár 2013-ra lecsökkent 61.189-re, 2014-ben 81.130-ra emelkedett. Ahogyan az a grafikonon látható, 2018-ig volt egyfajta mérsékelt



⁶ Be. 740. § (1) bek.



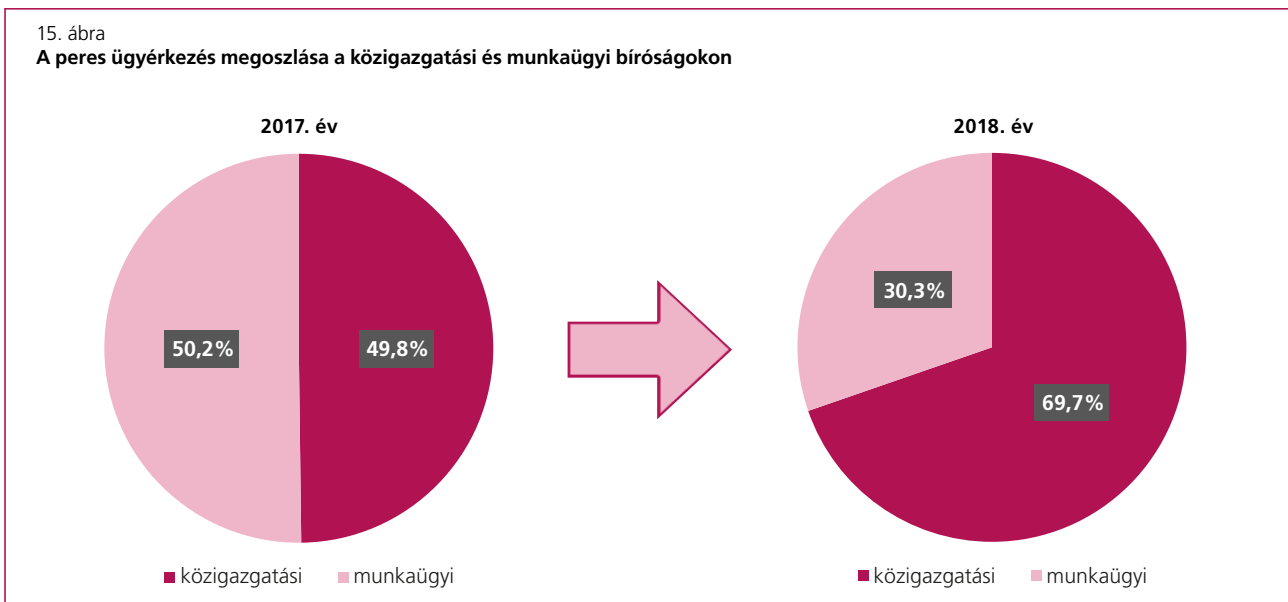
csökkenés, azonban 2019-től kezdődően az érkezett büntető nemperes eljárások száma meredeken emelkedett, amely 2021-ben meghaladta a százezret.

2010 és 2021 tehát között a büntető nemperes ügyek száma tekintetében a növekedés 54,23%.

További kivételt jelent a közigazgatási ügyszak peres ügyeinek száma, ahol szintén nőtt az érkezés (14. ábra). Lényeges azonban, hogy ez az ugrásszerű növekedés nem a közigazgatási pereskedési kedv növekedésének, hanem egy kifejezett jogalkotói szándéknak az eredménye. Ezt igazolja a Kp. 2018-as hatályba lépése is, amelynek eredményeként több, korábban a munkaügyi bíraskodás feladat- és hatáskörébe tartozó ügy került át a közigazgatási ügyszakba (lásd még a 4.2.2. pontban). Ilyennek tekinthető például a társadalombiztosítási jogviszonyból, a közszolgálati jogviszonyból eredő igények érvényesítése iránt, valamint a

munkaügyi hatóság által hatósági jogkörben meghozott határozat felülvizsgálata iránt indított per. A Kp. hatályba lépését megelőzően a társadalombiztosítási ügyek adták a munkaügyi perek 31%-át. Éppen ezért is szembetűnő az alábbi ábra, amely megmutatja, milyen mértékben változott az ügyek aránya a közigazgatási és munkaügyi bíróságokon a Kp. hatályba lépése előtt és azt követően.

2017-ben a munkaügyi ügyszakba bár szűk többséggel, de több peres ügy érkezett, mint a közigazgatási ügyszakba (50,2%). Ez a szám aztán 2018-ban mindössze 30,3%-ra esett vissza. Ebből levonható az a következtetés, amely szerint a közigazgatási peres ügyek száma növekedéséhez nem csak a közigazgatási hatósági eljárás keretében hozott határozatokkal szembeni jogorvoslati rendszer reformja járult hozzá, hanem az is, hogy a – korábban – munkaügyi tárgykört érintő perekben immáron nem munkaügyi, hanem közigazgatási ügyszakos bírák járnak el (15. ábra).



A diagramon szereplő adatok megmutatják, hogy 2010-ben 14.360 közigazgatási peres ügy érkezett, amely szám egészen 2020-ig nem is változott jelentős mértékben, amikor viszont ez már országszerte 26.918 érkezett közigazgatási peres eljárást jelentett. 2021-ben bár ez az adat csökkent, mégis 2010 és 2021 között 29,6%-os növekedés történt.

A 2020-as kiugrás – ahogy ez korábban a munkaügyi peres érkezési adatok értékelésénél kifejtésre került –, szintén arra a szervezeti átalakítás során alkalmazott ügyviteli manőverre vezethető vissza, hogy 2020. április 1-jét követően a korábban még külön bíróságokon folyamatban lévő ügyeket kivezették, majd a törvényszékek átvételével egyidejűleg azokat új érkezésként rögzítették. A növekedéshez természetesen hozzájárult az a tény is, hogy a közigazgatási ügyek tárgyainak köre a munkaügyi ügyszak kárára jelentősen bővült.

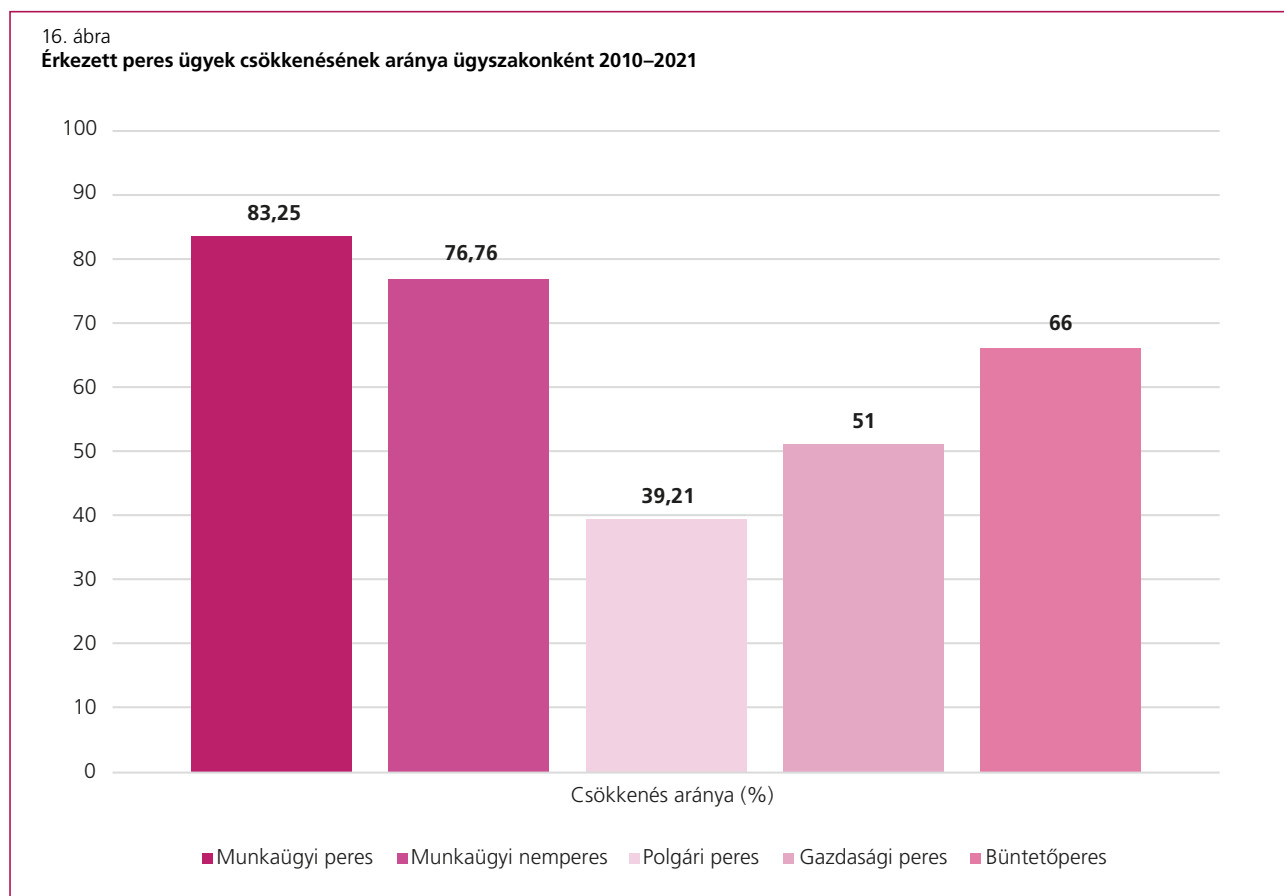
2.9. ÖSSZEFOGLALÁS: ÁLTALÁNOS A CSÖKKENŐ ÜGYFORGALOM

Összegzésként megállapítható, hogy két kivétellel minden ügyszakban jelentős mértékben visszaesett az összesen érkezett ügyek száma, amely természetesen kihatással volt a befejezésekre, valamint a tárgyév végén folyamatban maradt eljárások számadataira is. Ezzel együtt a munkaügyi ügyszakban csökkentek a legdrasztikusabb mértékben az ügyszámok.

A 16. ábrán az érkezett ügyek csökkenésének aránya látható ügyszakokra lebontva, ahol a munkaügyi áll az első helyen 83,25%-kal, a második helyen a munkaügyi nemperes eljárások 76,76%-kal. Harmadik helyen szerepel 66%-kal a büntető peres ügyszak, azt követi a maga 51%-ával a gazdasági peres ügyszak, végül pedig a polgári peres ügyszak áll, 39,21%-kal.

A statisztikai adatok vizsgálatából levonható az a következtetés, hogy a Kp. hatályba lépése olyan szintű hatáskörrelvonást eredményezett a munkaügyi ügyszak kárára, amely komoly kihatással volt az ügyforgalmi adatok zuhanására. Ezzel együtt az is rögzítendő, hogy a fent említett Kp. egyidejűleg növelte a közigazgatási ügyek számát. Ami a büntető nemperes eljárásokat illeti, ott is növekedés volt tapasztalható, amely szintén jogalkotói szándék eredménye azzal, hogy a Be.-ben kibővült a büntetővégzés meghozatalára irányuló eljárás alkalmazhatósága.

A 2020-as ügyforgalmi adatok nem mutatnak valós képet, figyelemmel a szervezeti átalakulás során alkalmazott ügyviteli megoldásra, amely új érkezésként rögzítette a külön bíróságoktól a törvényszékek által átvett ügyeket. Az ugrásszerű növekedés nem a koronavírus alatti pereskedési hajlandóság fejlődését mutatja, hanem csupán egy technikai beavatkozás eredménye.



3. NEMZETKÖZI TRENDEK: A CSÖKKENÉS ÁLTALÁNOS JELENSÉG?

A magyar folyamatokat érdemes nemzetközi összehasonlításban is szemlélni, ezért kitérünk annak vizsgálatára, hogy a munkaügyi perek számának csökkenése illeszkedik-e egy hasonló nemzetközi trendbe, vagy sem. Az alábbiakban ezért azt nézzük meg, miként alakult a perek száma néhány európai országban.

Zódi Zsolt és Kiss Rebeka rámutatnak – Marc Galanter tanulmányára hivatkozva –, hogy a peres eljárás csökkenése világtendencia, tehát nem korlátozódik sem a munkaügyi perekre, sem pedig Magyarországra. A világ 75 legnépesebb országából származó adatok összesítéséből látható, hogy szinte minden polgári ügýtípusban csökkenés észlelhető, még úgy is, hogy a legnépesebb Kínában viszont éppen hogy növekedik az ügyszám.⁷

Előre kell bocsátani azonban, hogy átfogó trendeket nem lehet azonosítani, részben az információ hiánya, részben pedig a nemzeti rendszerek sokszínűsége miatt. Azt azonban megállapíthatjuk, hogy a vizsgált európai országban jelentős mértékben csökkent a munkaügyi perek száma. Ennek alapvető oka csak részben a munkajogi, eljárásjogi szabályok módosítása. Ugyanakkor nagyon nehéz pontosan megmondani, hogy ezeken kívül, pontosabban ezek mellett milyen más tényezőt hatottak a munkaügyi perek számára.

3.1. MUNKAÜGYI PEREK AZ ANGOL JOGBAN

Elsőként az angol jogra térünk ki, ahol az elmúlt években élénk szakmai vita bontakozott ki a munkaügyi perek számának csökkenéséről, és különösen az ahhoz hozzájáruló, 2013. évi jogi változásokról. Az Egyesült Királyság munkajogában 2013-ban egyrészt bevezetésre került a – magyar munkajogi szabályozáshoz hasonló – 12 havi maximum a jogellenes megszüntetés esetén alkalmazható kompenzációra. Ennél sokkal lényegesebb változás volt azonban a munkaügyi perek szempontjából az, hogy megjelent a

munkaügyi perekben egy új, jelentős összegű (esettől függően 1200-1400£) eljárási díj. Jeremias Adams-Prassl már ekkor figyelmeztetett arra, hogy ez a magas összegű, új eljárási díj jelentős mértékben csökkentheti a perindítási hajlandóságot.⁸

Az alábbi táblázatból látható, hogy a fenti módosítás után két év alatt (2013-2015) a munkaügyi perek száma mintegy 190 ezerről közel 60 ezerre csökkent, ami drámai zuhanás. A jelentős esés valószínűleg az eljárási díj (employment tribunal fee) bevezetésének az eredménye. Ezt jól mutatja, hogy a díj eltörlését, 2017 júliusát követően újra emelkedik a perek száma,⁹ de 2021-ben még a 120 ezret sem érte el. Ugyanakkor azt is ki kell emelni, hogy a munkaügyi perek száma 2010-2013 között sokkal magasabb szinten volt, mint a korábbi évtizedben. Így a munkaügyi perek jelenlegi mennyisége lényegében visszatérés a 2000-es évek adataihoz.¹⁰

A díj eltörlését javasolta Abi Adams-Prassl és Jeremias Adams-Prassl nagy hatású tanulmányában 2017-ben. Tanulmányukban azzal érveltek, hogy a vitatott eljárási díj rendszere egyértelműen sérti a nemzeti és nemzetközi munkajogi normákat, beleértve az Európai Emberi Jogi Egyezmény 6. cikk (1) bekezdését (tisztességes tárgyaláshoz való jog), valamint a hatékony jogorvosláthoz való uniós elvet.¹¹ Az érvek hatására, azokkal egyetértve a Leg-

7 Zódi Zsolt – Kiss Rebeka: Hová tűntek a perek? A hazai bírászkodás kvantitatív vizsgálata 2010 és 2020 között. In: Gárdos-Orosz Fruzsina (szerk.): *A magyar jogrendszer rezilienciája 2010–2020*. Társadalomtudományi Kutatóközpont és ORAC, Budapest, 2022, 153–154.

8 Jeremias Prassl: 'All in this together?' UK Labour Market Reforms under the Coalition Government. *Hungarian Labour Law E-Journal* 2014/1., 109–111.

9 Az információ és a táblázat forrása: Tina Chander: *Employment Tribunal statistics UK; workplace disputes in the UK*. <https://www.wrightthassall.co.uk/knowledge-base/employment-tribunals-workplace-disputes-in-the-uk>

10 Paul Latreille: *The economics of employment tribunals. Understanding how employment tribunals make decisions can guide reforms of employment dispute settlement*. <https://wol.iza.org/articles/economics-of-employment-tribunals/long>

11 Abi Adams-Prassl – Jeremias Adams Prassl: Vexatious Claims: Challenging the Case for Employment Tribunal Fees. *The Modern Law Review*, 2017/3., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2960383

felsőbb Bíróság ítéletében¹² jogellenesnek minősítette az eljárási díjat bevezető jogszabályi rendelkezéseket, amelynél fogva a díj 2017 júliusától megszűnt.

Az angol történésekből érdemes néhány következtetést levonni. Egyrészt, az eljárási költségek jelentős hatással van a perek számára. Másrészt, nem látható tisztán, hogy az eljárási díjon kívül más tényezők is közrehatottak-e a perek számának csökkenésében, alacsonyabb szinten történő stabilizálódásában, illetve milyen mértékben. Harmadrészt, sokkal egyszerűbb egy működő rendszert lerontani, mint azt regenerálni és visszaállítani a sokkot okozó tényező előtti szintre (2. táblázat).

2. táblázat

Az employment tribunal-ok előtti eljárások változásai 2010/11 óta

Év	Eljárások száma	Éves változás
2010/11	218.096	-
2011/12	186.331	-14,56%
2012/13	191.541	2,8%
2013/14	105.803	-44,76%
2014/15	61.308	-42,05%
2015/16	83.031	35,43%
2016/17	88.476	6,56%
2017/18	109.698	23,99%
2018/19	121.075	10,37%
2019/20	103.973	-14,13%
2020/21	117.926	13,42%
10 év együtt	-100.170	-45,93%

3.2. FRANCIAORSZÁG

Aristea Koukiadaki kutatása szerint kevés megbízható információ van a munkaügyi jogviták számáról Európában, valamint a nemzeti szabályozások és eljárási formák sokszínűek, ami különösen megnehezíti az összehasonlításukat. Ugyanakkor két országot emelt ki a munkaügyi jogviták számának csökkenése szempontjából: az Egyesült Királyságot (lásd fent) és Franciaországot.

Franciaországban 2013 és 2018 között mintegy 200 ezer-ről 100 ezer körülire csökkent a munkaügyi perek száma (Conseils de Prud'hommes). A csökkenést többek között a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkajogi szabályok, és az eljárási szabályok (2015) módosításainak tulajdonítják.¹³ A csúcson 2009-ben volt a perek száma (228.578), de a következő években gyors csökkenés következett, így 2019-ben már csak 118.573, míg 2020-ban 102.696 munkaügyi per volt. Az elmúlt években Macron munkajogi reformjai nem gyorsították fel a csökkenő trendet.¹⁴

3.3. NÉMETORSZÁG

Németországban szintén a munkaügyi perek számának csökkenéséről számolnak be az elemzések. Ugyanez a trend figyelhető meg egyébiránt a többi ügyszakban is: az általános hatáskörű bíróságokon a polgári és a büntetőügyek száma is mintegy egyharmadával csökkent az ezredforduló óta.¹⁵ A munkaügyi perek száma is hasonlóan alakult, azonban ebben az ügyszakban egy bizonyos speciális mintázat is nyomon követhető: az 1970-es évek óta megfigyelt tendencia, hogy a munkaügyi perek száma a gazdasági recessziók idején növekszik, majd a konjunktúrával csökkenést mutat.¹⁶

¹² Supreme Court, 16 July 2017, *R (on the application of UNISON) (Appellant) v Lord Chancellor (Respondent)*, <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2017/51.html>; *Employment Tribunal fees no longer payable*, <https://www.stammeringlaw.org.uk/employment/resolving-employment-disputes/employment-tribunal-fees/#sc>

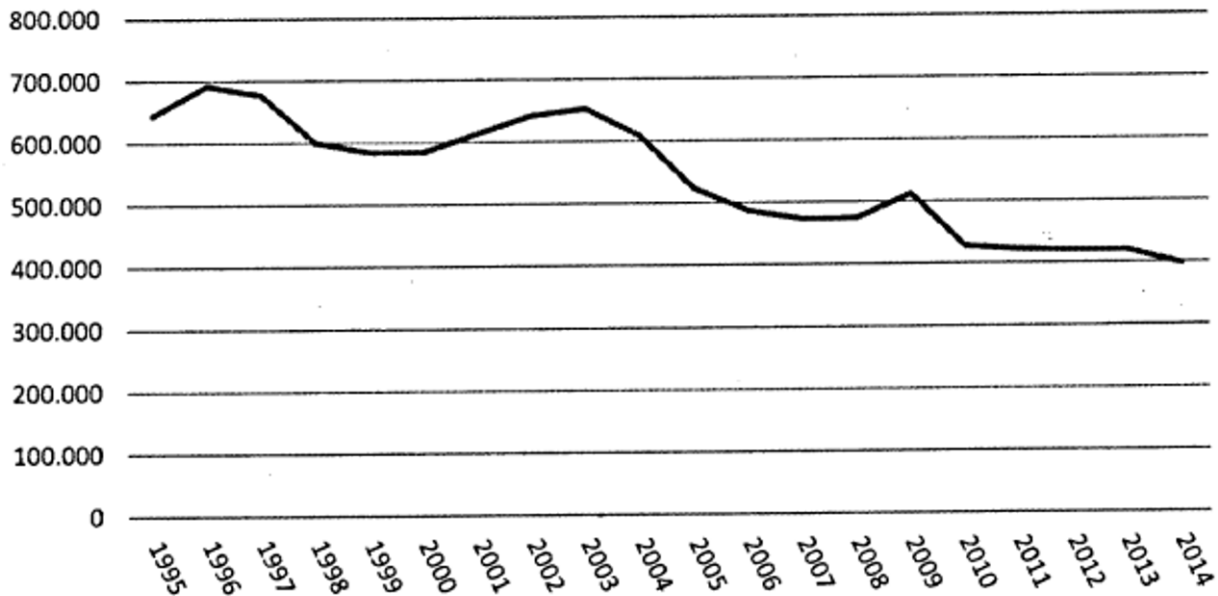
¹³ Aristea Koukiadaki: *Individual and Collective Labour Dispute Settlement Systems – A Comparative Review*. EU-ILO, July 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf, 35–36.

¹⁴ Benoît Dubessay: *The Labour and Employment Disputes Review: France*. 13 October 2022, <https://thelawreviews.co.uk/title/the-labour-and-employment-disputes-review/france>

¹⁵ Matthias Kilian: *Rückläufige Eingangszahlen in der Justiz – Erfahrungen und Einschätzungen der Anwaltschaft: Schnelle und kostengünstige Lösungen sind gefragt*, *Anwaltsblatt 2022* (<https://anwaltsblatt.anwaltverein.de/files/anwaltsblatt.de/Dokumente/2022/anwbl-2022-418.pdf>, megtekintve: 2023. március 7.), 418–419. [Kilian 2022A]; Matthias Kilian: *Rückläufige Eingangszahlen in der Justiz – Ein zweiter Blick auf Details*, *Anwaltsblatt 2022* (<https://www.anwaltsblatt-datenbank.de/bsab/document/jzs-AnwBl-2022-9-026-482>, megtekintve: 2023. március 7.), 482–483. [Kilian 2022B]

¹⁶ Kilian 2022A, 418.; Eberhard Natter: *Die Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg im Wechsel der Konjunkturzyklen*. In: Armin Höland – Caroline Meller-Hannich: *Nichts zu klagen? Der Rückgang der Klageingangszahlen in der Justiz – Mögliche Ursachen und Folgen*. Nomos, Baden-Baden, 2016, 43.

17. ábra

Munkaügyi perek érkezésének száma 1995–2014. (szövetségi szint)¹⁷

Forrás: Höland: Nichts zu klagen? 2016 S.43ff.pdf

A munkaügyi peres érkezések száma az utóbbi fél évszázadban szoros korrelációt mutat a munkanélküliségi rátával.¹⁸ Amennyiben az elbocsátott munkavállaló hamar talál állást, általában nem áll érdekében a sokéves pereskedés a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei iránt, míg a várható hosszas munkanélküliség a jogi úton történő igényérvényesítésre ösztönöz.

A konjunktúrával magyarázható okokon kívül a munkaügyi perek számának tendenciózus csökkenése mögött többféle tényező húzódnak meg a 2010-es évektől kezdődően. Ide sorolhatók azok a vállalati intézkedések, amelyek a kritikusabb gazdasági időszakokban a munkahely-megtartást segítik: például a munkaidőszámla alkalmas lehet arra, hogy a megrendelészegény periódusokban csökkentett munkaidőben foglalkoztassák a munkavállalókat, s ezzel elkerülhető legyen a munkaviszonyok megszüntetése.¹⁹

Az atipikus foglalkoztatás elterjedése fontos védelmet jelentett a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak részére: a munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak nagy száma lehetővé tette, hogy a 2008-ban kezdődött recesszióban a törzsállományt kevésbé érintsék a leépítések; a határozott idejű jogviszonyok létesítésére vonatkozó lazább szabályok bevezetése pedig a felmondások számának csökkenéséhez vezetett.²⁰ A legfontosabb,

a munkahelyek megtartását elősegítő munkaerő-piaci intézkedésnek az ún. Kurzarbeit-program bizonyult (vagyis csökkentett munkaidővel történő foglalkoztatásra való átérés állami bértámogatás mellett).²¹

Mindezekon kívül a szociális partnerek beavatkozása is fontos szerepet töltött be a krízis-időszakokban: olyan kollektív megállapodások születtek, melyek bizonyos extra juttatásokat (pl. karácsonyi pénz, magasabb mértékű szabadságok) áldoztak fel az állásbiztonságot megerősítő intézkedések érdekében.²²

Megfigyelhető volt az is, hogy munkavállalók nagyobb csoportjai sikerrel léphettek volna fel bizonyos típuskonfliktusokból eredő igényeikért – ami nagyobb perhullámokat idézett volna elő –, ám ez különféle okokból elmaradt. Ide sorolhatók a kelet-európai vendégmunkásokat, munkaerő-kölcsönzéseket, csekély mértékű foglalkoztatás keretében foglalkoztatottakat, színlelt vállalkozási szerződéssel érintetteket érintő jogsértésekből eredő igények. Általában e munkavállalói csoportok alacsony szervezettsége, jogtudatlansága, a jogi segítség és a nyelvtudás hiánya a perrel nyerhető összeg – a költségekhez képest – alacsony volta jelentett akadályt a jogérvényesítésben. Megoldási javaslatként fogalmazódott meg a kollektív igényérvényesítés, a pereskedéshez nyújtott jogi segítség, tanácsadás lehetőségeinek bővítése.²³

¹⁷ Natter 2016, 46.¹⁸ Natter 2016, 49–50.¹⁹ Natter 2016, 51.²⁰ Natter 2016, 52–54.²¹ Uo.²² Natter 2016, 56.²³ Natter 2016, 58–61.

A munkaügyi perek számának a gazdasági kondíciókhoz igazodó alakulásával kapcsolatos megfigyelésekre erőteljesen rácsafoltak az utóbbi évek adatai. A koronavírus-járvány és az ezzel járó gazdasági visszaesés kapcsán várható lett volna, hogy a peres eljárások száma ismét növekedésnek indul, azonban a pandémiás években a sokéves csökkentést követően csak igen szerény növekedés volt tapasztalható, mind első-, mind másodfokon.²⁴ A Szövetségi Igazságügyi Minisztérium megbízásából a Soldan Intézet által a 2021. évben megvalósított, 1900 tapasztalt ügyvédet bevonó kutatás az alábbi indokokat azonosította a csökkenés legfőbb okaiként. A leggyakrabban hivatkozott indok az volt, hogy az ügyfelek egyre inkább a gyors konfliktusfeloldásra törekednek, és ezen igényüknek a bírósági út nem tud megfelelni. A második legfontosabb okként a kutatás a pereskedés költségkockázatainak elkerülését mutatta ki. Sorrendben a harmadik legfőbb indokként a válaszadók azt említették, hogy a jogkeresők tartanak attól, hogy a bíróságokon nem jutnak az igazságnak megfelelő döntéshez.²⁵

Ez utóbbi, a munkaügyi peres eljárás sajátosságaiban rejlő okok kimutatása azért is újszerű és meglepő eredmény, mert egy korábbi – még a pandémiát megelőző – elemzés éppen arra mutatott rá, hogy a munkaügyi bíraskodás rendszere, eljárási szabályai és gyakorlata kellőképpen elősegítik a gyors és rugalmas konfliktusrendezést. A munkaügyi perek az érkezés után néhány héttel kitűzött rövid, egyeztető tárgyalással kezdődnek (Güteverhandlung), amelyet még kevés írásbeli előkészítés előz meg, vagyis kisebb ügyvédi ráfordítást igényel, alacsonyabb a költségvonzata. A bíróságok itt erőteljesen élnek a mediáció eszköztárával (a bíróságon kívüli közvetítés ezért sem annyira gyakran igénybe vett alternatív vitarendezési forma egyéni munkaügyi jogviták terén). Az ügy-

védek érdekeltek abban, hogy e szakaszban le is záruljon a jogviták jelentős része, ezért ők is a megegyezésre törekednek. Ha ezen az első tárgyaláson nincs megállapodás, akkor új tárgyalási határnapon folytatódik az eljárás, amely már komolyabb jogi munkával jár mind az ügyfelek, mind a bíróság számára, így magasabb költség- és időigényű. Mivel azonban az ügyek mintegy kétharmada már az egyeztető tárgyaláson lezárul, a bírósági út jellemzően igen hatékony, gyors, költségtakarékos, egyezségorientált vitarendezési formának tekinthető.²⁶ A fenti, 2021. évi kutatás adatai alapján azonban jelen körülmények között már a bírósági fórum is túl nehézkesnek, lassúnak, költségesnek, bizonytalan kimenetelűnek tűnik a lehetséges ügyfelek szemében.

A németországi trendek vizsgálata rámutat arra, hogy a munkaügyi perek számát jelentősen befolyásolják a munkaerő-piacot érintő gazdasági körülmények, de ezenkívül más tényezők is. Jelentőséget tulajdoníthatunk az alacsonyabb jogvédelmi szintet biztosító atipikus foglalkoztatás terjedésének, amely kevesebb jogi lehetőséget kínál, illetve csökkenti a hajlandóságot a pereskedésre. Az állami munkaerő-piaci programok – mindenekelőtt: a Kurzarbeit-program – mint munkahelymegtartó intézkedések szintén csökkentik a munkaügyi konfliktusok lehetőségét. Figyelmet érdemel, hogy a perek számának csökkenésében nem játszott szerepet érdemi eljárási vagy szervezeti reform. A jóléti társadalmakban jellemző, egyre erősebb igény az instant, egyszerű, kényelmes, lehetőleg online hozzáférésre épülő megoldásokra, ezért lehetséges, hogy e megváltozott környezetben a korábban jól bevált, gyorsnak minősülő bírósági út is elavultnak, lassúnak tűnik. A kollektív igényérvényesítés lehetőségeinek bővítése a német szakirodalomban is a pereskedési hajlandóságot potenciálisan növelő tényezőként jelenik meg.

²⁴ Kilian 2022A, 419.

²⁵ Kilian 2022B, 482–483.

²⁶ Natter 2016, 57.

4.

A MUNKAÜGYI PEREK CSÖKKENÉSÉNEK LEHETSÉGES OKAI MAGYARORSZÁGON

Előjáróban meg kell jegyezni, hogy a munkaügyi perek számának csökkenése semleges jelenség, és önmagában nem vonható le belőle következtetés a jogrendszer állapotára. A peres eljárások visszaesése ugyanis kifejezetten kedvező folyamat is lehet, ha ezt a munkaügyi konfliktusok csökkenése, vagy korábbi típuspererek rendeződése, a jogértelmezési kérdések tisztázódása, esetleg más, bíróságon kívüli, de ugyanúgy szakszerű és hatékony vitarendezési eljárások felértékelődése okozza.

Negatív tendenciával állunk szemben viszont akkor, ha a vitás helyzetek valójában nem csökkennek, és más alternatív útra sem terelődnek, hanem feloldatlanul maradnak. Ezért először azt a kérdést vetjük fel, vajon a munkaügyi perek drasztikus csökkenését okozhatta-e a munkaügyi konfliktusok visszaesése, illetve, ezzel párhuzamos folyamatként felértékelődött-e más vitarendezési eljárások szerepe.

Az első lehetőséget el kell vetnünk. Nem látunk olyan változást a munkajogi szabályozás rendszerében vagy a joggyakorlatban, amely a korábbiakhoz képest jelentősen visszavetné a munkaügyi konfliktusok számát. Ilyen tényezőt sem az áttekintett szakirodalom, sem empirikus vizsgálatunk nem tárt fel. A személyes interjúkon partnereink egybehangzó tapasztalata volt, hogy a vitás helyzetek nem csökkentek, csak ezek egyre kisebb töredéke jut el a bíróságokhoz.

4.1. VITARENDEZÉS A BÍRÓI ÚTON KÍVÜL

A bíróságon kívüli vitarendezési eszközök szempontjából két fő lehetőséget látunk. Az első, hogy a bírói út szerepét valamilyen hatósági jogérvényesítés veszi át, míg a másik, hogy a felek az alternatív vitarendezés eszközeivel élnek.

Ami az elsőt illeti, nemzetközi tendencia, hogy a bíróságon kívül egy sor alternatív vitarendezési fórum, illetve közigazgatási jellegű vitarendező, panaszkezelő, „békéltető” testület, szervezet, hatóság jelent meg. Ennek oka, hogy az adminisztratív szervezetek gyorsabban képesek dönteni, hatékonyabbak, mivel az adott területen jóval komolyabb szakmai tudással rendelkeznek, mint a bíróságok. Ha a bíróság egy tudományos-szakmai kérdésbe ütközik

(amely ezeknek a hatóságoknak a hatáskörébe tartozó ügyek nagy részére jellemző), akkor egyébként is szakértőt rendel ki, amely nemcsak lelassítja a bírósági eljárást, hanem lényegében kiveszi a bíró kezéből a döntést.²⁷

Ugyanakkor álláspontunk szerint ez a jelenség a magyar munkaügyi viták kapcsán nem figyelhető meg, mivel Magyarországon nincs olyan adminisztratív szerv, amely átvehetné a bírói út szerepét. A munkajogi szabályok betartását hatósági úton ellenőrző foglalkoztatás-felügyelet ehhez nem rendelkezik megfelelő infrastruktúrával, személyi állománnyal. E hatóság jelenleg egyfokú eljárásban jár el, szervezetileg a kormányhivatalok egyik osztályát jelenti.²⁸ Az eljárás hivatalból indul, a jogvitás helyzetekben élenjáró jogviszony-megszüntetés és kárfelelősség vizsgálatára a hatóságnak nincs hatásköre.²⁹ Az ellenőrzésekkel érintett munkavállaló száma folyamatosan csökken, 2014-ben 101 628 fő, 2017-ben 75 576 fő, míg 2021-ben csupán 58 307 fő volt.³⁰ Ez a munkaerő-piac 1,5%-át sem éri el. Még sokkal alacsonyabb ügyszámokkal találkozunk az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala részeként működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság esetében, amely 2021-től ellátja a diszkriminációs panaszokkal kapcsolatos hatósági feladatokat. A Főigazgatóság 2021-ben 265 hatósági ügyben járt el, ideértve korábbi évekről áthúzódó hatósági ügyeket, a bírósági felülvizsgálati és a végrehajtási szakban lévő ügyeket is. Ebből a foglalkoztatás területén mindössze öt ügy végződött a jogsértés megállapításával.³¹ Már ezekből az ügyszámokból is látható, hogy a hatósági út Magyarországon nem válik az igényérvényesítés alternatívájává a munkaügyi perek számának csökkenése okán.

²⁷ Zódi – Kiss 2022, 155.

²⁸ 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról 2. §.

²⁹ Részletesen lásd: 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről.

³⁰ A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság éves jelentései elérhetőek itt: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=563

³¹ Beszámoló az Alapvető Jogok Biztosának és helyetteseinek éves tevékenységéről. Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, 2022. 96–97. Lásd: <https://www.ajbh.hu/documents/10180/7431400/AJBH+-besz%C3%A1mol%C3%B3+2021.pdf/bf73947f-a224-3e34-ca23-32efe207423b?version=1.0&t=1667998470775>

Arról nem rendelkezünk adatokkal, hogy az alternatív vitarendezés mennyire elterjedt a hazai munkaügyi gyakorlatban. A magyar munkajogi szakirodalomban részletesen feldolgozott a bíróságon kívüli vitarendezés elmélete, különösen a 2000-es évek elején állt ez a kérdés a tudományos érdeklődés homlokterében.³² A tanulmányok egybehangzónak nevezhető következtetése, hogy a munkaviszony számos vonása kapcsán a munkaügyi vitarendezésben kifejezetten ígéretes lenne az alternatív vitarendezés (pl. a jogviszony tartós, személyiségi elemekkel átszőtt jellege okán), amelynek számos országban komoly gyakorlata van. Leszögezhető azonban, hogy ezek az eljárások máig nem nyertek érdemi teret a gyakorlatban.³³ Személyes interjúink során a megkérdezett szakértők egybehangzó tapasztalata szerint, ezek a technikák kivételesen vannak csak jelen a munkáltatóknál (pl. belső vállalati vitarendező fórum működtetése, illetve „vállalati ombudsman” egy külföldi tulajdonú cégnél).

Online kérdőívünkben is vizsgáltuk, hogy milyen alternatívái vannak a bíróság előtti igényérvényesítésnek. A válaszok száma sorrendjében az alábbiakat jelölték meg a kitöltők (több válasz is megjelölhető volt):

- Peren kívül egyezségkötés: 86%
- Fizetési meghagyásos eljárás: 45%
- Közvetítői eljárás: 14%
- Munkáltatói fizetési felszólítás: 7%

Úgy tűnik tehát, hogy a peren kívüli megegyezés általánosan elterjedt a gyakorlatban. A fizetési meghagyás és a munkáltatói fizetési felszólítás ugyanakkor inkább csak permegelőző és nem a bírói utat kiiktató technika, hiszen a fél ellentmondása, illetve keresete esetén az igény csak bíróság előtt érvényesíthető. Figyelmet érdemel, hogy a közvetítői eljárás említése meglehetősen ritkán fordult elő.

Összegezve, nem találtunk arra utaló jelet, hogy a munkaügyi konfliktusok száma érdemben változna, vagy azokat egyre nagyobb arányban a bírói úttól eltérő technikákkal oldanák fel a felek. Valószínűbbnek tartjuk, hogy egyszerűen csak a viták egyre kisebb része jut el a munkaügyi per szakaszába. Ehelyett a viták „beragadnak a munkahelyekre”, azaz vagy feloldatlanul maradnak, vagy csak valamilyen oktrojált munkáltatói rendezéshez vezetnek, ami nem jelent megoldást a probléma gyökerére. Jobb esetben a vitákat valamilyen „házon belüli”, alternatív vitaren-

dezési megoldással kezelik a felek.³⁴

Mindebből két következtetést érdemes levonni. Egyrészt, úgy tűnik, a munkaügyi perek számának csökkenése aggályos jelenség, ezért érdemes feltárni azokat a jogi okokat, amelyek akadályozhatják az igényérvényesítést ezt a formáját. Másrészt, éppen a perszámok csökkenése okán figyelmet kell fordítani a bírói úton kívüli vitarendezés lehetőségeinek a felkarolására is. A munkaügyi hatósági ellenőrzésnek komoly gyakorlati szerepe van a munkáltatók jogkövető magatartásának előmozdításában, az alárendeltségben teljesítő munkavállalók jogai védelmében. Különösen azon kisebb súlyú jogsértések feltárásában fontos ez a funkció, amelyet maga a jogsérelmet szenvedett munkavállaló aligha vinne bíróság elé (pl. a munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos viták, alacsonyabb összegű bérviták). Ezért mindenképpen szerencsés volna, ha a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a jelenleginél nagyságrenddel több munkavállalót érne el ellenőrzési tevékenységével. Hasonlóan erősíteni lehetne az önkéntes alternatív vitarendezés gyakorlatát az egyéni munkaügyi jogvitákban, ami annak ellenére hasznos lehet, hogy az eddigi évtizedek e téren nem hoztak előrelépést.

„Egy munkavállaló is szívesebben fordul bírósághoz akkor, hogyha már volt egy ellenőrzés a munkahelyen, ami az ő igazát igazolja. A szabályok betartatása fontos, és az állam feladata, nem kellene megvárni, hogy valaki a bíróságra menjen a problémákkal.” (egyetemi oktató)

4.2. A SZAKSZERVEZETEK SZEREPE

4.2.1. Alacsony szervezetség és korlátozott képviselési jog

A szakszervezeti tagok számának és általánosságban a szakszervezetek lefedettségének, szervezetségének csökkenése kedvezőtlenül hat a munkaügyi jogviták számára. A szakszervezet általános érdekképviselési feladatai körében „örkutya” szerepet lát el a munkahelyen: nem csak figyelemmel kíséri a munkajogi szabályok megtartását, de jogsértés gyanúja esetén képes a vitás helyzetet artikulálni, formális útra terelni, szükség esetén pedig támogatni a munkavállalót a bíróság előtti eljárásban. Ha azonban nincs szakszervezet a munkahelyen, akkor lényegesen kisebb az esélye annak, hogy a munkavállaló bírósághoz forduljon, és ne a vita elkerülését, illetve a munkahelyváltást válassza.

Ezért jelent problémát, hogy az országos adatok alapján a teljes szakszervezeti tagság már nem éri el a munkavállalók 10%-át, és folyamatosan, erőteljesen csökken. A KSH

³² Lásd különösen: Rúzs Molnár Krisztina: *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*. Doktori értekezés, SZTE, 2005.; Kulisity Mária: *Igazságszolgáltatás és alternatív vitamegoldás a munkaügyi viták terén*. In: Lehoczkyne Kolonay Csilla; Petrovics Zoltán (szerk.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata. Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 2005; Nacsa Beáta: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, Doktori értekezés, ELTE ÁJK, 2009.

³³ A 2016-2021 között működő Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat ebből a szempontból nem releváns, mivel hatásköre csak a kollektív munkaügyi érdekvitákra terjedt ki.

³⁴ Kun Attila: *A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) szerepe a munkaügyi vitamegoldás rendszerében*. In: Bankó Zoltán; Berke Gyula; Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs; Pécsi Tudományegyetem ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 262–263.

2020-as felmérésén a munkavállalók mindössze 7,4%-a nyilatkozott úgy, hogy tagja valamely szakszervezetnek, ami még a 2015-ös adathoz (9,0%) képest is jelentős visszaesés.³⁵

„A munkavállalók a szakszervezet segítségével bizalmi alapon indítanak munkaügyi pert. Többen fordulnának a szakszervezetekhez segítségért, ha többek számára nyilvánvaló lenne a szakszervezet hatékony segítsége a munkaügyi peres eljárások során. A képviseleti jogok szűkítése és a perszámok csökkenése között közvetlen okozati összefüggést ugyanakkor nem látok, mert eddig sem voltunk olyan erősek szakszervezetekként, hogy ez jelentett volna egy magasabb számot. Ezzel együtt biztos vagyok abban, hogy nagyobb szakszervezeti szervezettség esetén magasabbak lennének a munkaügyi peres eljárások statisztikai számai.” (szakszervezeti vezető)

Előre kell bocsátani, hogy a személyes interjúkon a megkérdezett szakértők a szakszervezeteket nem tekintették számottevő tényezőnek a munkaügyi perek számának alakulása tekintetében. Visszatérő válasz volt, hogy a szakszervezetek ritkán látnak el jogi képviseletet tagjaik mellett, illetve nincs olyan erőforrásuk (sem anyagi, sem humán), ami a pervitelhez szükséges lenne. Vitathatatlan, hogy a szakszervezetek jelentősége elsősorban nem jogi okokból szerény témánk szempontjából, ám álláspontunk szerint – hosszabb távra tekintve – fontos, hogy jogi akadályai ne legyenek annak, hogy az érdekképviseletek támogassák a munkavállalói igényérvényesítést.

Az alacsony szervezettség mellett a 2018 óta hatályos eljárásjogi szabályok is jelentősen szűkítik a szakszervezetek képviseleti jogát,³⁶ ami egyébként az anyagi jogból nem következne. Az Mt. szerinti képviseleti jog egyik része a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szembeni érdekképviselet, amely a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatban fejthető ki. Ettől el kell különíteni a bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtti jogi képviseletet, amely csak meghatalmazás alapján, a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából végezhető.³⁷ A szakszervezet tehát a tagsági jogviszonnyal nem kap automatikusan felhatalmazást tagjai jogi képviseletére, ehhez külön meghatalmazás szükséges.³⁸

Ehhez képest – a professzionális pervitel érdekében – a Ptk.³⁹ előírja, hogy a szakszervezet részéről csak jogi szakvizsgálóval rendelkező személy járhat el meghatalmazottként (tag, tisztségviselő, vagy alkalmazott), és csak ha az adott eljárásban a jogi képviselet nem kötelező. Ez a kisebb, gyengébb anyagi teljesítőképességű szakszervezetek esetén aligha teljesíthető. További feltétel, hogy az adott bírósági eljárás tárgya az alapszabályban meghatározott érdekképviseleti célokkal összefüggjön.⁴⁰ Az Mt. szerint a szakszervezet elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.⁴¹ Ez alapján tehát a szakszervezet képviseleti joga nem szűkülne le a munkaügyi perekre, hiszen elképzelhetőek olyan eljárások, amelyek bár nem munkaügyi perek, de szorosan kapcsolódnak a munkaviszonyhoz (például a munkáltató által biztosított munkásszállás igénybevételére kötött bérleti szerződéssel kapcsolatos per, vagy egy felettes mint magánszemély és a munkavállaló közötti személyiségi jogi per). Emellett a szakszervezet alapszabálya – elsődleges célja mellett – tágabb érdekvédelmi célkitűzéseket is tartalmazhat (például a tagok továbbképzése, szociális helyzetének általános javítása). Ugyanakkor, a Pp. világossá teszi, hogy a szakszervezet csak saját tagjainak munkaügyi perében léphet fel képviselőként.⁴²

Ezért összességében az anyagi jog által adott, meglehetősen tág képviseleti jog a munkaügyi perekre szűkül, és csak olyan szakszervezet számára nyitott, amelynek van jogi szakvizsgálóval rendelkező tagja, tisztségviselője vagy alkalmazottja.⁴³ Álláspontunk szerint ez a szűkítés nem indokolt. A szakszervezetek képviseleti joga hatékonyabbá tételéhez célszerű volna visszatérni az 1952. évi Pp. megoldásához, amely általában biztosította a szakszervezetnek, hogy meghatalmazottként a tagja képviseletében eljárjon, és nem volt feltétel a jogi szakvizsga.⁴⁴ Ez nem feszítené szét a Pp. hatályos rendszerét, hiszen munkaügyi perben – főszabály szerint – jelenleg sem kötelező a jogi képviselet.⁴⁵ Napjainkban, amikor a munkavállalói perindítási hajlandóság soha nem látott szintre esett vissza, ez is eszköz lehet az igényérvényesítési lehetőségek bővítéséhez.

A perek tárgyára vonatkozó szűkítés ugyan témánk szempontjából nem releváns – munkaügyi perben továbbra is eljárhat képviselőként a szakszervezet –, ám ennek felülvizsgálatát is javasoljuk. Jelenleg ugyanis a szakszervezet

³⁵ 2015: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu; 2020: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu.

³⁶ Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Novissima, 2022, 209–210.

³⁷ Mt. 272. § (6)–(7) bek.

³⁸ Az 1967. évi Mt. még lehetővé tette, hogy a szakszervezet a munkaviszonyt érintő kérdésekben – a dolgozó érdekében – külön meghatalmazás nélkül is eljárjon [1967. évi Mt. 15. § (2) bek.]. Ezt a rendelkezést az Alkotmánybíróság az alkotmányos önrendelkezési jog sérelme okán semmisítette meg, lásd 150/B/1990. AB határozat, 714/B/1992. AB határozat.

³⁹ 2013. évi CLXXVII. törvény a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti és felhatalmazó rendelkezésekről.

⁴⁰ Ptk. 11. § (6) bek.

⁴¹ Mt. 270. § (2) bek. a) pont.

⁴² Pp. 514. § (3) bek.

⁴³ Krajecz Laura: 'Circulus vitiosus': a szakszervezetek képviseleti joga a munkaügyi perben az új polgári perrendtartás tükrében. In: Bankó Zoltán; Berke Gyula; Tálné Molnár Erika: *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 232–233.

⁴⁴ A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 67. § (1) bek. f) pont.

⁴⁵ Pp. 514. § (2) bek.

a munkaügyi perekon kívüli bírósági eljárásokban csak közvetett segítséget tud nyújtani, például úgy, hogy megállapodást köt egy ügyvédi irodával, amely ellátja tagjai perbeli képviseletét, a szakszervezet (részbeni) költségvállalása mellett. Ezt a megoldást a szakszervezetek tagtörzsi célból, szolgáltatásként gyakran alkalmazzák. A korábbi szabályozáshoz visszatérve azonban a tagság igényérvényesítéséhez ezeken a területeken is egyszerűbben lenne nyújtható szakszervezeti támogatás.

Egyik szakszervezeti tisztségviselő interjúalanyunk szerint a gyakorlatban például lenne igény a szakszervezeti képviseletre társadalombiztosítási és végrehajtási perekben is, illetve bizonyos veszélyes üzemi munkáltatóknál a munkavállalókkal szembeni büntetőperekben is lenne erre szükség.

Az online kérdőívünket kitöltők 70%-a nem kifogásolja, hogy a szakszervezetek csak munkaügyi perekben képviselhetik tagjaikat. (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre.)

Egyetért-e azzal, hogy a szakszervezet csak munkaügyi perben képviselheti tagjait, más perekben nem?

Igen	Nem
70%	27%

Még magasabb volt a támogatottsága annak a szabálynak, amely a szakszervezet részéről eljáró képviselőtől jogi szakvizsgát követel meg. (1 fő nem adott választ, mivel álláspontja szerint a szakszervezet jellemzően meghatalmazott ügyvéd útján képviseli az ügyfelet, így nem releváns). Ez minden bizonnyal szintén nem független attól, hogy a válaszadók jellemzően jogi szakvizsgával bíró szakemberek voltak.

Egyetért-e azzal, hogy a szakszervezet részéről csak jogi szakvizsgával rendelkező személy (tag, tisztségviselő, alkalmazott) járhat el meghatalmazottként a tag munkaügyi perében?

Igen	Nem
80%	17%

4.2.2. Közérdekű igényérvényesítés: a kihagyott lehetőség

A polgári eljárásjog alapelve, hogy a bíróság erre irányuló kérelem esetén bírálja el a felek jogvitáját. A jogvitában érdekelt félnek alkotmányos joga van arra, hogy ügyét bíróság elé vigye. Ez a jog magában foglalja annak a szabadságát is, hogy a fél ne éljen ezzel a jogával. Az Alkotmánybíróság 1994-ben született határozata szerint⁴⁶

az általános ügyészi keresetindítási jog – amelynek alapján az ügyész fontos állami vagy társadalmi érdekből a fél helyett keresetet indíthat – sérti az egyén önrendelkezési jogát és cselekvési autonómiáját és a jogállamiságot is. Nem zárható ki ugyanis az, hogy az ügyész bármely ügyben az egyén kifejezett akarata ellenére is éljen keresetindítási jogával.⁴⁷

Kivételesen törvény lehetővé teheti, hogy a jogvitában érdekelt felek mellett, illetőleg rajtuk kívül más személyek vagy szervek is nyújthatnak be kereseti kérelmet. Ebben az esetben a perlési lehetőséget nem a jogvitában fennálló érdekelttség, hanem a perlési lehetőséget biztosító jogszabályi felhatalmazás alapozza meg.⁴⁸ Ebbe a körbe tartozik a közérdekű igényérvényesítés joga, amelyet több hatályos jogszabály is lehetővé tesz.⁴⁹ Ezek között szerepel a társadalmi szervezetek és a szakszervezet közérdekű igényérvényesítési joga a diszkriminációs eljárásokban.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény⁵⁰ alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jog érvényesítése iránti pert, munkaügyi pert, valamint közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert indíthat – az ügyész és a hatóság mellett – a civil és érdekképviseleti szervezet. E felhatalmazás alapján tehát polgári és munkaügyi per is indítható. Ennek az a feltétele, hogy a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Ez az utóbbi feltétel azt kívánja biztosítani, hogy ez a jogszabályi felhatalmazás összhangban legyen a fent idézett alkotmánybírósági tesztel. Ha ugyanis a peresített jogsértés a személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti, akkor ezzel nem vonja el az érintetteknek azt a jogát, hogy az érintett személy nem kíván élni a perindítás jogával.

A gyakorlatban elsősorban társadalmi szervezetek élnek a jogszabályban biztosított, diszkriminációs közérdekű perindítási jogosultsággal. Számos esetben indult például polgári per a roma és a halmozottan hátrányos helyzetben lévő gyermekek jogellenes elkülönítése miatt.⁵¹ Munkaügyi tárgyú közérdekű per indult már például arra hivatkozással, hogy az alperes a munkavállalókat jogellenesen megkülönbözteti aszerint, hogy a munkavállalók érdek-

⁴⁷ Elemzi: Varga Ádám – 1/1994. (I. 7.) AB határozat – Ügyész általános perindítási joga. <https://jogkodex.hu/doc/5644976>

⁴⁸ Például, anyagi jogszabály néhol ad keresetindítási jogot az ügyésznek közérdeksérelem esetén. Például, közérdekben okozott sérelem megszüntetése érdekében és uzsorás szerződés esetén az ügyész keresetet indíthat a szerződés semmisségének megállapítása vagy a semmisség jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt. Ptk. 6:88. § (4) bek.

⁴⁹ Gelencsér Dániel: Közérdekű igényérvényesítés Magyarországon I. – a gyakorlat tükrében. Eljárásjogi Szemle 2016/3., https://eljaras-jog.hu/2016-efolyam/kozerdeku_igenyervenyesites_magyarorszagon_i/

⁵⁰ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 20. § (1) bek.

⁵¹ Kúria Pfv.IV.20.068/2012/3., Legfelsőbb Bíróság Pfv. IV.20.936/2008/4. vagy Debreceni Ítéltábla Pf.I.20.361/2007/8. stb. (idézi: Gelencsér 2016).

⁴⁶ 1/1994. (I. 7.) AB határozat

képviselési szervezethez tartoznak-e.⁵² Egy kutatás által vizsgált 90 közérdekű igényérvényesítés joga alapján indított eljárásból 18-at indítottak az egyenlő bánásmód megsértése miatt.⁵³ Nem egy hatalmas ügyszámról van tehát szó, de ez a diszkriminációs jogban kipróbált, bevált, élő jogintézmény, amely gyakran nagyobb jelentőségű, kvázi normatív diszkriminációs ügyeket érint.

A szakszervezet az egyenlő bánásmód követelménye mellett más, a munkaviszonyból származó jog vagy kötelezettség megsértése miatt nem indíthat közérdekű pert. Az Mt. (vagy más jogszabály) erre ugyanis nem ad lehetőséget. Ebből az következik, hogy a szakszervezet csak a tagját képviselheti bíróság előtt, meghatalmazás alapján.⁵⁴ Ezen a jelenlegi helyzeten jelentősen változtatna az egyenlő bánásmód törvényben szereplő jogintézmény, a közérdekű igényérvényesítés jogának átvétele. E szerint szakszervezetek jogosult lenne pert indítani a munkaviszonyból származó igény érvényesítése iránt, ha a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Álláspontunk szerint ez elsősorban a kvázi normatív (például szabályzatokban, normatív utasításokban) megvalósuló jogsértések ellen volna hatékony jogi eszköz.

Az online kérdőív válaszadóinak több mint háromnegyede támogatná azt a javaslatunkat, hogy a szakszervezetek közérdekű igényérvényesítés keretében felléphessenek munkajogi igények érvényesítése céljából.

Támogatná-e, hogy a szakszervezet – az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos esetekhez hasonlóan – jogosult legyen közérdekű igényérvényesítés keretében pert indítani a munkaviszonyból származó igény érvényesítése iránt, ha a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti?

Igen	Nem
77%	23%

Az egyik személyes interjúalanyunk ugyanakkor felhívta a figyelmet a közérdekű igényérvényesítés egy lehetséges kerékkötőjére is.

„...sajnos nincs a szakszervezeteknek ehhez erőforrása. Jó analógia, hogy ott volt a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat, ami ráadásul ingyenes volt, komoly promócióval, mégis nagyon nehéz volt ügyfeleket találni, aki legalább tanácsadást kérjen. Ez arra utal, hogy a szakszervezetek képtelenek ezeket a gyakorlati munkaügyi jogi kérdéseket megfogalmazni, artikulálni, végig vinni egy döntésig.” (ügyvéd)

4.3. A MUNKAJOG ANYAGI JOGI SZABÁLYAI, A MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSÉNEK SZANKCIÓI

A munkaügyi perek számának csökkenésére kézenfekvő magyarázatnak tűnik a munkajogi anyagi jogszabályok megváltozása, az Mt. 2012. július 1-jei hatályba lépése. Ugyanakkor, a bemutatott statisztikai adatokból látszik, hogy a perszámok visszaesése már az Mt. hatálybalépése előtt megkezdődött, illetve a következő években sem változott érdemben a csökkenés üteme. A statisztikák tehát nem utalnak a munkajogi reform és a perindítási hajlandóság visszaesése közötti direkt összefüggésre.

Hozzá kell tenni, hogy ezt az összefüggést egyébként is nagyon nehéz lenne kimutatni. Az anyagi jog reformja ugyanis a szabályozás pontosításával sok felesleges pert előzhet meg, illetve gátját állíthatja a kifejezetten rosszhi szemű pereskedésnek. Ilyen értelemben a perek számának csökkenése kifejezetten üdvözlendő változás is lehet. Például, az Mt. a nem az arra jogosulttól származó munkáltatói jognyilatkozat semmisségét egyszerűen orvosolhatóvá teszi az utólagos jóváhagyással,⁵⁵ ami nyilván alaptalaná teszi a perindítást ilyen formai hiba esetén. Hasonló példa, hogy felmondási korlátozássá oldja a keresőképtelenség esetére fennálló korábbi felmondási tilalmat,⁵⁶ ezzel elejét véve azoknak a pereknek, amelyekben gyanús orvosi igazolások alapján vitatta a munkavállaló a munkáltatói felmondás jogszerűségét.⁵⁷

Ám ugyanígy elképzelhető, hogy az új rendelkezések egyes területeken kifejezetten növelik a felek perindítási érdekeltségét, vagy az újabb jogintézmények körüli bizonytalanságok tehetik szükségessé a joggyakorlat kialakítását. Az előbbire példa lehet, hogy az Mt. az munkavállaló kárfelelősségének felső határát enyhe gondatlansággal okozott károk esetén négyhavi távolléti díjra emelte.⁵⁸ Az utóbbi körében pedig a felelősségi szabályok jó pár új jogintézménye említhető, az előreláthatóságtól a kárenyhítési kötelezettségen át a sérelemdíjig.

Az online kérdőív utolsó kérdésében a válaszadók szabad szöveges válaszként megjelölhették az Mt. olyan (további) rendelkezéseit, amelyeket a munkaügyi perindítás akadályának látnak. A válaszok közül kiemelt érdemel, hogy három kitöltő szerint indokolatlanul rövid az Mt.-ben előírt 30 napos keresetindítási határidő.⁵⁹ Az egyik válaszadó szerint:

⁵⁵ Mt. 20. § (3) bek.

⁵⁶ Mt. 68. § (2) bek. a) pont.

⁵⁷ Pethő Róbert: Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkaügyi perek számának alakulására. In: Horváth, István (szerk.): *Tisztelegés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 350–352.

⁵⁸ Mt. 179. § (3) bek.

⁵⁹ Mt. 287. § (1) bek.

⁵² Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.21.085/2010/3. vagy Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 2.M.722/2009/7 (idézi: Gelencsér 2016).

⁵³ Gelencsér 2016.

⁵⁴ Mt. 272. § (7) bek.

„A kereset előterjesztésére irányadó 30 napos határidő – bár munkáltatói oldalról támogatott – nem feltétlenül előny: ilyen rövid idő alatt jogi képviselőt keresni/találni, előteremteni a szükséges összeget a megbízási díjhoz, végiggondolni a lehetséges bizonyítási eszközöket, kidolgozni a keresetlevelet, stb., sokszor szűk és rohamtempóban kell cselekedni. Erdemes lenne 60-90 napra felvinni a határidőt (de legalább 45 napra).”

Egy további válaszadó a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó kógens szabályokat említette, amelyek révén az e körben foglalkoztatott munkavállalók elesnek a kollektív szerződésben biztosítható magasabb végkielégítéstől és felmondási időre járó távolléti díjtól (úgy is, mint a jogellenes megszüntetés esetén követelhető összegtől).⁶⁰

Miközben tehát az Mt.-nek a munkaügyi perek száma alakulására gyakorolt hatása árnyaltan ítélandó meg, egy ügycsoport tekintetében világosnak tűnik a negatív befolyás. A személyes interjúk során minden megkérdezett szakértő egyetértett abban, hogy e tekintetben az anyagi jogi szabályok változása közrehat a perek csökkenésében. Ez pedig a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióinak drasztikus átalakítása, amellyel ezért részletesen is foglalkozunk.

4.3.1. A munkáltatói jogellenes megszüntetés szankciói

Az Mt. jelentős mértékben enyhítette a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit. Az alábbiakban a korábbi szabályozást, a változások lényeges pontjait, annak következményeit és kritikáját, végül pedig a változtatási javaslatainkat ismertetjük.

Az 1992. évi Mt. alapján a munkavállaló a munkáltató általi jogellenes megszüntetés esetén követelhetette az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatását. A munkáltató csak abban az esetben kérhette a bíróságtól a munkavállaló eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatásának mellőzését, ha igazolta, hogy a munkavállaló továbbfoglalkoztatása tőle nem várható el. Ha a munkavállaló nem kérte vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkavállaló 2–12 havi átlagkeresetének megfelelő átalány-kártérítést követelhetett.⁶¹ Az átalány-kártérítés mellett, illetve attól függetlenül is meg kellett téríteni az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait, valamint a felmerült kárát.⁶²

A korábbi szabályokhoz képest az Mt. alapvetően megváltoztatta a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit. Az egyik lényeges különbség az,

hogy a munkáltatói jogellenes megszüntetésnél a munkavállaló csak rendkívül szűk körben, meghatározott esetekben kérheti a munkaviszony helyreállítását.⁶³ A munkavállaló a munkaviszony helyreállítása esetén követelheti a munkáltatótól a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kárát.⁶⁴ Ebben az esetben nincs az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összegére felső határ. A munkaviszony helyreállítása esetén ugyanakkor sem a végkielégítésre, sem a kártérítés hiányában irányadó felmondási időre járó távolléti díjra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatóak.⁶⁵ Ha a munkavállaló kérhetné a munkajogviszony helyreállítását, de ezzel a lehetőséggel nem él, akkor a munkaviszony nem az ítélet jogerőre emelkedésekor, hanem a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat szerint szűnik meg.⁶⁶

Ha a munkavállaló nem kérheti a munkaviszony helyreállítását, akkor a munkavállaló kártérítésként nem elmaradt munkabér, hanem elmaradt jövedelmet kérhet. Az 1992. évi Mt. szabályaitól eltérően a jogellenes megszüntetés elsődlegesen a munkáltató kártérítési felelősségét vonja maga után (kógens szabály).⁶⁷ Ez azt jelenti, hogy a per lényeges része a károk bizonyítása. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.⁶⁸

Ha a munkavállalónak nincs kára, azt nem tudja vagy csak jelentős nehézségek árán tudná bizonyítani, akkor dönthet úgy is, hogy kártérítés helyett – egyfajta kompenzációs átalánnyként – a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre irányadó távolléti díjnak megfelelő összeget követeli.⁶⁹ A munkavállaló a kártérítési igényen, illetve a kompenzációs átalánnyon felül jogosult a végkielégítés összegére is, ha – a munkaviszonya nem felmondással szűnt meg jogellenesen, vagy – azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.⁷⁰

4.3.2. A hatályos szankciórendszer kritikája

A fentiekben leírt hatályos szabályokkal kapcsolatosan az alábbi kritikai észrevételek fogalmazhatók meg.

⁶⁰ Mt. 205. § (1) bek.

⁶¹ Petrovics Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, 2012, 235.

⁶² 1992. évi Mt. 100. §.

⁶³ Mt. 83. §.

⁶⁴ Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2022, 377–387.

⁶⁵ Mt. 82. § (3)–(4) bek.

⁶⁶ Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában: a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016, 262.

⁶⁷ Mt. 82. § (1) bek.

⁶⁸ Mt. 82. § (2) bek.

⁶⁹ Mt. 82. § (4) bek.

⁷⁰ Mt. 82. § (3) bek. Petrovics 2012, 236–239.

1. A büntető jellegű szankció hiánya

A jogellenes megszüntetés szinte automatikusan alkalmazható jogkövetkezménye (elmaradt munkabér megtérítése) a jogsértés súlyosságától függetlenül „büntette” a munkáltatót. Továbbá, ha a munkavállaló nem kérte vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkavállaló 2–12 havi átlagkeresetének megfelelő átalány-kártérítést követelhetett.⁷¹ Jelentős részben a munkaügyi per tartama és a jogerős ítélet meghozatalának időpontja határozta meg annak mértékét, ezért a munkáltató viselte az eljárás elhúzódásából eredő anyagi kockázatot.⁷² A korábbi szabályozás egyfajta „szerencseelemet” is tartalmazott, amely nem volt sem igazságos, sem a jogsértés súlyával arányos, hiszen egy kevésbé jelentős hiba is komoly anyagi terhet eredményezett a munkáltató számára egy hosszadalmas eljárást követően.⁷³

A fenti jogos kritikára adott jogalkotói válasz eredményeképpen azonban ma már hiányzik a jogsértés súlyára reagáló büntető jellegű szankció.⁷⁴ Büntető jellegű szankció hiányában a rendszer aligha képes visszatartani a munkáltatót az önkényes megszüntetéstől, és nem képes kellő súllyal kifejezni az ehhez kapcsolódó társadalmi rosszallást sem. Büntető jellegű szankció hiányában a jogellenes megszüntetés kalkulálható gazdasági döntéssé alakul át, és az esetek túlnyomó többségében a munkáltatónak érdemes vállalnia a jogellenes megszüntetés kockázatát. Az igényérvényesítés sikere esetén elérhető kompenzáció korlátozott összege és a pereskedés költsége nem teszi érdekeltté a munkavállalót az igényérvényesítésben.⁷⁵

2. A jogsértés súlyának bírói mérlegelése

Jelen pillanatban a bíróságnak nincs mérlegelési jogköre abban a tekintetben, hogy a szankció arányosan visszatükrözze a jogsértés súlyát. Bár a cselekmény súlya visszatükröződhet a munkajogviszony helyreállításában és a sérelemdíj összegében, de ezen túl a munkáltató által elkövetett legapróbb alaki hiba és a megszüntetésre vonatkozó joganyag legdurvább megsértése is ugyanazt a szankciót eredményezi. Az Mt. ugyan lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén járó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő kompenzációs átalányt követeljen, de ez csupán a kártérítési igény előterjesztésének alternatívájaként jele-

nik meg, összege pedig nem arányosítható a jogsértés súlyával.⁷⁶

3. Az elmaradt jövedelem korlátozása

Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés tizenkét havi távolléti díjban történő limitálása ellentmond a teljes kártérítés elvének.⁷⁷ A limit távolléti díjban történő meghatározása különösen hátrányosan érinti azokat a munkavállalókat, akik jelentős összeget kapnak olyan bérelem formájában, amelyet nem kell figyelembe venni a távolléti díj számításánál.⁷⁸ A 12 havi távolléti díj, mint limit kifejezetten aggályos lehet uniós jogi szempontból azokban a jogi kérdésekben, amelyeknél az EU jog tilalmazza a kártérítési szankció felső határát (diszkrimináció). Összességében az új szankciórendszer mellett a munkavállaló potenciális anyagi igénye fele-egyharmada lehet az 1992. évi Mt. szerint követelhető összegnek.⁷⁹

Egyik interjú alanyunk így összegezte a helyzetet.

„Ha egy 5-600.000 Ft fizetésért dolgozó munkavállaló a jogellenes megszüntetés után pár hónap alatt elhelyezkedik, és közben az álláskeresői járadék is csökkenti a kiesett jövedelmet, akkor lesz kb. maximum 1 millió Ft elmaradt jövedelme, amivel nem éri meg neki pereskedni, még akkor sem, ha lehet, hogy sikerrel járna. Ügyvédi oldalról sem éri meg a munkadíj az új Pp. miatt. Kb. 10-20 óra munkát alsóhangon bele kell fektetnie. Továbbá az átlagos ügyvédi óradíj vidéken 25-40 000 Ft, a fővárosban 30-50 000 Ft között mozog, így nem éri meg ezt kifizetnie a munkavállalónak.” (ügyvéd)

Mindez egy sommásabb megfogalmazásban:

„A munkáltatónak megéri a jogellenes megszüntetés, míg a munkavállalónak nem éri meg [a bírósághoz fordulás], mert drága, még költségkedvezményel együtt is.” (ügyvéd, egyetemi oktató)

4. A helyreállítás kötelező esetei

A helyreállítás kötelező eseteinek meghatározása nem szerencsés, mert egyes esetekben a munkáltató a visszahelezés teljesítésekor már nincs abban a helyzetben, hogy foglalkoztassa a munkavállalót, így ekkor csupán formalitás marad a kötelező helyreállítás, és azt minden bizonnyal ismét egy – jogellenes vagy jogszerű – megszüntetés fogja követni.⁸⁰ Ugyanakkor hasznos szabály a munkaviszony helyreállítása, mert legalább a munkavállaló biztosítási jogviszonyát visszaépítik, és nincs a 12 havi távolléti díj limit.

⁷¹ Petrovics 2012, 235.

⁷² Tománé Szabó Rita: A munkaügyi viták jelenleg hatályos szabályainak néhány elméleti kérdése, ahogyan egy munkaügyi bíró látja. In: Czúcz Ottó, Szabó István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 454.

⁷³ Petrovics 2016, 263.

⁷⁴ Petrovics Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: Horváth, István (szerk.): *Tisztelegés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 377.

⁷⁵ Petrovics 2016, 264.

⁷⁶ Petrovics 2016, 264.

⁷⁷ Petrovics 2015, 378.

⁷⁸ Petrovics 2016, 266.

⁷⁹ Pethő 2015, 356.

⁸⁰ Petrovics 2015, 379.

4.3.3. Javaslatok a hatályos szankciórendszer reformjára

28Mindezek alapján az alábbi javaslatokat tesszük a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek javítására, és közvetett módon a munkavállalók által a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogsértések miatt indított munkaügyi perek számának növelésére:

- Büntető jellegű szankcióra volna szükség a visszatartó hatás biztosítása érdekében.
- A büntető jellegű szankció alkalmazása során mérlegelési jogkört kellene biztosítani a bírónak, amellyel arányosítani lehetne a szankciót a jogsértés súlyával.
- A kártérítés alapjául nem a távolléti díjat, hanem valamennyi – a munkajogviszonyban és azon kívül kapott – rendszeres jövedelmet volna szükséges alapul venni.⁸¹
- Indokolt lenne bővíteni a helyreállítás kötelező eseteinek körét.
- A munkaviszony helyreállításának észszerű korlátozása mellett a bíróságoknak nagyobb szerepet kellene biztosítani azzal, hogy a munkáltatónak lehetősége legyen olyan körülményeket igazolni, melyek fennállásakor lehetetlen vagy aránytalan sérelemmel járna a munkavállaló tovább foglalkoztatása. Ez különösen vonatkozik azokra az esetekre, amelyeknél a megszüntetés indoka a munkáltató működésével összefüggő ok.⁸²

Az online kérdőívben arra kértük válaszadóinkat, jelöljék, hogy egyetértenek-e a munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióival kapcsolatos egyes javaslatainkkal. A válaszok száma sorrendjében az alábbiakat jelölték meg a kitöltők (több válasz is megjelölhető volt):

Az elmaradt jövedelem alapjául nem a távolléti díjat, hanem valamennyi rendszeres jövedelmet kellene alapul venni: 67%

A büntető jellegű szankció alkalmazása során mérlegelési jogkört kellene biztosítani a bírónak, hogy arányosítani lehessen a szankciót a jogsértés súlyával: 50%

Szükség lenne olyan büntető jellegű, a munkavállaló kárigényétől független szankcióra, amelyet a munkáltató minden esetben köteles megfizetni jogellenes megszüntetés esetén a munkavállaló számára: 47%

A bíróság a munkáltató kérelmére mérlegelhesse, hogy a munkáltató mentesülhessen a helyreállítás kötelezettsége alól: 37%

Bővíteni kellene a munkaviszony helyreállításának kötelező eseteit: 17%

Nem szükséges módosítani a jelenlegi szankciórendszert: 3%

Egyéb:⁸³

- A kártérítési igényt nem csak összegében, hanem időbeliségében is korlátozni kellene (a hatályos szabályok alapján, ha alacsony a havonta elszemvedett kár, gyakorlatilag akár éveken át indíthat újabb pereket a munkavállaló): 3%
- Nem csökkenne a megítélt összeg akkor sem, ha a volt munkavállaló elhelyezkedett közben: 3%

4.3.4. A munkavállalói jogellenes megszüntetés szankciói

Az 1992. évi Mt. szerint a munkavállalói jogellenes megszüntetésnél átalány-kártérítésként a munkavállaló felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget kellett megfizetni. Ha a munkavállaló határozott idejű munkaviszonyát szüntette meg jogellenesen, és a jogellenes megszüntetés időpontjában a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb volt, mint a munkavállalóra irányadó felmondási idő, a munkáltató csak a határozott időből még hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelhetette.⁸⁴

Az Mt. többé-kevésbé tovább vitte a korábbi szabályokat, de az alkalmazható szankciók súlyát tekintve mindenképpen folytonosság figyelhető meg. Ennek lényege, hogy a munkavállalóval szemben a munkáltatótól lényegesen eltérő, rendkívül enyhe szankció alkalmazható, amely nem lehet arányos az elkövetett jogsértéssel. E szerint a munkavállaló köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, akkor a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti még a fenti mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.⁸⁵

Ha tehát a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, a munkáltató ezzel kapcsolatos igényérvényesítési lehetőségei erősen korlátozottak. Adott tehát a munkavállalói felmondás esetére irányadó távolléti díj, amely – hacsak a felek a törvényi szabályoktól el nem tértek – jellemzően egy havi távolléti díjat jelent.⁸⁶ Ezen összeg érvényesítéséhez elegendő a munkáltatónak azt bizonyítania, hogy a munkavállaló a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg. Minden további igényét a munkáltató az általános munkavállalói kártérítési szabályok alapján érvényesítheti.

⁸³ Ezeket a válasz opciókat a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezeket a válaszadók az első hat válasz-lehetőség utáni „egyéb” lehetőségként fogalmazták meg.

⁸⁴ 1992. évi Mt. 101. §.

⁸⁵ Mt. 84. §.

⁸⁶ Mt. 69. §.

⁸¹ Petrovics 2016, 267.

⁸² Petrovics 2016, 269.

A munkáltatóra terjedelmes bizonyítási eljárás vár, hiszen a jogellenesség bírói megállapításával még nem tekinthető igazoltnak, hogy a munkáltatót kár is érte volna, az pedig főleg nem, hogy a kár milyen összegű. Ráadásul minél kevésbé együttműködő a munkavállaló a munkaviszonya megszüntetése során, annál kedvezőbb helyzetbe kerül. Ha felmondási nyilatkozatot egyáltalán nem közöl, abban az esetben még azzal sem kell számolnia, hogy egy havi távolléti díj megfizetésére kötelezné a bíróság.⁸⁷

„Ha a munkáltató pert indít, azt maximum elrettentési céllal teszi, ha már a sokadik munkavállaló mond fel úgy, hogy 'többet nem jövök', mert anyagi okokból egyszerűen nem éri meg perelniük.” (ügyvéd)

„A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói nagyon szerények, nem is szoktunk utána menni az így távozó munkavállalóknak. Ugyanakkor küldünk egy tájékoztató levelet, amelyben felhívjuk a munkavállaló figyelmét, hogy a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, és ez nagyságrendileg milyen anyagi igényt alapozna meg vele szemben. De ezt nem szoktuk érvényesíteni.” (vállalati jogtanácsos)

Mivel az Mt. hatályos szabályozása nem nyújt megfelelő védelmet a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése esetére, ezért Molnár Bence az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek módosítására az alábbi három javaslatot fogalmazta meg.⁸⁸ Ezekkel a javaslatokkal magunk is egyetértünk.

Egyrészt, az Mt. 84. § szerinti egy havi távolléti díjat, mint kvázi szankciót fel kellene emelni legalább három, vagy négyhavi távolléti díjnak megfelelő összegre. Egy ilyen emelt összeg, mint kárátalány alkalmas lenne annak biztosítására, hogy az igényérvényesítés költsége ne okozzon további veszteséget a munkáltatónak. A szabályozás elsődleges hozadéka azonban a munkavállaló jogszerű magatartásra való ösztönzése lenne, azaz elősegítené azt a jogpolitikai célt, hogy a munkavállaló ne szüntesse meg munkaviszonyát jogellenesen.

Másrészt, a fizetési felszólítással érvényesíthető igény felső határa – amennyiben az jogellenes munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódik – 6 havi távolléti díjnak megfelelő összegben kerüljön megállapításra a háromhavi kötelező legkisebb munkabér helyett. Ez a módosítás nem lenne idegen az Mt. rendszerétől, analógiaként éppen a munkavállaló kárfelelőssége hívható fel. Míg az általános szabályok szerint négy havi távolléti díj a munkavállalói kártérítés felső határa enyhe gondatlanság esetén, addig a jogellenes megszüntetésre alapított munkáltatói kártérítési igény 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg.

⁸⁷ Molnár Bence: És ki védi meg a munkáltató érdekeit? A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói. *Magyar Munkajog* 2019/1., 29–30, 33.

⁸⁸ Molnár 2019, 34.

Harmadsorban, súlyozni kellene a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése eseteit, és a szabályozást olyanképpen átalakítani, hogy ne a súlyosabb jogsértéshez fűződjenek az enyhébb jogkövetkezmények, más szóval a jog a munkavállalót jogkövetésre sarkallja és ne jogsértésre. Elképzelhető a felmondási idő le nem töltése, mint önálló tényállás szabályozása akként, hogy ebben az esetben háromhavi távolléti díjat fizessen a munkavállaló.⁸⁹

Az online kérdőívünkre adott válaszok a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciónak szigorítása kapcsán közel fele-fele arányban oszlottak meg aszerint, hogy ez szükséges-e, vagy nem. A következő kérdésben az igennel válaszolók szövegesen is megfogalmazhatták javaslatukat. Ezek túlnyomó többségében a megfigyelt összeg növelésére irányultak.

Egyetért-e azzal, hogy a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióit szigorítani kellene?

Igen	Nem
47%	53%

4.4. A BÍRÓSÁGI SZERVEZETI ÉS HATÁSKÖRI REFORM

4.4.1. A megszűnő munkaügyi bíróságok

A munkaügyi perek csökkenésére kiható egyik tényező lehet a munkaügyi ítélkezés szervezeti átalakulása, illetve az önálló munkaügyi bíraskodás megszüntetése.

Magyarországon – az első világháború végét követő, 1918–1920 közötti zavaros időszakot leszámítva⁹⁰ – 1973. január 1-je és 2020. március 31. között működtek külön-bíróságként a munkaügyi bíróságok.⁹¹ Ez alatt az időszak alatt több szervezeti változás következett be, illetve folyamatosan alakult a munkaügyi bíróságok hatásköre is, mi több, többször felmerült a különbírósági rendszer

⁸⁹ Molnár 2019, 35.

⁹⁰ Antal Tamás: A munkaügyi bíraskodás történetének kezdetei Szegeden (1918–1920). In: Homoki-Nagy Mária, Hajdú József (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016.

⁹¹ Azzal, hogy 2013. január 1-jétől – a közigazgatási és munkaügyi bíróságok felállításával – új különbíróság jött létre, amelynek csupán egyik szakága maradt a korábbi különbíróságként működő munkaügyi bíróság. A történeti áttekintéshez lásd: Király Cseperke – Rác Zoltán: Gondolatok a magyar munkaügyi és közigazgatási bíraskodásról. In: Bankó Zoltán; Berke Gyula; Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs; Pécsi Tudományegyetem ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 215–216.; Lőrincz György: In memoriam munkaügyi bíróság (szubjektív emlékezés). *Munkajog* 2020/2.

megszüntetésére.⁹² Ebből a periódusból az önálló munkaügyi bíraskodás „aranykorának” a 2000. március 1-jétől 2012. december 31-ig terjedő időszakot tekinthetjük, amikor szervezetileg elkülönülten működött a munkaügyi ítélkezés, hatásköre pedig kiterjedt a társadalombiztosítási, munkaügyi, munkavédelmi és foglalkoztatási közigazgatási határozatok felülvizsgálatára irányuló eljárásokra is.⁹³ Ki kell emelni ugyanakkor, hogy Magyarországon a munkaügyi bíraskodás szervezetileg mindig csak az első fok tekintetében különült el, a fellebbezéseket, rendkívüli jogorvoslatokat már az általános hatáskörű bíróságok bírálták el.

2013 után a fokozatosan felállítandó, önálló közigazgatási bíraskodás felé tett lépésként létrejöttek a megyei szinten szervezett közigazgatási és munkaügyi bíróságok. Ez a „társbérlet”⁹⁴ szervezeti, igazgatási szempontból hatékonyan egyesítette a két – különösen egyes megyékben – alacsony ügyforgalmú ügyszakot.⁹⁵ Bár önmagában az elkülönült közigazgatási bíraskodás megteremtése ezt nem indokolta volna, a folyamat eredményeként az önálló munkaügyi bíróságok 2020. április 1-jétől megszűntek.⁹⁶ Jelenleg a munkaügyi perekben a törvényszék jár el, a fellebbezéseket az ítélőtábla bírálja el.⁹⁷

Annak a kérdésnek a vizsgálatához, hogy a fenti folyamat miként hatott a munkaügyi perek számának alakulására, elsőként azt kell leszögezni, hogy a munkaügyi bíraskodásnak nincs egységesnek tekinthető nemzetközi modellje.⁹⁸ A munkaügyi ítélkezés szervezeti rendszere az egyes országok történeti hagyományai, az országok méretei, a munkajogi szabályozás jellege és számos más tényező által meghatározott. Nincs egységes módszer, hanem csak egységes célok vannak: a munkaügyi ítélkezés időszerűsége és szakszerűsége.⁹⁹

A személyes interjúk során számos interjúpartnerünk úgy foglalt állást, hogy a munkaügyi bíraskodás szervezeti

különállásának önmagában nincs jelentősége a perindítási hajlandóság szempontjából. Az ügyfél számára az a fontos, hogy igényét gyorsan és szakszerűen bírálják el. Ugyanakkor álláspontunk szerint a különbíraskodás felszámolása éppen e vonatkozásban hat kedvezőtlenül a munkaügyi ítélkezési gyakorlatra, így – közvetve – a perindítási hajlandóságra is.

A szervezeti különállás nélkül ugyanis kétségessé válik, mennyire tartható fenn a munkaügyi karrierbíraskodás.¹⁰⁰ Ez azt biztosítja, hogy az igazságszolgáltatási pályára lépők – a szakkvizsgától akár a nyugdíjazásig – a munkaügyi ügyszakban dolgozhassanak, folyamatos előrelépési lehetőséggel, ezzel garantálva, hogy a másodfokon, vagy a felülvizsgálati eljárásokban eljáró bírák a legfelkészültebb, legtöbb tapasztalattal rendelkező munkaügyi szakbírók legyenek.

Az elkülönülő munkaügyi ítélkezés hiányában ehhez képest kétséges, hogy akár első-, akár magasabb fokon van-e lehetősége a bírónak elmélyülni a munkajogban, vagy ezzel a területtel csak számos más jogág mellett, esetleg csak kivételesen találkozik. Különösen az hathat a szakmaiság ellen, ha a joggyakorlatot formáló felsőbbbíróságokon vegyes referádájú tanácsok bírálják el a munkaügyi ügyeket. A munkaüggyel csak érintőlegesen, „egyebek mellett” foglalkozó bírák között nehezebb szakmai kapcsolatokat kiépíteni és folyamatos továbbképzésre motiválni őket. A jelenlegi helyzetben lényegében a törvényszéki és ítélőtáblai vezetők igazgatási döntéseinek múlik, hogy fennmaradhatnak-e önálló munkaügyi referádájú tanácsok, és miként alakulnak a munkaügyi perekkel foglalkozók közötti formális-informális kapcsolatok.¹⁰¹

„Az önálló munkaügyi bíróságok megszűnésével a munkaügyi bírói lét és gondolkodás megszűnése fenyeget. Ha nincsenek ügyek, nincsenek munkaügyi bírói pályázatok, nincs pályakép a fiatal bírók előtt. A vegyes referádájú tanácsok a felsőbb bíróságokon is veszélyeztetik a munkaügy önállóságát. Az elmúlt 40 évben kialakult munkaügyi bírói gondolkodásmód, tudás nagy érték, ami most veszélyben van. Külön érdekes, hogy a munkaügyi bíró a polgári bíróhoz áll közelebb, most mégis a közigazgatási bíraskodással vannak átfedések.” (nyugalmozott bíró)

Ezeket a szempontokat azért tartjuk fontosnak, mert a munkajog sajátos dogmatikája, a polgári jogtól eltérő jogintézményei, a jogviszony alá-fölrendelt jellege igényli az önálló szaktudást. Éppen a korábbi szervezeti önállóság teremtette meg a lehetőséget arra, hogy a munkaügyi ítélkezés jogegysége ne olvadjon fel a civilisztikai perek tengerében.¹⁰² Egyetértünk azzal a kijelentéssel, miszerint 2012-re a munkaügyi szakma túlnyomó többsége számára egyértelművé vált: a munkaügyi bíróságok szervezeti elku-

⁹² Lásd pl.: Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek a magyar munkaügyi szakbírói rendszer tervezett megszüntetéséhez. *Munkaügyi Szemle* 1996/12.

⁹³ 1952. évi Pp. 349. § (5) bek.

⁹⁴ Lőrincz 2020, 3.

⁹⁵ F. Rozsnyói Krisztina: A közigazgatási és munkaügyi bíróságok felállításával kapcsolatos törvénymódosítások margójára. *Jogtudományi Közlemények* 2013/3., 147.; Gyergyák Balázs: A közigazgatási bíraskodás reformja a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2012–2014. évi ügyforgalmi adatainak tükrében. *Új Magyar Közigazgatás*, 2015/2., 104.

⁹⁶ Az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról szóló 2019. évi CXXVII. törvény 61–63. §.

⁹⁷ Pp. 20. § (2) bek., 8. § (2) bek. d) pont.

⁹⁸ Wopera Zsuzsa – Prugberger Tamás: Gondolatok a munkaügyi perek szakbírói vagy általános bírósági hatásköréről. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2008/2., 667–673.; Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat, Budapest, 1997, 176–178.

⁹⁹ Handó Tünde: A munkaügyi bíraskodás jövője, avagy a közigazgatási és munkaügyi bíróságok. In: Horváth István (szerk.): *Tiszteletgés. Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös, Budapest 2015, 159–160.

¹⁰⁰ Lőrincz 2020, 1–3.

¹⁰¹ Lőrincz 2020, 4.

¹⁰² Handó 2015, 162.

lönülsége az ítélkezés egységességét és színvonalát megalapozó olyan tényező, amelynek felszámolása érdekében értelmetlen fellépni.¹⁰³

Kétségtelen ugyanakkor, hogy a csökkenő ügyszám mellett egyre nehezebbé vált a különbíráskodás fenntartása mellett érvelni. Valamely bírósági szervezet létrehozása (fenntartása) feltételezi, hogy az elintézendő ügyek sokasága és az ezen ügyek intézéséhez szükséges bírói és alkalmazotti létszám ezt indokoltta és fenntartható tegye.¹⁰⁴ Így igazgatási szempontból észszerű döntésnek tűnt 2020-ban a munkaügyi bíróságok önállóságának megszüntetése. Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy ebben a folyamatban a munkaügyi ügyszak saját szempontjai, a minőségi szakmai munka követelményei egyáltalán nem kaptak hangsúlyt. Beszédesebb, hogy a megszüntetésről rendelkező törvény előterjesztői indokolása egyetlen gondolat erejéig sem tér ki a munkaügyi különbíráskodás felszámolásának indokaira, hanem ezt magától értetődőnek veszi a közigazgatási bírászkodás kétszintű rendszerének – később nem valósult – kialakítása miatt.¹⁰⁵

Azt is jelentősnek tartjuk, hogy az elkülönült munkaügyi bírászkodás láthatóbbá, elérhetőbbé teszi az ügyfelek – elsősorban a jogkereső munkavállalók – számára az igazságszolgáltatásnak ezt az ágát. A munkaügyi bírászkodás szervezeti önállóságának megszüntetése nyilvánvalóan nem jelenti a munkaügyi igazságszolgáltatás végét, mégsem ritka ez a félreértés a gyakorlatban. Álláspontunk szerint a munkaügyi bírászkodás „láthatóvá tételét” már önmagában az is előmozdítaná, ha a munkaügyi ítéletek fejrézén – a cégbíróságéhoz hasonlóan – az jelenne meg, hogy „Törvényszék, mint Munkaügyi Bíróság”. Mindez jelentősen növelhetné a jogkeresők tekintetében a munkaügyi perekkel kapcsolatos bizalmat, a bírósági szervezeten belül a szakmaiság elismertségét. Ennek ráadásul egyértelmű jogszabályi alapja van, hiszen a Pp. 20. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a törvényszék mint munkaügyi bíróság jár el a munkaügyi perekben.

Összegezve, e szervezeti reform a munkaügyi ítélkezésen kívüli tényezőre – az önálló közigazgatási bírászkodás megteremtésére – vezethető vissza, amely a munkaügyi bírászkodás saját szakmai szempontjait nem, csak csökkenő ügyszámait vette figyelembe, ezzel viszont maga is éppen ezt a káros tendenciát erősítette fel. Ráadásul – amint a következő pontban látni fogjuk – a jogalkotó maga is jelentősen közrehatott az ügyszámok alakulásában, a munkaügyi perek körének – a „felduzzasztandó” közigazgatási ügyszak javára történő – szűkítésével.

Az online kérdőív válaszadóinak túlnyomó része támogatná a munkaügyi különbíráskodás visszaállítását. (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre.)

Támogatná-e, hogy a munkaügyi bíróságok elsődikön különbírásként működjenek?

Igen	Nem
83%	13%

4.4.2. Változó hatáskörök, munkajogi és társadalombiztosítási tárgyú viták a közigazgatási bíróságok előtt

A munkaügyi perek csökkenésének a legjobban számszerűsíthető oka a munkaügyi per fogalmának szűkítése. Ahogy azt az ügyforgalmi adatok bemutatásánál láthattuk, 2018. január 1-jétől valamennyi közigazgatási per kikerült a munkaügyi bíróság hatásköréből és közigazgatási perré vált a közszolgálati per is.¹⁰⁶ Mindkét változás nagyban hozzájárult a munkaügyi perek drasztikus csökkenéséhez. Az előző pontban bemutatott szervezeti reformot fontos ennek fényében értékelni. A hatáskörök érintetlenül hagyásával ugyanis már közel sem lett volna indokolt a munkaügyi különbíráskodás megszüntetése. Ugyanakkor erre a portfólióra nyilvánvalóan szüksége volt a közigazgatási ügyszaknak, amelynek az önállóságát e nélkül ügyforgalmi adatokkal aligha lehetett volna indokolni.

Ezt a hatásköri szűkítést kifejezetten elhibázottnak tartjuk, az alábbi okokból.

A közszolgálati perek tekintetében, ezeket az eljárásokat a munkáltató személyén kívül semmi nem fűzi a közigazgatáshoz. E szervezeti kötődés nem jelenti azt, hogy e foglalkoztatási viszonyok elbírálásához a közigazgatás szervezeti vagy eljárási szabályainak elmélyült ismeretere lenne szükség.¹⁰⁷ Önmagában az, hogy a foglalkoztatotakon keresztül történik a közhatalmi jogkör gyakorlása, nem teszi a közhatalom gyakorlása körében, kívülállókkal szemben alkalmazandó szabályokat irányadóvá a szervezeten belüli foglalkoztatásra.¹⁰⁸ Ellenkezőleg: a közszolgálat anyagi joga a munkajogon alapul, lényegi részében pedig megegyezik vele, elegendő az általános magatartási szabályokra, a munkaidő és pihenőidő, vagy a kártérítési felelősség szabályaira gondolni. Az ítélkezés szakmaisága tehát sokkal inkább azzal lenne biztosítható, ha munkaügyi, és nem közigazgatási specialisták járnának el ezekben az ügyekben.

Emellett további érv, hogy a Kp. nyilvánvalóan nem a közszolgálati perek elbírálására íródott. Az a törvényi fikció, hogy ebben az esetben a munkáltató döntését és intézkedését kell közigazgatási cselekménynek tekinteni,¹⁰⁹ még

¹⁰³ Lőrincz 2020, 2.

¹⁰⁴ Handó 2015, 162.

¹⁰⁵ 2019. évi CXXVII. törvény indokolása, 61. §.

¹⁰⁶ Pp. 508. §, Kp. 5. § (4) bek.

¹⁰⁷ Az ellenkezőjét már önmagában az is cáfolja, hogy a közigazgatási szervvel munkaviszonyban álló személyek eljárásai továbbra is munkaügyi perre tartoznak. Kp. 4. § (7) bek. 3. pont.

¹⁰⁸ Fuhrmann Gábor gondolatát idézi: Mélypataki Gábor: A munkaügyi bírászkodás jelenéről és jövőjéről. *HR&Munkajog* 2015/7–8.

¹⁰⁹ Kp. 5. § (4) bek.

nem teszi a kódexet alkalmassá arra, hogy ezeknek az eljárásoknak is megfelelő kereteket adjon. Amint arra Cséffán József rámutatott tanulmányában,¹¹⁰ a közigazgatási szerv, mint munkáltató döntései nem tekinthetők közigazgatási döntésnek, ezért azok felülvizsgálata – a Kp.-t megelőzően – az Alkotmánybíróság és a Kúria értelmezése szerint is munkaügyi perre tartozott.¹¹¹

A közzolgálati perek leválasztása a munkaügyi ítélkezésről emellett azzal jár, hogy az anyagi jog azonossága ellenére is eltérő joggyakorlat alakulhat ki a munkaügyben és a közigazgatási perekben. A Kúriára korlátozott precedensrendszer alapján elvileg ugyan a bíróságokat az eltérő ügyszakban hozott kúriai döntés is köti,¹¹² ettől azonban még elképzelhető, hogy a Kúria elé nem kerülő ügyekben széttartó gyakorlat alakul ki (pl. a munkáltató kárfelelősség kapcsán).

További probléma, hogy a Kp. a közzolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perek speciális szabályait nem önálló fejezetbe rendezve tartalmazza, hanem a közigazgatási jogvitára vonatkozó általános rendelkezések között, elszórta helyezi el, annak ellenére, hogy a közzolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pereknek számos olyan jellegzetessége van, amelyekre a közigazgatási peres eljárás általános szabályai nem, vagy nehézkesen alkalmazhatók. A jogalkotó részéről indokolt lett volna a sajátos szabályok önálló fejezetben elhelyezése, az általános szabályokhoz való viszonyának a meghatározása.¹¹³

Végül, a jogrendszer koherenciája ellen hathat, hogy a közzolgálati és munkaügyi perek más eljárási szabályok alá esnek. Így az anyagi jogi szempontból azonos elbírálású ügyekben – önmagában az eltérő eljárási szabályok miatt – eltérő döntések születhetnek. Jó példát jelent erre a Kp. azon szabálya, amely a közigazgatási szerv, mint munkáltató számára a közzolgálati jogviszonyból eredő igénye érvényesítésére a tudomásszerzéstől számított kilencven napos határidőt tűz.¹¹⁴

Ez az eljárási jogi rendelkezés azt eredményezi, hogy a közigazgatási szerv akkor is csak kilencven napos szubjektív határidőn belül tudja munkajogi igényét érvényesíteni, ha az anyagi jogszabályok erre egyébként a hároméves, általános elévülési időn belül adnának lehetőséget. A Kúria gyakorlata ugyanis rámutatott, hogy itt nem elévülési időről, hanem keresetindítási határidőről van szó.¹¹⁵ Így például a közigazgatási szerv más munkál-

tatókhoz képest csak jóval rövidebb igényérvényesítési időn belül követelheti vissza a jogalap nélkül felvett munkabért, vagy érvényesítheti a megszegett tanulmányi szerződésből eredő igényét, hiszen a Pp. hatálya alá tartozó munkáltatóknál ilyen határidő nincs. Aligha lehetne megindokolni, hogy a jogalkotó miért éppen a közzpénzből működő közigazgatási szervek igényérvényesítését teszi nehezebbé ezzel az eljárási szabállyal. Valószínűnek tűnik az a magyarázat, hogy a jogalkotó e szabály kialakításakor nem volt figyelemmel a közzolgálati perek sajátosságaira.

A fenti ellenérvek okán kifogásolható az is, hogy kikerültek a munkaügyi perek köréből a munka világához kötődő közigazgatási perek. Ezekben az eljárásokban ugyanis szintén szoros a kötődés a munkajoghoz. A társadalombiztosítási jogviszonnyal nincs önálló dinamikája, a jogviszony létét a munkavégzésre irányuló alapjogviszony határozza meg, ami a biztosítottak legnagyobb része tekintetében munkaviszony jellegű jogviszony. További kapcsolódási pontot jelent a járulékalapot képező jövedelem és a munka díjazására vonatkozó szabályok összefüggései, vagy a pénzbeli ellátások és a fizetés nélküli távollétek, a keresőtevékenység korlátozására vonatkozó előírások.

Még nyilvánvalóbb az összefüggés a munkaügyi (foglalkoztatás-felügyeleti) hatósági határozatok felülvizsgálata kapcsán. Ezekben az ügyekben szinte kizárólag a munkajogi szabályok értelmezése képezi a vita tárgyát. Némi túlzással az is állítható, hogy a munka- és pihenőidőre vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel kapcsolatos bírói gyakorlat döntően a munkaügyi hatóság határozatával szemben indult perekben alakult ki.¹¹⁶

„Egyre inkább elérünk egy olyan állapotot, hogy egy adott bírónak más ügyekkel is kell foglalkoznia. Ez pedig a szakértelem csökkenéséhez fog vezetni.” (ügyvéd)

Összegezve, a munkaügyi perek csökkenésére kiható, jelen tanulmányban vizsgált tényezők közül a legvilágosabban megfogható, egyben egyik legjelentősebb ok a munkaügyi per fogalmának szűkítése. A kifejtettek miatt ezt szakmailag teljesen indokolatlannak tartjuk. A közzolgálati perek és a munka világához kötődő közigazgatási perek átcsoportosítása a közigazgatási ügyszakhoz az ítélkezés szakmai színvonalának csökkenése irányába hathat, ami a joggyakorlat egységének megtörésével, az eltérő eljárási szabályok okozta ellentmondásokkal hosszabb távon még tovább csökkentheti a perindítási hajlandóságot.

Az online kérdőívben a munkaügyi per leszűkített fogalma kapcsán a válaszadókat arról kérdeztük, egyetértene-e azzal, hogy egyes eljárások jelenleg a közigazgatási ügyszakra tartoznak. A támogató válaszok sorrendjében az alábbi arányok születtek (több válasz is megjelölhető volt):

¹¹⁰ Cséffán József: A közzolgálati jogviszonnyal kapcsolatos munkajogi igények érvényesítése a közigazgatási perben. *Munkajog* 2019/2. 23–24.

¹¹¹ Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium Közigazgatási joggyakorlat-elemző csoport, 2014. El.II.F.1/7., Közigazgatási perjog (Összefoglaló vélemény), 2014.; 8/2011. (II. 18.) AB határozat.

¹¹² Pp. 346. § (5) bek.

¹¹³ Cséffán 2019, 24.

¹¹⁴ Kp. 134. § (3) bek.

¹¹⁵ Lásd pl. Kpkf. 45.132/2022/4.; Kf. 45.085/2021/5.; Kpkf. 40.182/2020/3.

¹¹⁶ Lőrincz 2020, 4.

Társadalombiztosítási hatósági határozatok felülvizsgálata: 59%

Foglalkoztatás-felügyeleti (munkaügyi) hatósági határozatok felülvizsgálata: 45%

Közszolgálati perek: 17%

Mindhármat munkaügyi szakra kellene terelni: 31%

Miközben a kitöltők közel egyharmada szerint a felsorolt három ügypust továbbra is a munkaügyi ügyszaknak kellene elbírálnia, a jelenlegi hatáskör-megosztás leginkább a társadalombiztosítási ügyek tekintetében elfogadott. Igen csekély szavazat-arány érkezett ugyanakkor a közszolgálati perekre.

4.5. AZ ÁLTALÁNOS ELJÁRÁSJOGI SZABÁLYOK VÁLTOZÁSAI

A tanulmányban vizsgált időszakban nemcsak az anyagi jogi szabályok, hanem az eljárásjogi szabályok is jelentős változáson mentek keresztül:¹¹⁷ a több mint hat évtizedig hatályos, a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvényt (a továbbiakban: régi Pp.) a Pp. váltotta fel, amely 2018. január 1-jén lépett hatályba. Az alábbiakban bemutatjuk a polgári eljárásjog reformjának kezdeteit, valamint a Pp. hatályba lépését követően eltelt néhány év gyakorlati tapasztalatait, továbbá az új kódex első átfogó „novelláris” módosítását.

4.5.1. A polgári eljárásjog reformja

A régi Pp. átfogó korszerűsítésére irányuló munkálatok megkezdését a polgári perjogi kodifikációról szóló 1267/2013. (V. 17.) Korm. határozat rendelte el. A Kormány a felülvizsgálat céljaként egy olyan korszerű, a nemzetközi gyakorlatnak és elvárásoknak is megfelelő polgári perjogi törvénykönyv megalkotását tűzte ki, amely biztosítja az anyagi jogok hatékony érvényesítését. A polgári perjogi kodifikáció további célja volt, hogy az új polgári perrendtartás a jogtudomány és a joggyakorlat eredményeire támaszkodva áttekinthetően, koherensen, a technika vívmányaira is figyelemmel szabályozza a perjogi viszonyokat, megkönnyítve ezzel a jogkereső állampolgárok és a szakmai közönség helyzetét. E kormányhatározat alapján készült el az új polgári perrendtartás koncepciója (a továbbiakban: Koncepció), amelyet a Kormány a 2015. január 14. napján megtartott ülésen fogadott el.¹¹⁸

¹¹⁷ Az eljárásjogi szabályok változása minden jogterületen lezajlott: a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 2018. január 1-jétől, a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény pedig 2018. július 1-jétől hatályos.

¹¹⁸ A Koncepciót lásd: <https://2015-2019.kormany.hu/download/6/42/40000/20150224%20PP%20koncepti%C3%B3.pdf#!DocumentBrowse>.

A Koncepció az új polgári perrendtartás megalkotását négy okból tartotta szükségesnek:

1. a régi Pp. alapvető szabályozási elemei behatárolták a módosítási lehetőségeket és nem adtak lehetőséget a perjog továbbfejlesztésére, korszerűsítésére;
2. a számtalan, száznál is több módosítás már koherencia-zavarokat, értelmezési nehézségeket okozott;
3. az elmúlt években megújult anyagi jogszabályok miatt megváltozott a szabályozási környezet;
4. a bíróságokra érkező ügyek hatékony és időszerű lefolytatásához elengedhetetlenné vált egy új törvény megalkotása.¹¹⁹

A Koncepció a kormányhatározatban megfogalmazott cél elérése érdekében 16 pontban határozta meg a szabályozási célokat és elveket. Az alábbiakban az új szabályozás legmarkánsabb vonásait tekintjük át.

A polgári perrendtartásról szóló T/11900. számú törvényjavaslat (a továbbiakban: Javaslat) a perhatékony-ság rendszerszintű megvalósítása érdekében új alapelveket fogalmazott meg: a perkoncentráció elvét¹²⁰ és az együttműködés elvét. A perkoncentráció azt célozza, hogy a felek közötti jogvita mibenléte minél korábban tisztázódjon, és a bíróság számára az ítélet meghozatalához szükséges valamennyi tény és bizonyíték a lehető legkorábban rendelkezésre álljon, azaz a jogvita anyagi jogi és eljárásjogi keretei minél korábban rögzüljenek.¹²¹ A Javaslat szerint a perkoncentráció lényege, hogy a jogvitát egy, jól előkészített ún. főtárgyaláson elbírálhassa a bíróság: egy tipikus eljárást nem több mint két tárgyaláson be kellene fejezni, melyből az első egy előkészítő tárgyalás kifejezetten előkészítő jelleggel, míg a második a bizonyítás lefolytatását szolgálja, és ha lehetséges, az érdemi döntés meghozatalát.¹²² A perkoncentráció követelményének címzettjei egyfelől a bíróság, másfelől a felek: e követelményeket a Pp. részben a felek eljárás-támogatási kötelezettségének¹²³ keretei között, másrészt

¹¹⁹ Ld. a Koncepció 2. oldalát.

¹²⁰ Varga megjegyzi, hogy a perkoncentráció a nemzetközi perjogtudomány és a bírósági joggyakorlat konszenzusa alapján tulajdonképpen nem is alapelv, hanem a perhatékony-ságot biztosító polgári perrendtartástól elvárt eredmény: a perek gyors befejezése. Ld. bővebben: Varga István: A törvény hatálya és az alapelvek. In: Varga István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja. I/III.* Budapest, HVG-ORAC, 2018, 25.

¹²¹ A Pp. 3. §-alapján a perkoncentráció elve a következő: „A bíróságnak és a feleknek törekedniük kell arra, hogy az ítélet meghozatalához szükséges valamennyi tény és bizonyíték olyan időpontban álljon rendelkezésre, hogy a jogvita lehetőleg egy tárgyaláson elbíráható legyen.”

¹²² Ld. a Javaslat 3. §-hoz fűzött indokolását.

¹²³ A Pp. 4. §-alapján felek eljárás-támogatási kötelezettsége a következő:
 „(1) A felek kötelesek előmozdítani az eljárás koncentrált lefolytatását és befejezését.
 (2) A perben jelentős tények állítása, és az alátámasztásukra szolgáló bizonyítékok rendelkezésre bocsátása – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a feleket terheli.”

a bíróság közrehatási tevékenységében¹²⁴ fogalmazza meg.¹²⁵

A Javaslat bevezette az osztott perszerkezetet, ami tervezhetőbb, kiszámíthatóbb permenetet tesz lehetővé: az elsőfokú eljárást mind funkciójában, mind időben egymástól elkülönülő, két szakra tagolta,¹²⁶ ezzel áttért az osztott tárgyalási rendszer ún. főtárgyalási modelljére.¹²⁷ A Konceptió a perkoncentráció érdekében a peres eljárást két szakaszra osztotta: a perelőkészítő,¹²⁸ vagy másképpen állítási szakra és az érdemi¹²⁹, vagy másképpen bizonyítási szakra. A perelőkészítő szak célja, hogy az ennek lezárásaként meghozott végzésben rögzüljenek a tényállítások, a jogállítások és az indítványok.¹³⁰ A beiktatott preklúziók szerint a perfelvételi szak lezárását követően főszabály szerint már nincs lehetőség a kereset és az ellenkérelem megváltoztatására.

A korlátozás célja kettős: egyrészt az, hogy egy bizonyos ponton a bíróság és az ellenérdekű fél is véglegesen rögzültnek tekinthesse a jogvita keretét és tartalmát, ezt követően a rögzült állítások alapján már csak a bizonyítási eljárás és az érdemi döntés meghozatala történjen. A korlátozás másik indoka, hogy megakadályozza a per elhúzódsát.¹³¹ Ezt követően a per az érdemi tárgyalási szakban – főszabály szerint – a perfelvételi szakban kialakított keretek között folyik és a bizonyítás felvételére korlátozódik. Éless rámutat arra, hogy az osztott perszerkezettel megjelenik az eventualitás (eshetőség, együtteség) elve, a perfelvételi szak szabályozása elmozdul az írásbeliség irányába.¹³²

A Konceptió a bíróságok ügyterhe csökkentésének elősegítése érdekében célul tűzte ki a közvetítői eljárás igénybevételére ösztönző szabályok továbbfejlesztését. Ennek következtében kerültek a Pp.-be beiktatásra a közvetítői eljáráshoz kapcsolódó és anélküli egyezségi kísérletre vonatkozó rendelkezések.¹³³

További újdonság, hogy a Javaslat – a két elsőfokú beemelési szint fenntartása mellett – az egységes eljárási szabályokat az általános hatáskörrel felruházott törvényszékre modellezte, ahol mindkét fél számára kötelező a jogi képviselet, ez biztosítja a bonyolult, speciális szakértelmet igénylő perekben a professzionális pervitelt.¹³⁴ Ez azt jelenti, hogy hacsak törvény eltérően nem rendelkezik, az eljárás minden szakában és szakaszában kötelező a jogi képviselet.¹³⁵

A kötelező jogi képviselet bevezetésének indoka a Javaslat szerint az volt, hogy a tapasztalatok szerint az utóbbi évtizedekben a polgári jogviták a korábbiakhoz képest lényegesen bonyolultabbá váltak, így a felperes részéről a megalapozott igényérvényesítés, alperesi oldalon pedig az eredményes védekezés többnyire olyan jogi szaktudást igényel, ami nélkülözhetlenné teszi a fél jogi szakember közreműködésével történő eljárását. A felek percelemeknyeiének szakszerűsége nagymértékben elősegítheti mind a hatékony igényérvényesítést, illetve jogvédelmet, mind az azzal szembeni védekezést, továbbá a perek észszerű időn belüli befejezését.¹³⁶

A Javaslat szerint a legfontosabb beadványok, például a keresetlevél, és a kötelezően írásban előterjesztendő ellenkérelem részletesen kimunkált tartalma egyszerre szolgálják a per megfelelő, célirányos előkészítését, és a beadványok formanyomtatvánnyá történő átalakítását, ami segíti a jogi képviselő nélkül eljáró felet és megkönnyíti az elektronikus kapcsolattartást is.¹³⁷ A Javaslat a keresetlevél tartalmi követelményeit úgy határozza meg, hogy a bíróság és az alperes számára valamennyi anyagi- és eljárásjogi adat a kereset tárgyalhatóságához azonnal rendelkezésre álljon, így szükségtelen legyen minden – jelentős idő- és költségvonzattal járó – hiánypótlási és egyéb tevékenység. Ez egyben az alperes részére lehetővé és elvárhatóvá teszi a teljes körű ellenkérelem előterjesztését.¹³⁸

A 2018. január 1-jén hatályba lépett Pp. tehát megtartotta a keresetlevélre vonatkozó formakényszert: azt írásban kell benyújtani a törvényben meghatározott tartalommal,¹³⁹ azzal, hogy a keresetlevélre a beadványokra vonatkozó általános szabályok¹⁴⁰ is irányadóak. A szabályozás a törvényszékre mint általános hatáskörű bíróságra és a fél jogi képviseletére építő, professzionális pervitel követelményéhez igazodik. A Pp. viszont a professzionális pervitelre vonatkozó konceptió alapján a régi Pp.-hez képest jóval szigorúbb tartalmi követelményeket támaszt a keresetlevéllel szemben. A Pp. elkülönítette a keresetlevelet annak mellékleteitől, valamint a keresetlevelet

¹²⁴ A Pp. 6. §-alapján felek a bíróság közrehatási tevékenysége a következő: „A bíróság a perkoncentráció érvényesülése érdekében az e törvényben meghatározott módon és eszközökkel hozzájárul ahhoz, hogy a felek eljárási kötelezettségeiket teljesíthessék.”

¹²⁵ Wopera Zsuzsa: A törvény hatálya és az alapelvek. In: Wopera Zsuzsa (szerk.): *A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény magyarázata*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017, 23.

¹²⁶ Egyes szerzők szerint tulajdonképpen három létszak különíthető el, ugyanis a perfelvételt megelőzi az ún. perindítási szak, amely a keresetlevél benyújtásától a kereset alperessel való közléséig tart. Wopera Zsuzsa (szerk.): *Nagykommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer Jogtár, 169. §-hoz fűzött kommentár.

¹²⁷ Ld. a Javaslat Általános indokolását.

¹²⁸ Pp. XII. Fejezet.

¹²⁹ Pp. XIII. Fejezet.

¹³⁰ Konceptió 11–12. oldal.

¹³¹ Ld. a Javaslat Általános indokolását.

¹³² Éless Tamás: Perfelvételi szak. In: Varga István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja*. VIII. Budapest, HVG-ORAC, 2018, 805.

¹³³ Pp. 167–168. §.

¹³⁴ Ld. a Javaslat Általános indokolását.

¹³⁵ Timár Kinga: Képviselet. In: Varga István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja*. VIII. Budapest, HVG-ORAC, 2018, 342.

¹³⁶ Ld. a Javaslat 72. §-hoz fűzött indokolását.

¹³⁷ Ld. a Javaslat Általános indokolását.

¹³⁸ Ld. a Javaslat 170. §-ához fűzött indokolást.

¹³⁹ Pp. 170. §.

¹⁴⁰ Pp. 114. §.

magát három részre: bevezető, érdemi és záró részekre bontotta.

A Javaslat a tárgyalásra alkalmatlan keresetlevél vonatkozásában a régi Pp. 130. §-a szerinti „keresetlevél idézés kibocsátása nélkül való elutasítása” terminológiát megváltoztatva elhagyta az „idézés kibocsátása nélkül” fordulatot és az érdemi, anyagi jogi jellegű „elutasítás” helyett a keresetlevél befogadhatóságának hiányát jobban kifejező „visszautasítás” kifejezésre tért át.¹⁴¹ A Pp. 176. §-a a visszautasítási okokat aszerint különítette el, hogy van-e helye hiánypótlási felhívásnak.

A Javaslat a perorvoslati rendszer átalakításakor kettős célt kívánt megvalósítani: egyrészt a perorvoslati jog megfelelően érvényesüljön, másrészt viszont a szabályozás ne adjon lehetőséget a perelhúzásra.¹⁴² A perorvoslatokra vonatkozó szabályokról összességében elmondható, hogy Pp. nem változtatott a korábbi hagyományokon: a rendes és a rendkívüli perorvoslati formákat megtartotta. A rendes perorvoslati rendszer változatlanul egyfokú maradt. Fontos kiemelni, hogy az elsőfokú eljárásban bevezetett osztott perszerkezet a perorvoslati eljárásokban már nem jelenik meg, ugyanakkor a Javaslat a fellebbezés szabályain az osztott tárgyalási rendszer által megkövetelt változásokat következetesen végrehajtotta.¹⁴³

A másodfokú eljárás megindításával kapcsolatban a Javaslat lényeges újítása volt, hogy egyértelműen meghatározta a fellebbezéssel támadható határozatok körét.¹⁴⁴ Szintén nívómintként jelent meg a felülbírálati jogkör nevesítése, amely a másodfokú bíróság cselekvési lehetőségeit, jogosultságát írja körbe, tehát meghatározza azokat a korlátokat, amelyek között az elsőfokú határozatot a másodfokú bíróság felülbíráhatja. A 369. § háromféle felülbírálati jogkört különböztet meg: a) az eljárásjogi felülbírálatot, vagyis az elsőfokú bíróság eljárása szabályszerűségének vizsgálatát; b) az anyagi jogi felülbírálatot, vagyis az elsőfokú bíróság határozata anyagi jognak való megfelelésségének vizsgálatát; c) az anyagi pervezetéssel kapcsolatos felülbírálatot, vagyis az elsőfokú bíróság anyagi pervezetéssel kapcsolatos tevékenységének vizsgálatát.¹⁴⁵

A Javaslat a rendkívüli perorvoslatok közül a felülvizsgálat szabályaiban hozott érdemi változást: ún. vegyes rendszer került bevezetésre, amelyben objektív, kizáró feltételek keretei között megmaradt a felülvizsgálathoz való jog, de egyes, kizáró feltételekkel érintett határozatok esetében a Kúria jogegységi szempontokat¹⁴⁶ is figyelembe véve

engedélyezheti a felülvizsgálatot.¹⁴⁷ Emiatt különbséget kell tenni a felülvizsgálathoz objektív alapon kizárt határozatok¹⁴⁸ és a relatíve kizárt határozatok¹⁴⁹ között, ugyanis utóbbi esetében a felülvizsgálat kivételesen, erre irányuló külön kérelem előterjesztésével engedélyezhető.¹⁵⁰ Utóbbi eset következménye, hogy az engedélyezési kérelem elbírálása miatt két szakaszra válik a Kúria előtti eljárás: a Kúria külön dönt az engedélyezés iránti kérelemről és a felülvizsgálati kérelemről.¹⁵¹

4.5.2. A Pp. első két évéről

Figyelemmel arra, hogy a több, mint 60 év után átalakuló perrendtartási szabályok valamennyi jogalkalmazó számára újdonságot jelentettek, általánossá vált, hogy az új eljárási kódex értelmezési nehézséget jelentő rendelkezéseit szakmai testületek különböző fórumokon megvitatták és valamennyi bírósági döntést nagy érdeklődéssel követték.

A bírósági szervezet éppen ezért kiemelt feladatának tekintette az eredményes és zökkenőmentes átállást az új perrend egységes alkalmazására, melynek elősegítésére az Országos Bírósági Hivatal (OBH) elnöke létrehozta „Az új Pp. hatályosulását támogató Munkacsoportot”. E munkacsoport legfőbb feladata volt a jogértelmezési kérdések gyűjtése és eljuttatása a szakmai testületek és az egységes jogalkalmazásért felelős Kúria számára.¹⁵² Ezért a Kúria elnöke a gyakorlat által felvetett kérdések megválaszolása érdekében egy konzultációs testület felállításáról rendelkezett: a Kúria Konzultációs Testülete (KKT) 82 db állásfoglalást tett közzé, amelyek iránymutatásokat fogalmaztak meg a felmerülő kérdések lehetséges értelmezésével kapcsolatban.¹⁵³

A szakma hasonló figyelemmel kísérte a Civilisztikai Kollégiumvezetők Országos Értekezletének (CKOT) állásfoglalásait: a bíróságok évente két alkalommal ülésező szakmai testületi értekezletén elfogadott állásfoglalások a bíróságokra nem voltak kötelezőek, kizárólag a jogszabály értelmezéséhez nyújtottak szakmai iránymutatást.¹⁵⁴

A Pp. hatályosulásának gyakorlati tapasztalatai azt mutatják, hogy a jogalkalmazásban a legnagyobb bizonytalan-

¹⁴¹ Ld. a Javaslat 176. §-ához fűzött indokolást.

¹⁴² Ld. a Javaslat Általános indokolását.

¹⁴³ Ld. a Javaslat 364. §-ához fűzött indokolást.

¹⁴⁴ Pp. 365. §.

¹⁴⁵ Wopera Zsuzsa: Fellebbezés. In: Nagy Adrienn – Wopera Zsuzsa (szerk.): *Polgári eljárásjog II.* Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 34–35.

¹⁴⁶ E szempontokról bővebben ld. a Kúria 1/2021. (VII. 12.) számú PK véleményét a felülvizsgálat engedélyezésével kapcsolatos egyes kérdésekről.

¹⁴⁷ Ld. a Javaslat Általános indokolását.

¹⁴⁸ Pp. 407. §.

¹⁴⁹ Pp. 408. §.

¹⁵⁰ Pp. 409. § (2) bek.

¹⁵¹ Gombos Katalin: A polgári perorvoslati rendszer és átalakulása. *Jogtudományi Közöny*, 2018/2., 68.

¹⁵² Gyarmathy Judit – Sándor-Szőke Zsuzsanna: Országos konferencia az új polgári perrendtartás tapasztalatairól. *Jogtudományi Közöny*, 2019/11., 467.

¹⁵³ Az új Pp. jogértelmezési kérdéseivel foglalkozó konzultációs testület ülésén elfogadott állásfoglalások megtalálhatóak a Kúria honlapján: <https://kuria-birosag.hu/hu/uj-pp-jogert>

¹⁵⁴ Az új Pp. jogértelmezési kérdéseivel foglalkozó konzultációs testület ülésén elfogadott állásfoglalások megtalálhatóak a Kúria honlapján: <https://kuria-birosag.hu/hu/ckot-allasfoglalások>

ság a keresetlevél visszautasítására vezető okok, különösen a Pp. 176. § (1) bekezdés j) pontjának (a keresetlevél nem tartalmazza a Pp.-ben előírt kötelező tartalmi elemeket vagy melléleteket) alkalmazásában látható. Ez tette indokolttá, hogy a Kúria joggyakorlat-elemző csoportot állított fel e tárgykörben.¹⁵⁵ A joggyakorlat-elemző csoport 1689 ügyet vizsgált meg, amelyek háromnegyed részében hiánypótlás nélkül került sor a visszautasításra, míg az ügyek egynegyed részében a visszautasítást hiánypótlás előzte meg. A vizsgált ügyek tekintetében a leggyakoribb visszautasításra vezető ok a Pp. 176. § (1) bekezdés j) pontján alapult, amely az ügyek harmadában eredményezte a keresetlevél visszautasítását,¹⁵⁶ amellyel összefüggésben jellemző a jogi képviselőtől elvárt professzionális pervitel követelményének érvényesítése.

Ezzel kapcsolatban a joggyakorlat-elemző csoport legfontosabb összegző megállapítása a következő:

„A bíróságok a perfelvétel eredményessége érdekében nagy hangsúlyt helyeznek a keresetlevél teljes körű vizsgálatára. Ez számos esetben azzal az eredménnyel jár, hogy a bíróság önmagán túlmutató jelentőséget tulajdonít a keresetlevél kötelező elemei feltüntetésére vonatkozó kötelezettségnek; csak azt a keresetlevelet találja perfelvételre alkalmasnak, amelyben a felperes a keresetlevél minden tartalmi elemét a lehető legrészletesebben kifejti. Ellenkező esetben arra a megállapításra jut, hogy hiányzik a határozott kereseti kérelem vagy az érvényesített jog megjelölése, illetve a tényállítás és a kereseti kérelem közti összefüggés levezetésére szolgáló jogi érvelés.”¹⁵⁷

A bírói gyakorlatban tapasztalható ellentmondások mellett szembevetendő volt az is, hogy a jogi képviselők nem tudtak kellő mértékben felkészülni a Pp. által támasztott szigorú követelményekre, a professzionális pervitelre.¹⁵⁸

A keresetlevél visszautasításával kapcsolatos jogértelmezési problémák jelentőségét plasztikusan szemlélteti az ügyvédi kar megtorpanása: a 2.7. pontban látható volt, hogy a Pp. hatályba lépését követően a perindítási hajlandóság nagymértékben csökkent: 2018-ban kb. 25%-kal kevesebb civilisztikai ügy indult a bíróságokon, mint egy évvel korábban.

Kiss szerint további visszatartó erőt jelentett a perindítástól az is, hogy a jogi képviselő által hiányosan előterjesztett keresetlevél esetén a pertárgyérték 10%-ának meg-

felelő mérsékelt illetéket a félnek kellett megfizetnie.¹⁵⁹ E problémát orvosolta a jogalkotó azzal, hogy az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 57. § (1) bekezdés a) pontját módosította, így 2018. november 24. napjától a törvény az eljárást megindító beadvány visszautasítása esetére illetékmentességet biztosít.

A többi kérdést illetően nem volt ilyen egyszerű a helyzet: a jogalkotó belátta, hogy a Pp. hatályosulásának tapasztalatai, az Alkotmánybíróság határozatai és a jogalkalmazó szervek visszajelzései miatt indokolttá vált a Pp. egyes rendelkezései tekintetében a szabályozás finomítása, a perjogi szabályok egyszerűsítése és rugalmasabbá tétele. Ennek érdekében került megalkotásra a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény módosításáról szóló 2020. évi CXIX. törvény (a továbbiakban: I. Pp.-novella, röviden: I. Ppn.), amelynek egyértelmű célja volt, hogy megkönnyítse a jogkeresők bírósághoz való fordulás jogának gyakorlását.¹⁶⁰ Az I. Ppn. 2021. január 1. napjával módosította a Pp. egyes rendelkezéseit.

4.5.3. A Pp. első átfogó, „novelláris” módosítása

A tanulmány eddigi felépítését követve nem ismertetjük részletesen a Pp.-novella valamennyi módosító rendelkezését,¹⁶¹ hanem azokat egységesen értékeljük, különös figyelmet fordítva azokra a szabályokra, amelyekről a perindítási hajlandóság növekedése várható. Így e részben elsősorban a keresetlevelet érintő változások bemutatására szorítkozunk, majd megvizsgáljuk, hogy az I. Ppn. milyen hatással volt a bírósághoz érkezett ügyek számára.

A perindítás körében végrehajtott módosítások három irányból hatnak: egyrészt egyszerűsítik a keresetlevél kötelező tartalmi elemeit, másrésztől észszerűsítik a keresetlevél alaki előírásait, harmadrésztől pedig kiterjesztik a keresetlevél hiánypótlási lehetőségeit.¹⁶²

Az I. Ppn. módosító rendelkezését¹⁶³ követően – a jogalkalmazói tapasztalatokat¹⁶⁴ figyelembe véve – a keresetlevél bevezető részében az alperesnek a Pp. 7. § (1) bekezdésében foglalt azonosító adatai közül csak az alperes nevét és lakóhelyét vagy székhelyét kell feltüntetni.¹⁶⁵

A keresetlevél érdemi részét érintő változással a jogalkotó a Kúria Összefoglaló véleményében közzétett meg-

¹⁵⁵ A keresetlevél visszautasításának vizsgálata tárgykörében felállított joggyakorlat-elemző csoport 2019.El.II.J.GY.P.2. számú összefoglaló véleménye (a továbbiakban: Kúria Összefoglaló véleménye) megtalálható a Kúria honlapján: https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_keresetlevel_visszautasitanak_vizsgalata_osszefoglalo_velemenypdf

¹⁵⁶ Kúria Összefoglaló véleménye [21]–[23] bek.

¹⁵⁷ Kúria Összefoglaló véleménye [286] bek. 13. pont.

¹⁵⁸ Endrédi András: A perindítás megváltozott szabályai a polgári perrendtartás első novelláris módosítása alapján. *Miskolci Jogi Szemle*, 2021/1. szám, 2. kötet, 101.

¹⁵⁹ Kiss Attila: A polgári per céljának átalakulása. *Jogtudományi Közlemény*, 2021/10., 467.

¹⁶⁰ I. Ppn. végső előterjesztői indokolás – általános indokolás.

¹⁶¹ A hatásköri szabályok és a bírósági szervezet változásaival a 4.4. pontban foglalkoztunk, a jogi képviselő nélkül eljáró félre vonatkozó eltérő rendelkezésekről pedig a 4.6.1. pontban térünk ki.

¹⁶² I. Ppn. végső előterjesztői indokolás – általános indokolás.

¹⁶³ I. Ppn. 11. §.

¹⁶⁴ Ld. pl. a CKOT 13. számú állásfoglalását, a KKT 55., 56., 63. és 77. számú állásfoglalásait.

¹⁶⁵ Pp. 170. § (1) bek. b) pont.

állapításra reagált. A joggyakorlat-elemző csoport szerint ugyanis megállapítható, hogy „a bíróságok a Pp.-nek a kereseti kérelem (petitum) előadásával kapcsolatos követelményét szigorúan értelmezik; azzal szemben gyakran ugyanazt a követelményt támasztják, mint az ítélet rendelkező részével. Ez utóbbit szemléletesen tükrözik az olyan visszautasító végzések, amelyekben a bíróságok szükség-telenül, szinte teljes körűen hivatkozzák az ítélet rendelkező részével szembeni követelményeket megfogalmazó bírói gyakorlatot.¹⁶⁶ [...] A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint a kereseti kérelem akkor egyértelmű, ha abból kétséget kizáróan megállapítható, hogy a felperes milyen jogvédelmet kér a bíróságtól (azaz megállapítást, marasztalást vagy jogalakítást kér). Erre figyelemmel az egyértelműség az anyagi jogi rendelkezésekre vetítve értelmezhető: a kereseti kérelem alapján nem lehet bizonytalan az, hogy a kérelem milyen jogkövetkezmény kiváltását célozza.¹⁶⁷ [...] Fontos ugyanakkor, hogy mindez nem azt jelenti, hogy a kereseti kérelem tükörszerű áttemelésével kell, hogy meghozható legyen a bírósági rendelkezés, és nem is azt, hogy minden szükségszerű információ-nak a petitumból kell kiderülnie.”¹⁶⁸

A módosítást követően tehát a Pp. már nem követeli meg a felperestől, hogy a keresetlevél érdemi részében tüntesse fel a bíróság ítéleti rendelkezésére irányuló határozott kereseti kérelmet, elegendő, ha a kérelme a bíróság döntésére irányul.¹⁶⁹

A módosítás a keresetlevél záró részéből is kiiktatta azokat a tartalmi elemeket, amelyek felesleges adminisztrációs terhet róttak a felperesre. Így például egyértelművé tette az I. Ppn., hogy a meg nem határozható pertárgyértékű ügyek esetében elegendő e körülményre hivatkozni;¹⁷⁰ a bíróság hatáskörét és illetékességét megalapozó tényeken felül a jogszabályhelyre hivatkozás már nem kötelező elem;¹⁷¹ vagy a nem természetes személy fél perbeli jogképességét alátámasztó adatokat csak akkor kell előadni, ha az ilyen fél nem rendelkezik közhiteles nyilvántartásból elérhető adatokkal.¹⁷²

E körben érdemel említést az a körülmény, hogy a jogalkotó ugyan észlelte a keresetlevél felépítésével, szerkezeti tagolásával kapcsolatos jogértelmezési nehézségeket, azonban az egységessé vált bírói gyakorlatra¹⁷³ hivatkozva nem találta indokoltnak, hogy a normaszöveg rendelkezzen e kérdéssről. A judikatúra ugyanis kialakította azt a gyakorlatot, hogy a keresetlevélben nem kell feltüntetni az

egy-egy szerkezeti egységek címeit, valamint az egyes szerkezeti egységeken belül a tartalmi elemek előadása sincs sorrendhez vagy egyéb formaisághoz kötve.¹⁷⁴

Lényeges novumot tartalmaz az I. Ppn. 13. §-a, amellyel a jogalkotó jelentősen enyhítette a keresetlevél visszautasításának okait. Szembetűnő változás, hogy a hiánypótlási felhívás kiadását mellőzve történő visszautasítások száma csökkent, a sokat vitatott 176. § (1) bekezdés j) és l) pontja átkerült azon esetek körébe, amikor hiánypótlásra felhívásnak van helye. A módosítás indokát a fentiekben idézett, a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja által tett megállapítások képezték. Udvarny kiemeli, hogy némi visszaélésre adhat okot az a módosítás, hogy kötelező jogi képviselő esetén jogi képviselő nélkül benyújtott keresetlevél is hiánypótlási felhívásra érdemes eljárás hibává vált. Álláspontja szerint e szabály miatt a jogi képviselőknek lehetőségük nyílt „tapogatózásra”: elképzelhető olyan eset, hogy a fél személyesen nyújtja be a jogi képviselője által elkészített keresetlevelet, és mivel a bíróságnak a Pp. 176. § (5) bekezdése szerint a hiánypótlásra felhívó végzésben a keresetlevél hiányosságait teljeskörűen fel kell tüntetnie, ezáltal a jogi képviselő a bíróságtól várhatja a keresetlevél megfelelő előterjesztésére vonatkozó tájékoztatást.¹⁷⁵

Végül, a keresetlevél kellékeinek megvizsgálása szempontjából az I. Ppn. egyértelműsíti és megerősíti azt az álláspontot, amelyet a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja is megfogalmazott. Eszerint „[a] keresetlevél vizsgálata az eljárásnak ebben a szakában kizárólag a perakadályokra korlátozódhat, érdemi kérdés, így például a jogi érvelés ellentmondásossága nem vezethet a keresetlevél – hiánypótlás nélküli – visszautasításához.”¹⁷⁶ Erre tekintettel tartalmazza azt a – módosított – Pp. 176. § (6) bekezdése, hogy a keresetlevél perfelvételre való alkalmassága szempontjából nem vizsgálható a keresetlevél érdemi részében előadott azon kérelem, állítás, illetve érvelés, amelynek értékelése az ügy érdemére tartozik, valamint az sem, hogy a felperes által megjelölt bizonyítékok, bizonyítási indítványok alkalmasak-e, illetve elegendőek-e a keresetlevélben foglaltak alátámasztására.

A fentiekben tehát láthattuk, hogy az I. Pp. novellának a perindításhoz kapcsolódó módosításai jelentős mértékben könnyítették a jogi képviselők munkáját azzal, hogy a keresetlevél kellékeit egyszerűsítették, valamint a bíróság hiánypótlási kötelezettségét kiszélesítették. Vajon sikerült-e ezzel eleget tenni annak a jogalkotói célnak, hogy a bírósághoz forduláshoz való jog gyakorlását könnyítsék? Mit olvashatunk ki a statisztikai adatokból?

Mindenekelőtt fontos leszögezni, hogy az I. Ppn. hatályba lépése óta még nem telt el elegendő idő ahhoz, hogy annak hatásairól végérvényes következtetéseket vonhas-

¹⁶⁶ Kúria Összefoglaló véleménye [40] bek.

¹⁶⁷ Kúria Összefoglaló véleménye [92] bek.

¹⁶⁸ Kúria Összefoglaló véleménye [94] bek.

¹⁶⁹ Pp. 170. § (2) bek. a) pont.

¹⁷⁰ Pp. 170. § (3) bek. a) pont.

¹⁷¹ Pp. 170. § (3) bek. b) pont.

¹⁷² Pp. 170. § (3) bek. d) pont.

¹⁷³ Ld. pl. BDT2019. 3984. (Fővárosi Ítéletábrla 5.Pkf.26.343/2018/4.), BDT2019. 4085. (Nyíregyházi Törvényszék 1.Gpkf.50.028/2019/4., BDT2019. 4108. Pécsi Ítéletábrla Gpkf.IV.45.052/2019/2., BDT2019. 4107. (Fővárosi Ítéletábrla 14.Gpkf.43.813/2019/4.).

¹⁷⁴ I. Ppn. végső előterjesztői indokolás – részletes indokolás a 11–12. §-hoz.

¹⁷⁵ Udvarny Sándor: Az első Pp. novella hatása az elsőfokú eljárásra. *Jogtudományi Közöny*, 2021/3., 138.

¹⁷⁶ Kúria Összefoglaló véleménye [64] bek.

sunk le, ugyanakkor az első év tapasztalatai értékes tanulságként szolgálhatnak. Az 1. pontban bemutatott statisztikák szerint ugyanakkor a bíróságra érkező civilisztikai és munkaügyi ügyek száma 2021-ben továbbra is csökkent. Mindezen statisztikai adatok alapján arra lehet következtetni, hogy az I. Pp. novella érdemben nem befolyásolta a perlekedési hajlandóságot.

A személyes interjúk során rendre visszatérő válasz volt, hogy az eljárásjogi reform után elbizonytalanodott a gyakorlat, az ügyvédség útkeresését pedig tovább nehezítette, hogy kezdetben a bíróságok gyakorlata sem volt egységes. Egyik ügyvéd interjúalanyunk a jelenséget úgy foglalta össze, hogy:

„a bíróságok megközelíthetetlené váltak az átlagember számára, természetesen nem fizikai, hanem jogi értelemben.”

A Pp. jellegadó, új intézményei (így különösen az osztott perszerkezet, a professzionális pervitel) tekintetében már megoszlottak a vélemények. Egységesnek mondható viszont az a vélekedés, hogy az igényérvényesítéshez alapvetően egyszerű, átlátható eljárásjogi szabályok kellenek, amelyek alapján nem lehet bonyolult a keresetlevél összeállítása, vagy egy hiánypótlásra felhívó végzés értelmezése.

Mindez tükröződik online kérdőívünk eredményeiben is. Az eljárásjogi szabályokkal kapcsolatos első kérdésünk arra irányult, vajon csökkentette-e a munkaügyi perindítási hajlandóságot a 2018-tól hatályba lépett új Polgári Perrendtartás. A válaszadók túlnyomó része igennel felelt, közel 70% szerint ráadásul a perindítási hajlandóságot jelentősen csökkentette az új eljárásjogi kódex (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre).

Tapasztalatai szerint csökkentette-e a munkaügyi perindítási hajlandóságot a 2018-tól hatályba lépett új Polgári Perrendtartás?

Nem	Igen, enyhe mértékben	Igen, jelentősen
7%	21%	69%

A 2021. január 1-jei átfogó Pp. reformról a kitöltők háromnegyede negatív értékelést adott, miszerint a novella nem növelte a perindítási hajlandóságot (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre).

Tapasztalatai szerint növelte-e a perindítási hajlandóságot az új Polgári Perrendtartás 2021. január 1-jei átfogó (novelláris) módosítása?

Nem	Igen, enyhe mértékben	Igen, jelentősen
76%	21%	0%

4.5.4. Részösszegzés

A fentiek alapján látható, hogy a munkaügyi perek csökkenésében nem egyedüli tényező, de mindenképpen szerepet játszott a polgári perrendtartás 2018. évi reformja. A statisztikai adatok, valamint az interjúalanyok tapasztalatai alapján rámutattunk, hogy a munkaügyi perek száma az elmúlt 12 évben drasztikusan visszaesett. Ez még annak ellenére is meglepő következmény, hogy a jogalkotó a Pp. megalkotásakor kifejezett célként fogalmazta meg a bíróságok ügyterhe csökkentésének elősegítését és a perek észszerű időn belüli befejezését. A statisztikai adatok alapján egyértelműen kijelenthető, hogy a perhatékonyság rendszerszintű megvalósítása (perkoncentráció elve, osztott perszerkezet, professzionális pervitel) jelentős szerepet töltött be a bíróságok előtt folyamatban lévő – korábban akár több éven keresztül elhúzódó – eljárások mihamarabbi lezárásában: a bíróságok 2018-tól kezdve minden évben jelentősen több ügyet fejeztek be, mint amennyi az adott évben a bírósághoz érkezett. Mindebből tehát az a következtetés vonható le, hogy a perhatékonyság növekedése már önmagában is csökkentette a bíróságok ügyterhét.

A váratlan fordulatot azonban az jelentette, hogy az ügyteher csökkenése leginkább annak volt köszönhető, hogy a bírósághoz fordulók száma 2018 óta jelentősen visszaesett. Kutatásaink alapján ennek legfőbb oka – az új szabályozással szembeni bizonytalanságon túl – a Pp. professzionális pervitelre vonatkozó koncepciója volt, amely már rögtön a perindítási szakban jóval szigorúbb követelményeket támaszt a keresetlevéllel szemben a régi Pp.-hez képest. Hozzá kell tenni, hogy ezt a megállapítást némiképp cáfolja a Pp. 2021. évi novelláris módosítása, amely a jogalkotói tapasztalatokat figyelembe véve a keresetlevél kellékeit egyszerűsítette, valamint a bíróság hiánypótlási kötelezettségét szélesítette. A statisztikai adatokból láthattuk, hogy a bíróságra érkező polgári ügyek száma a Pp. hatályba lépése óta lényegében változatlan, azonban a munkaügyi perek tekintetében a bíróságra érkezett ügyek száma a Pp. 2021. évi módosítása ellenére még tovább csökkent: 2021-ben jelentősen kevesebb volt az ügyérkezés, mint az előző évben.

Mindezek alapján arra lehet következtetni, hogy a keresetlevél szabályainak rugalmasabbá tétele érdemben nem befolyásolta a perlekedési hajlandóságot a munkaügyi perekben, tehát úgy tűnik, hogy a bírósági eljárás vonzóbbá tételéhez nemcsak az általános, hanem a speciális eljárásjogi szabályok reformálása is szükséges volna.

4.6. A MUNKAÜGYI PEREK SPECIÁLIS SZABÁLYAI: KÖNYVEBBÉ VAGY NEHEZEBBÉ TESZIK A PERESKEDÉST?

A Pp. fenntartotta a régi Pp.-ben is alkalmazott kodifikációs módszert, miszerint a munkaügyi pereket a „Különleges perek” kategóriájában nyilvántartva, külön fejezetben

szabályozza.¹⁷⁷ Ennek eredményeképpen munkaügyi perben a Pp. általános szabályait a vonatkozó fejezetben foglalt, néhány speciális rendelkezéssel együtt kell alkalmazni. A Pp. kodifikációját előkészítő szakértői javaslat és egyes elemzések szerint így biztosítható a munkajog által szabályozott foglalkoztatási jogviszonyokban a felek alá-fölérendeltségéből eredő munkavállalói egyenlőtlen helyzet kiegyensúlyozása.¹⁷⁸ Az alábbi elemzésünk során elsősorban azt vizsgáljuk, hogy e speciális szabályok elősegítik-e, hogy a munkaügyi perekben a munkavállaló – a munkaviszonyban jellemző alárendelt pozíciójának kompenzációjaként – valóban hatékonyan, a munkáltatói oldallal egyenlő eséllyel élvezhesse az igazságszolgáltatáshoz való hozzáféréshez fűződő jogát.

A munkaügyi perekre vonatkozó speciális szabályok kapcsán online kérdőívünkben vizsgáltuk, hogy a válaszadók véleménye szerint mely jogintézmények segítik elő leghatékonyabban a munkavállaló igényérvényesítését. A válaszok száma sorrendjében az alábbiakat jelölték meg a kitöltők (több válasz is megjelölhető volt):

A költségkedvezmények: 90%

A bizonyítási könnyítésekkel kapcsolatos szabályok: 52%

A széleskörűen érvényesülő soronkívüliség: 24%

A fél személyes eljárásának lehetősége: 17%

A speciális illetékességi szabályok: 17%

A speciális eljárási szabályok nem támogatják eléggé a munkavállaló igényérvényesítését: 14%

Kiugróan magas volt a válaszok száma a költségkedvezmények esetén, amit a bizonyítási szabályok követtek. A további nevesített jogintézményeket már csak a válaszadók töredéke sorolta a leghatékonyabb eszközök közé. Ugyanakkor csak néhány válaszadó értékelte úgy, hogy nem elégségesek az igényérvényesítés támogatásához a jelenlegi speciális szabályok. Az egyik válaszadó azt javasolta, hogy a pártfogó ügyvéd lehetőségét meg kell nyitni sokkal szélesebb rétegeknek.

4.6.1. A fél személyes eljárásának lehetősége

Bár munkaügyi perekre a törvényszékek (mint munkaügyi bíróságok) rendelkeznek hatáskörrel,¹⁷⁹ amelyek előtt a jogi képviselőt kötelező lenne,¹⁸⁰ a törvény ez alól kivételt tesz, és – hasonlóan a járásbíróság előtt induló polgári perekhez – megengedi, hogy a fél személyesen járjon el.¹⁸¹ Ennek során a járásbíróság előtt személyesen eljáró félre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.¹⁸² Kérdésként merül fel, hogy ez vajon előnyére vagy hátrányára szolgál a munkaügyi konfliktus kapcsán jogkereső személyeknek.

„Az új eljárásjogi háttér a munkavállalót arra kényszeríti, hogy ügyvédi képviselettel menjen a bíróságra, önálló jogérvényesítésre minimális esélye van, viszont az ügyvédi támogatással bejönnek a költségek is. A saját ügyvédje költségeit mindenképpen előlegeznie kell. Tehát az új Pp. nem ír elő, de hatásában kötelező jogi képviseletet eredményez.” (nyugalmozott bíró)

A személyes eljárás kétségtelen előnye, hogy olcsóbb, hiszen a jogi képviselő munkadíjának megfizetésére nincs szükség. Az alábbiakban részletezendők szerint ugyanis még gyakran teljes pernyertesség esetén sem garantálható, hogy a jogi képviselő munkadíja megtérül, így még az is előfordulhat, hogy a jogvita költségei meghaladják, vagy megközelítik az abból nyerhető összeget. Jogi képviselő mellőzése esetén e költségekkel nem kell számolni.

A Pp. továbbá különféle eljárási könnyítéseket tartalmaz a jogi képviselő nélkül eljáró fél részére. Így például: a bíróság köteles a jogi képviselő nélkül eljáró felet eljárási jogairól tájékoztatni,¹⁸³ a keresetet, az ellenkérelmet és egyéb perbeli nyilatkozatokat a bíróságon szóban, jegyzőkönyvbe foglaltan is elő lehet terjeszteni,¹⁸⁴ a keresetlevél, az ellenkérelem és más beadványok kötelező tartalma redukált,¹⁸⁵ a beadványok hiányainak pótlását illetően részletes, a fél számára is érthető tájékoztatást kell adni, a keresetlevél hiányosságainak pótlására a felet személyes meghallgatásra is lehet idézni,¹⁸⁶ a bíróságnak az anyagi pervezetést az általánoshoz képest részletesebben, több tárgykörben kell megadnia,¹⁸⁷ az utólagos bizonyítás vonatkozásában némileg engedékenyebb a szabályozás.¹⁸⁸

¹⁷⁷ Régi Pp. XXIII. Fejezet, Pp. XXXIX. Fejezet. –

¹⁷⁸ Varga István – Éless Tamás (szerk.): *Szakértői Javaslat az új polgári perrendtartás kodifikációjára*. HVG-ORAC – Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2016, 672.; Wopera Zsuzsa: *A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban*. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. (különszám), 554–565.

¹⁷⁹ Pp. 20. § (2) bek.

¹⁸⁰ Pp. 72. §.

¹⁸¹ Pp. 509. § (1) bek.

¹⁸² Pp. XV. Fejezet.

¹⁸³ Pp. 111. §.

¹⁸⁴ Pp. 246. § (2)–(6) bek.

¹⁸⁵ Pp. 247. §.

¹⁸⁶ Pp. 248. § (1) bek.

¹⁸⁷ Pp. 253. §.

¹⁸⁸ Pp. 251. §.

A fenti keretek között tehát a bíróságnak a jogi képviselő nélkül eljáró fél pervitelét – a pártatlan eljárás elvének sérelme nélkül – elő kell segítenie. Azonban mindez nem változtat azon, hogy a Pp. összességében a professzionális pervitel követelményének megfelelően állítja be a féltől elvárt eljárási aktivitás és szakértelem szintjét. A keresetlevél kötelező tartalma lényegében nem sokban különbözik a jogi képviselőtől elvárt beadványétól: a kereseti kérelmet éppen olyan, a végrehajthatóság szintjét elérő pontossággal, egyértelműséggel kell megfogalmazni, mintha jogi képviselő járna el.¹⁸⁹ A kereset alapjául fekvő, érvényesíteni kívánt jogot ugyan elegendő beazonosíthatóvá tenni az előadott tények útján, valójában a jogi képviselőtől sem várja el a törvény, hogy jogszabályhely útján jelölje meg a kereset jogalapját,¹⁹⁰ így nem sokban különbözik a feladata a keresetlevelet szerkesztő laikus féltől. Az sem nagy könnyebbség, hogy a per tárgyának értékét, a bíróság joghatóságát, hatáskörét, illetékességét nem kell feltüntetni a keresetlevél záró részében,¹⁹¹ hiszen ez csak akkor hagyható el, ha az érdemi rész erre már tartalmaz adatokat.

A keresetlevél bevezető, érdemi és záró rész szerinti tagolásának a gyakorlat egyébként sem tulajdonít érdemi jelentőséget, hiszen a kialakult értelmezési gyakorlat szerint a kötelező tartalmi elemek sorrendjének helytelensége nem eredményezi a keresetlevél hiányosságát.¹⁹² Az I. Ppn. óta az eljárást megindító nyomtatványok használata sem kötelező jogi képviselő nélkül eljáró fél esetén (bár az is kérdéses, hogy az I. Ppn.-t megelőzően a kötelező nyomtatványhasználat valójában előnyös volt-e a felek esetén, vagy sem), illetve jogi képviselővel eljáró fél sem elzárt ezek használatától. Így tehát a fakultatív nyomtatványok használata kapcsán is azonos helyzetben vannak a laikus és a jogi képviselővel eljáró felek. Az egyetlen jelentős kedvezmény a keresetlevél tartalmával szemben, hogy a személyesen eljáró fél elhagyhatja a jogi érvelést, vagyis annak jogi levezetését, hogy az előadott tények és a jogalap miatt alapozzák meg a kereseti kérelmét.

Összességében a pereskedés által jelentett teljes teherterhelhez képest mindez nem jelent nagyságrendi könnyebbséget a jogi képviselővel való eljáráshoz képest. Munkaügyi perben ráadásul a keresetlevélnek speciális tartalmi kellékei is vannak, melyek a Pp.-ben illetve más jogsza-

bályokban elszórtan helyezkednek el,¹⁹³ így a személyesen eljáró félnek még nehezebb elsőre teljes keresetlevelet összeállítania, mint egy polgári perben. Igaz, ebben segítséget nyújt a munkaügyi perre kialakított – de egyébként kilenc oldalas, 60 db lábjegyzettel ellátott – keresetlevél-minta,¹⁹⁴ továbbá a nem teljes keresetlevelet – az alábbiak szerint – hiánypótlási felhívás kell, hogy kövesse.

Valójában a hiánypótlással kapcsolatos speciális követelmények sem hozzák különösen kedvezőbb helyzetbe a személyesen eljáró felet, hiszen a teljes körű hiánypótlási felhívás elve jogi képviselő esetén is érvényesül,¹⁹⁵ egyedül a személyes meghallgatás útján történő hiánypótlás lehetősége ad valós előnyöket, amely eszközt egyébként munkaügyi perben a gyakorlatban olykor alkalmaznak is a bíróságok. Kiemelendő, hogy az I. Ppn. előtti időszakban a keresetlevél kellékhianyai jogi képviselővel való eljárás esetén a keresetlevél visszautasítását eredményezték, jelenleg azonban a személyesen eljáró féllel azonosan, ilyenkor először hiánypótlásra kell, hogy sor kerüljön.¹⁹⁶

A jogi képviselőt ugyan – szemben a személyesen eljáró féllel – általánosságban nem kell tájékoztatni eljárási jogairól és kötelezettségeiről, de a bíróság számos esetben a jogi képviselővel rendelkező féllel szemben sem alkalmazhat szankciót megfelelő előzetes figyelmeztetés, tájékoztatás hiányában (pl. ha a hiánypótlás elmulasztásának következményeire nem hívta fel a figyelmet, nem alkalmazhatók a hiánypótlás elmaradásának szankciói¹⁹⁷).

A per kereteinek érdemi tisztázására, rögzítésére irányuló bírói közrehatási tevékenység, vagyis az anyagi pervezetés tartalma a leglényegesebb pontokban szintén nem eltérő jogi képviselő igénybe vétele és annak mellőzése esetén. Így különösen mindkét esetben tájékoztatja a bíróság a

¹⁸⁹ Indokolás a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény módosításáról szóló 2020. évi CXIX. törvényhez (I. Pp. Novella; a továbbiakban: I. Ppn.), a 11–12. §-hoz fűzött indokolás; a Debreceni Ítéletábrla Mpkf.I.55023/2020/2. sz. és Mpkf.I.55026/2020/2. sz. határozatai.

¹⁹⁰ Pp. 7. § (1) bek., 8. pont; BH2020. 273.

¹⁹¹ Pp. 246. § (3) bek.

¹⁹² BDT2019. 4085.

¹⁹³ Jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés iránti perekben, ha a felperes az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján kártérítésként elmaradt jövedelem iránti igényt érvényesít, a keresetlevélben fel kell tüntetnie az elmaradt jövedelem tételeit jogcímenként, összességében, valamint a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés esetén a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget. [Pp. 521. § (1) bek.]

Amennyiben a fél speciális keresetindítási határidő hatálya alá tartozó igényt érvényesít (s ez a munkajogi igények jelentős részét érinti), arra vonatkozóan is meg kell tennie tényelőadását, és csatolnia kell bizonyítékait, hogy a keresetindítási határidőt megtartotta, amit a bíróság hivatalból vizsgál. [Pl. Mt. 287. §, vagy a munkaügyi nemperes eljárások terén: Mt. 289. §. Felszámolás alatt álló munkáltatóval szemben való igényérvényesítés esetén speciális keresetindítási határidőt tartalmaz a Pp. 508. § (7) bekezdése; Pp. 176. § (1) bek. i) pont.]

Minden, egyéni munkaviszonnyal kapcsolatos munkaügyi perben, amelyben a munkavállaló félként érintett, nyilatkozni kell a munkavállalói költségkezdmény elbírálása szempontjából releváns adatokra, de legalább annyi elvárt, hogy az indokok megadásával a távolléti díj munkáltató általi közlésére indítványt tegyen. [Pp. 525. §, 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet a munkavállalói költségkezdmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól (a továbbiakban: 73/2009. IRM r.)].

¹⁹⁴ <https://birosag.hu/nyomtatvanyok/az-eljarast-megindito-nyomtatvanyok/keresetlevel-munkaugyi-perben-pdf-0>

¹⁹⁵ Pp. 176. § (5) bek.

¹⁹⁶ Pp. 176. § (2) bek. e) pont.

¹⁹⁷ BH2011. 341., BH2002. 277.

feleket, ha a perfelvételi nyilatkozataik hiányosak, illetve ha a bizonyítási teher vonatkozásában vagy anyagi jogszabályértelmezésben nem ért velük egyet (pedig jogi képviselő esetén elvárt is lehetne, hogy ezekkel a tudnivalókkal tisztában legyen).

Továbbá az anyagi pervezetés egyik esetben sem terjeszkehdhet túl a felek által előadott jogállításokon, vagyis jogi képviselő nélkül eljáró fél sem tájékoztatható arról, hogy az igényt a helytelenül megjelölt jogalap esetén milyen más jogi alapon érvényesíthetné.¹⁹⁸ Például, ha a munkavállaló a költségterítési igényt helytelenül kártérítésként jelöli meg, a bíróság nem orientálhatja a helyes jogcím felé, és ez épp úgy a kereset elutasításához fog vezetni, mintha jogi képviselővel eljáró félről lenne szó.

A felperes kereseti kérelmén és az alperes ellenkérelmén sem terjeszkehdhet túl az anyagi pervezetés. Ezért például a bíróság nem jelezheti, ha a munkavállaló helytelenül értelmezi az Mt. 82. §-ában foglalt, a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetére járó juttatások szabályait, és saját kárára tévedve rosszul számolja ki a járandóságait; ugyanígy a helytelen számítás okán saját hátrányára tévedő, és a követelést alaptalan részében sem vitató munkáltatót sem figyelmeztetheti erre. Így tehát jelentős érdemi előny nem szolgál az alaki és az anyagi pervezetés a laikus félnek a jogi képviselővel való eljáráshoz képest, illetve a bíróság nem válhat ezúton a személyesen eljáró fél „jogi segítőjévé”.

A Pp.-t következetesen átszövő elv a preambulumban is megjelenő perkoncentráció, amelynek legfontosabb pillérei a felek felelős pervezetése és a bíróság aktív pervezetése.¹⁹⁹ A perkoncentráció elvének következetes érvényesítését szolgálja számos olyan részletszabály, amely a feleket arra kívánja rábírni, hogy nyilatkozataikat hatékonyan, gyorsan, szakszerűen tegyék meg. Erre szolgál maga a – Pp. fő jellegzetességét adó – osztott perszerkezet is, amelynek célja, hogy a perfelvétel lezárásáig a per keretei teljes mértékben tisztázottak legyenek, és a továbbiakban már csak a bizonyítás folyjon.

Az e nyomvonalba tartozó részletszabályként említhető a perfelvétel során a nyilatkozattétel indokolatlanul késedelmeskedő fél kötelező megbírságolásának lehetősége,²⁰⁰ a mulasztás következményeinek szigorítása,²⁰¹ ezen belül az írásbeli ellenkérelem elmulasztásához fűződő különös jogkövetkezmény (a bírósági meghagyás kibocsátása).²⁰² Ide tartoznak még azok a szabályok is, amelyek a késedelmes, elmulasztott nyilatkozattétel esetére külön-

féle preklúziókat, vélelmeket, fikciókat irányoznak elő.²⁰³ Mindezek épp úgy vonatkoznak a jogi képviselő nélkül eljáró félre, mint a jogi képviselővel rendelkezőre.

Látható, hogy a félnek – akár jogi képviselővel, akár jogi képviselő nélkül jár el – a pernyertessége érdemi előmozdításához igencsak felkészültnek kell lennie, ha például egy nyilatkozat késedelmes megtételével, elmulasztásával nem akar eljárási szankcióban részesülni, vagy a per érdemét illetően hátrányba kerülni. A személyesen eljáró fél ugyan az eljárási jogait és kötelezettségeit illetően tájékoztatásban részesül, de az érdemi kérdéseket érintő, anyagi jogi pervezetés során a bíróság nem terjeszkehdhet túl a fél által meghatározott jogi kereteken, így ott a bíróságtól is korlátozottan kaphat segítséget.

Minderre tekintettel nem bizonyos, hogy a személyesen történő eljárás összességében megéri, hiszen az ezzel járó potenciális anyagi veszteség (pl. egy óvatlan eljárás következtében kapott pénzbírság vagy a per érdemét érintő kudarc, számítási hiba) nagyobb is lehet, mint a Pp. útvesztőiben jártas ügyvédre költött összeg. A személyes eljárás tehát első látásra vonzó opció a munkaügyi konfliktusban érintett félnek, azonban a pert személyesen megindító félnek menet közben frusztrációt, csalódást okozhat, ha ezt az utat választva a vártnál mégiscsak több lesz a költsége, kevesebb a haszna, és a sikertelen pereskedés élményével gyarapodik.

„Munkavállalók jogi képviselő nélkül nem próbálkoznak a bíróságokon. Sőt, már a házon belüli egyeztetésekre is azzal jönnek, hogy 'beszéltem munkajogással'. Egyébként is mindenre találni ügyvédet, a blöff, vagy teljesen megalapozatlan igényeket is elvállalják.” (vállalati jogtanácsos)

Mindezzel egyezően, az online kérdőívet kitöltők tapasztalatai szerint a jogi képviselő nélkül eljáró munkavállaló nem képes a sikeres igényérvényesítésre. Ebben nyilván az is közrejátszik, hogy a kitöltők túlnyomó többsége ügyvéd, illetve jogtanácsos volt.

²⁰³ Amennyiben a fél hiányosan vagy ellentmondóan adja elő a perfelvételi nyilatkozatát (pl. a munkavállaló rendkívüli munkaidő ellenértékére tart igényt, de nem tesz kellően részletes tényelőadást arról, hogy mikor dolgozott még a rendes munkaidején kívül, vagy erről önellentmondóan nyilatkozik), a bíróságnak egy alkalommal fel kell hívnia őt a nyilatkozatainak korrekciójára a Pp. 237. § (1) bekezdése szerinti anyagi pervezetés keretében. Ha azonban a fél ezt elmulasztja, a bíróság a hiányos tartalom szerint bírálhatja el a nyilatkozati anyagát, és mindez nem vezet az ítélet megalapozatlanságához, illetve a másodfokú eljárásban e perfelvételi nyilatkozatok főszabály szerint már nem pótolhatók. [Pp. 373. § (2) bek., v.ö. Fővárosi Ítéletábrla, 1.Mf.31.291/2021/9.] A perfelvételi tárgyalást elmulasztó, illetve perfelvételi iratot felhívás ellenére elő nem terjesztő fél vonatkozásában a Pp. többféle vélelem illetve fikció felállításával gondoskodik arról, hogy a bíróság úgy tekinthesse, az aktív ellenfél perfelvételi nyilatkozatait nem vitatja, nem ellenzi, saját nyilatkozatait kiegészíteni nem kívánja. Pp. 190. § (2) bek., 203. § (2) bek., 223. § (2) bek.

Ha a fél megteszi a tényállításait adott körben, és a bíróság az ellenfelet felhívja nyilatkozattételre, hogy azt vitatja-e, a vitatás elmaradása esetén a tényállításokat nem vitatottak kell tekinteni, és nem kell ezek vonatkozásában bizonyítást folytatni (kivéve, ha a bíróság megítélése szerint a nyilatkozat önmagában is aggályos). Pp. 266. § (1) bek.; v.ö. Fővárosi Ítéletábrla, 1.Mf.31.291/2021/9.

¹⁹⁸ Pp. 237. §, 317. § (1) bek.

¹⁹⁹ V.ö.: Kiss Attila: A polgári per céljának átalakulása. *Jogtudományi Közöny*, 2021/10., 460–468., 463–464.

²⁰⁰ Pp. 183. § (5) bek.

²⁰¹ Pp. 149. § (1) bek.

²⁰² Pp. 181. §.

Tapasztalatai szerint a személyesen eljáró, jogi végzettséggel/ ismeretekkel nem rendelkező munkavállaló képes-e sikeres munkajogi igényérvényesítésre?

Általában igen	Általában nem	A per kimenetele mindig az adott ügytől és a munkavállaló saját képességeitől függ, az eljárásjogi szabályoknak nincs ráhatása
7%	83%	10%

4.6.2. A tényállás megállapítása és bizonyítás munkaügyi perekben

A Pp. a perkoncentráció elvének hangsúlyozásával és részletszabályokon keresztül való érvényre juttatásával azt ígéri, hogy a perek hatékonyabban, gyorsabban fognak befejeződni, ami kétségtelenül vonzó ajánlat a munkaügyi konfliktusban érintett személynek. Munkaügyi perekben azonban gyakori tapasztalat, hogy a per kereteinek tisztázására szolgáló perfelvételi szakasz lassan, nehézkesen zajlik, s olykor 1-1,5 év is eltelik a perfelvétel lezárásáig. Ennek a jelenségnek több okát azonosíthatjuk.

Egyrészt az I. Ppn. a keresetlevél tartalmi elemeit illetően jelentős könnyítéseket hozott.²⁰⁴ Jogsabályi szinten is világossá tette, hogy a keresetlevélről nem elvárta, hogy teljes körben tartalmazza az alapul fekvő tényelődást, jogalapi hivatkozásokat és a felperes bizonyítékait, hanem az e téren akár jelentős hiányosságokkal bíró keresetlevelet is be kell fogadni, és a hiányosságok a perfelvétel során pótolhatók, melyhez a bíróság anyagi pervezetésben nyújthat segítséget.²⁰⁵

Ezért gyakori, hogy a felperes a keresetlevélben nem is különösebben törekszik teljes ténybeli és jogalapi előadást tenni, valamint a bizonyítékait csatolni, illetve bizonyítási indítványait előterjeszteni. Ennek hatása, hogy az alperes kezdő eljárás lépéseként benyújtandó írásbeli ellenkérelemben is csak korlátozottan tudja kifejezni védekezését. A bíróság anyagi pervezetési kötelezettsége – ideértve a peranyag hiányosságainak jelzését, a bizonyítás irányainak tisztázását – csak a perfelvételi szak kezdetétől áll be,²⁰⁶ tehát legkorábban az írásbeli ellenkérelem beérkezését követően, a további írásbeli perfelvétel elrendelése vagy

a perfelvételi tárgyalás kitűzése keretében fog tudni tájékoztatást adni a hiányosságokról. Ezért a releváns tény- és jogállítások, a bizonyításra vonatkozó nyilatkozatok megtevése időben csúszik.

Munkaügyi perekben speciális helyzetet eredményez a munkáltató információs monopóliuma. Gyakori, hogy a munkavállaló nem rendelkezik azokkal az adatokkal, információkkal, dokumentumokkal, amelyek ahhoz szükségesek, hogy tényállításait, számításait, bizonyítási indítványait teljes körben előterjessze. Lehetséges, hogy hiányoznak a bérjegyzékei, nincs írásba foglalt munkaszerződése, nem állnak rendelkezésére a munkáltató belső szabályzatai, a tanúként meghallgatandó munkatársak idézhető címe stb. Így a keresetlevél hiányosságai nem hanyagságból vagy taktikai okból állnak elő, hanem a munkavállalónak esélye sem lenne a szükséges perfelvételi nyilatkozatok összességét megtenni a keresetlevélben.²⁰⁷

A munkáltató információs erőfölényét kompenzáló az anyagi munkajog is tartalmaz a fordított, illetve osztott bizonyítási teherre vonatkozó szabályokat. A Pp. alapján ugyanis a főszabály továbbra is az „aki állít, az bizonyít” elve lenne,²⁰⁸ amely a munkavállalói igények érvényesítését a felek hierarchikus helyzete okán sok esetben ellehetetlenítené vagy aránytalanul megnehezítené. Példaként említhető, hogy az indokolt munkaviszony-megszüntető nyilatkozatok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania, a diszkriminációs és a munkaügyi kártérítési pereknek is külön odafigyelést érdemlő bizonyítási szabályai vannak, továbbá 2023. január 1-től kezdődően a joggal való visszaélésre alapított igényeknél is fordított bizonyítási teher érvényesül.²⁰⁹

A Pp. 522. §-a további bizonyítási kérdéseket is a munkáltató bizonyítási érdekkörébe utal (jelentős részben a régi Pp. hatálya alatt kialakult gyakorlatot²¹⁰ kodifikálva). Így a munkáltatónak kell bizonyítania a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési (ellenőrzési) körében keletkezett okiratok tartalmát; az igényelt juttatással összefüggő, vitatott számítások helyességét és bérvita esetén a juttatás megfizetését. Így juthat hozzá például a munkavállaló akár a saját, akár a többi munkavállaló perben releváns adataihoz (pl. béradatok, munkaidő-nyilvántartások), a munkáltató belső dokumentumaihoz (pl. szabályzatok). A számítások helyességét

204 Az I. Ppn. keresetlevelet érintő újításait Udvarý Sándor az alábbiak szerint foglalja össze lényegre törően: „[a] keresetlevél kellékeinek egyszerűsítése technikai szabálynak tűnik, de valójában olyan újrahangolása a keresetindítási szaknak, ami a perszerkezet lényeges változtatása nélkül újra világossá tette, hogy a keresetlevél – ha pusztán idézési kérelemmé nem is vált, de – valóban csak kezdőirat. Olyan kezdőirat, aminek elsődleges funkciója a kontradikció kialakítására való alkalmasság igazolása, másodlagosan az alperes mulasztása esetén a bírósági meghagyással való transzformálhatóság biztosítása, harmadlagosan pedig annak érdemben való vizsgálata nélkül a perfelvétel alapstruktúrájának kijelölése.”. Udvarý 2021, 129–139., 138–139.

205 Pp. 176. § (6) bek. Ld. Fővárosi Ítélet, 17.Pf. 20.264/2021/7., Pécsi Ítélet, Pkf.V.25.259/2021/2., BDT 2019.3971.

206 A perfelvétel a kereset közlésével kezdődik. Pp. 180. §.

207 A munkaügyi perekben a bizonyításnak a munkáltató információs monopóliumból adódó nehézségeit, a bizonyításnak a bírói gyakorlat által is alakított speciális szabályait mutatja be: Nadas György: Bizonyítási nehézségek a munkaügyi kártérítési perekben. *Munkaügyi Szemle*, 2002, 51.; Kulisy Mária: Bizonyítás a munkaügyi perben. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 237–263.

208 Pp. 265. § (1) bek., 322. §.

209 Mt. 7. § (3) bek. 64. § (2) bek., 166–167. §, 179. § (2) bek., 2003. évi CXXV. törvény 19. §.

210 V.ö. pl. BH2009.120., BH2015/8/232., Mfv.III.10.740/2017/7., Mfv.X.10346/2019/7.

illetően figyelmet érdemel, hogy a törvény a „juttatás” szót használja, tehát nem feltétlenül csak a bérkövetelések, hanem a nem bérjellegű követelések vonatkozásában is elvárható a munkáltatótól, hogy – amennyiben a munkavállaló által megjelölt összeget vitatja – alternatív számítást, levezetést terjesszen elő. Ennek hiányában a bíróság a munkavállaló összecszerzési nyilatkozatát fogadhatja el. Ezenkívül munkaügyi perekben is alkalmazhatók a Pp. azon általános szabályai, amelyek a sikeres pereskedéshez szükséges adatokat nélkülöző felet segítik igénye érvényesítésében (pl. állítási és bizonyítási szükséghelyzetre, harmadik személy megkeresésére vonatkozó szabályok).²¹¹

A Pp. fenti, bizonyítási könnyítésekkel kapcsolatos szabályai valóban olajozottabbá tehetik a munkavállalók számára a munkajogi igények érvényesítését. Ugyanakkor az eljárás elhúzódását eredményezheti, ha az adatokat, számításokat, okirati bizonyítékokat a bizonyításban nem érdekelt féltől kell bekérni.

4.6.3. Az illetékesség megújult szabályai

A régi Pp. alapján munkaügyi perre kizárólagos illetékességi szabály vonatkozott: csak a munkavégzés helyéül szolgáló bíróságon lehetett pereskedni.²¹² A Pp. ennél jóval rugalmasabb, ügyfélközpontúbb megoldással él: ha a munkavállaló perel, az általános illetékességi szabályokat kell alkalmazni, és emellé vagylagosan további, speciális illetékességi okokat állapít meg a törvény. Belföldi jogi személy munkáltató alperes vonatkozásában ez azt jelenti, hogy az alperes székhelyén (kétség esetén: ügyintézési helyén), a képviselőre hivatott szerv működési helyén lehet keresetet indítani.²¹³ De emellett a munkavállaló saját belföldi lakóhelyén, ennek hiányában belföldi tartózkodási helyén is pereskedhet. Ezenkívül még azon törvényszék is illetékes lehet, amelynek területén a munkavállaló huzamos ideig munkát végez vagy végzett.²¹⁴ Ha a felperes a munkáltató, akkor viszont kizárólag a munkavállaló belföldi lakóhelyén, ennek hiányában tartózkodási helyén indítható meg a per.

A Kúria gyakorlata is rámutat arra, hogy az illetékességhez kapcsolódóan a Pp. 2. §-ában foglalt rendelkezési elv érvényesül, mely szerint a felek a perbe vitt anyagi és eljárási jogaikkal szabadon rendelkeznek.²¹⁵ Ebből vezethető le, hogy a felperes munkavállaló a többféle illetékességi ok közül szabadon választhat. A munkavállalói oldal számára e rugalmasság szélesíti a pereskedés lehetőségeit, hiszen a számára legkedvezőbb helyen folytathatja a pert, ami csökkentheti utazási ráfordításait. Ráadásul az ítélkezési gyakorlat az illetékesség szempontjából lakóhelyként

a tényleges, életvitelszerű ott-tartózkodás céljából használt lakást veszi figyelembe, ami nem feltétlenül egyezik meg a lakcímnnyilvántartás szerint bejelentett lakóhellyel.²¹⁶ A tényleges lakóhelyhez való közelítés tovább egyszerűsítheti a pereskedést a munkavállaló felperes számára.

A munkáltatóra vonatkozó, korlátozó szabály ezzel szemben a munkáltatóra nézve költségesebbé, nehezezebbé teheti a jogvita utat, hiszen lehetséges, hogy a munkavállaló lakóhelye messze esik a munkáltató székhelyétől, érintett telephelyétől, az általa rendszeresen igénybe vett jogi képviselő működési helyétől stb. E szabály nyilvánvalóan a munkavállaló mint gyengébb fél érdekeit védi, ugyanakkor megállapítható, hogy a munkáltatók által támasztható igények vonatkozásában csökkenti a peres út igénybe vételére való hajlandóságot.

4.6.4. Költségek és költségkedvezmények a munkaügyi perekben

A munkaügyi perek tárgyi költségfeljegyzési jogosak, vagyis – eltérően a polgári perekben érvényesülő főszabálytól – a keresetindításkor illetéket nem kell fizetni, hanem a keresetlevélben elegendő e körülményre utalni, továbbá a per során felmerülő költségeket (tanú költségtérítése, szakértő díjazása) is az állam előlegezi.²¹⁷ A munkaügyi perek kis része ennél némileg kedvezőtlenebb költségkedvezmény hatálya alá esik: tárgyi illetékfeljegyzési jogos, azaz a felperes csak az illeték előlegezése alól mentesül, de a per során felmerülő költségeket meg kell fizetnie.²¹⁸

Ezenkívül a munkaügyi perekben alkalmazandó sajátos jogintézmény a munkavállalói költségkedvezmény, amelyet akkor élvezhet a munkavállaló, ha az irányadó időpontban az ellenfél munkáltatónál fennállt vagy fennálló munkaviszonyában szerzett távolléti díja a megelőző második évben érvényben volt bruttó nemzetgazdasági átlagkereset kétszeresét nem haladja meg.²¹⁹ Így a 2023. évben minden, munkaügyi perben érintett munkavállaló részesül e kedvezményben, akinek távolléti díja nem

²¹¹ Pp. 184. §, 265. §.

²¹² Régi Pp. 349/B. § (2) bek.

²¹³ Pp. 25. § (4) bek.

²¹⁴ Pp. 513. § (2)–(3) bek.

²¹⁵ Mpkk.I.10.020/2020/2., Mpkk.I.10.141/2019/2., Mpkk.I.10.335/2018/2.

²¹⁶ V.ö. Fővárosi Ítéletábrla, 1.Mpkf.35002/2021/9., 1.Mpkf.35.143/2020/3.; Kúria Pkk.II.24.774/2020/2. A régi Pp.-hez kapcsolódó hasonló gyakorlat: Fővárosi Ítéletábrla 17.Pkk.26.430/2018/2., 2.Pf.21.475/2006/3., Legfelsőbb Bíróság Pk.VIII.25.184/2002/2., Pkk.1.26166/2019/02., Pf.4.22.020/2011/2.

²¹⁷ A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény (a továbbiakban: Kmtv.); 3. § (1) bek. d) pont; Pp. 95. § (2) bek., 170. § (3) bek. c) pont.

²¹⁸ A tárgyi illetékfeljegyzési jog hatálya alá az alábbi munkaügyi perek tartoznak: a munkavállaló vagy az állam nevében foglalkoztatott személy szándékos vagy súlyos gondatlan károkozásával, valamint a vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségével kapcsolatban indult; továbbá a végkielégítés iránti per a törvény alapján járó összeg felüli részében, ha az a minimálbér hússzorosát meghaladja. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 59. § (1) bek., 62. § (1) bek. a) pont; Pp. 95. § (2) bek., 170. § (3) bek. c) pont.

²¹⁹ Pp. 525. §, 73/2009. IRM r., 2/2013. (IV. 8.) KMK vélemény a munkaügyi perekben az illetékre és a munkavállalói költségkedvezményre vonatkozó szabályok alkalmazásáról, la. pont.

haladta meg a 877.600,- Ft-ot. A munkavállalói költségkedvezmény a teljes személyes költségmentességgel azonos terjedelmű: mentesít az illeték és minden, állam által előlegezett költség viselése alól.²²⁰ A Pp. általános költségkedvezményei természetesen munkaügyi perekben is elérhetőek, de a munkavállalói költségkedvezmény széleskörű érvényesülése okán ezekre általában nincs szükség, illetve, ha valaki kiszorult a munkavállalói költségkedvezményből, akkor nagy valószínűséggel az egyéb, személyes költségkedvezmények jóval szigorúbb feltételeit sem fogja tudni teljesíteni.²²¹

A munkaügyi perben elérhető, fenti költségkedvezmények igen szembetűnő különbséget jelentenek a polgári perek perköltséggel kapcsolatos szabályozásához képest, ami kétségkívül növelheti a perindítási hajlandóságot munkaügyi konfliktusok esetén. A munkavállalói költségkedvezményre a munkavállalók jelentős része jogosult, ami azzal kecsegtet, hogy még (részleges) peresztesség esetén sem kell a munkavállalónak a rá eső illetéket vagy az állam által előlegezett költséget megfizetnie.

Az első látásra nagyvonalú költségkedvezmények azonban kockázatot is jelenthetnek a munkavállalóra nézve. A peres illeték előlegezésére – melynek összege az elsőfokú eljárásban a pertárgy értékének 6%-a, de legalább 15.000,- Ft, legfeljebb 1.500.000,- Ft – a felperes semmiképp nem köteles, de ha nincs munkavállalói költségkedvezménye, akkor azt peresztessége esetén meg kell fizetnie (részleges peresztesség esetében arányosan). Ha a per több ítélezési fokot is megjár, az illeték összege nő.²²²

Az előlegezés kötelezettségének hiányában azonban gyakran megfigyelhető, hogy a munkavállaló „tolla vastagon fog” keresete összecszerúságának meghatározásakor: túlzott mértékű kártérítést, sérelemdíjat, megalapozatlan összegű elmaradt jövedelmet, túlmunkaigényt stb. jelöl meg. Mivel az illeték – előlegezési kötelezettség hiányában – a per végéig „virtuális” marad, sokan nem számolnak azzal, hogy lehetséges, hogy ezt egyszer majd ki is kell fizetni (munkavállalói költségmentesség vagy személyes költségmentesség hiányában). Ráadásul az illetékalapot a kereset leszállítása sem csökkenti, így az eredetileg túlzottan magas összegű pertárgyérték lesz e szempontból irányadó.²²³

Ugyanez igaz az állam által előlegezett költségekre: például egy szakértői bizonyításnak magas (százazres, akár milliós nagyságrendű) költségei lehetnek, de míg polgári perben a fél ezzel már a szakértői bizonyítás elrendelése előtt oly módon szembesül, hogy a díjelőleget letétbe kell helyezni,²²⁴ munkaügyi perben az állam előlegezi a költséget (tárgyi költségfeljegyzéses perekben). Ez kezdetben

nagyon kedvező, de később – ha a peresztetes munkavállalónak mégis meg kell fizetnie – kellemetlen meglepetést okozhat.

Ugyanígy megfeledezhet arról a pert indító munkavállaló, hogy semmilyen költségkedvezmény nem mentesít (részleges) peresztesség esetén az ellenfél jogi képviselői díjának, valamint esetleges készkiadásainak megfizetése alól. A jogi képviselő munkadíja jogszabály alapján a megbízási szerződésében foglalt összegnek felel meg, vagy egy, a pertárgyértékhez igazodó átalányösszeg szerint alakul (10 millió Ft-ig terjedő pertárgyérték esetén ennek 5 %-a, de legalább 10.000,- Ft).

Mindkét esetben a bíróság mérlegelés útján – az elvégzett munka arányában – módosíthatja az összeget.²²⁵ A bíróság tehát megemelheti a perköltség összegét, ha alacsony a pertárgy értéke, de a képviselő ellátása ráfordításigényes volt, viszont csökkentheti is ellenkező esetben. Mindenesetre az ügyvédi munkadíj a gyakorlat szerint szélsőségesen nem szakadhat el a pertárgy értékétől, ami nyilvánvalóan az ügyvédi felelősség mértékét is meghatározza.²²⁶

A fentiek fontos hatása tehát, hogy munkavállalói költségmentesség biztosítása mellett sem lehet feltétlenül ingyenesen pereskedni, hiszen ha az ellenfél jogi képviselővel jár el, annak díját viselni kell (részleges) peresztesség esetén, legalábbis a bíróság által meghatározott mértékben. Ezenkívül azzal is számolni kell, hogy a saját jogi képviselő munkadíja sem feltétlenül térül meg még pernyeresség esetén sem, mert az jelentősen eltérhet a bíróság által megtérítendőnek ítélt összegtől. Ez különösen alacsony pertárgyértékkel jellemezhető, de magas munkaigényű perekben fordul elő. A várható költségek, ezekkel kapcsolatos kockázatok kalkulációja jelentősen elkedvetlenítheti a munkaügyi konfliktusban érintetteket a pereskedéstől, hiszen könnyen arra a következtetésre juthatnak, hogy a várható költségek miatt nem érdemes vállalni a jogvitás utat.

Meg kell említeni még azt is, hogy a pertárgyértékhez igazodó díjazás az ügyvédek érdekeltségét is csökkentheti az alacsony értékű perekben való képviselő ellátásában, hiszen a fél a várható nyereségnél többet, vagy azt megközelítő összeget javarészt nem akar majd kifizetni jogi képviselője részére (bár magas presztízsértékű perekben erre is van példa). Így alacsony értékű igényeknél a fél nehezebben fog olyan jogi képviselőt találni, aki elvállalja az ügyét.

Ez utóbbi problémát az alábbiak szerint összegezte egyik online válaszadónk:

²²⁰ Pp. 525. § (2) bek., 95. § (1) bek.

²²¹ Kmtv. 5–11. §

²²² Itv. 45/A–51. §

²²³ Itv. 41. § (2) bek.

²²⁴ Pp. 318. § (2) bek.

²²⁵ 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről, 3. §.

²²⁶ V.ö. BDT2005. 1132.

„Az összes perköltséget, ideértve a teljes, tényleges ügyvédi költséget meg kellene ítélni. Ez a polgári perekre is vonatkozik. A pereskedés legfőbb gátja, hogy az új Pp. szigorú perviteli szabályai, a túl rövid határidőkkel karöltve nagyban megnövelték az ügyvédi munkát, annyira, hogy az ügyfelek nem képesek azt megfizetni, csakis a legtehetősebbek engedhetik meg maguknak. A felek maguk pedig nem tudják a beadványokat összeállítani. A bíróságok pedig jellemzően magukra nem tekintik kötelezőnek a szigorú szabályokat. A tényleges ügyvédi költséget sose ítélik meg, jellemzően csak töredékét annak. Közben visszatartó ereje lenne mindennemű jogsértésnél, ha a sérelmet szenvedett fél tényleges, magas ügyvédi költségével is számolnia kell a jogsértő félnek.”

4.6.5. Széleskörűen érvényesülő soronkívüliség

A bíróságnak soron kívül kell tárgyalnia a megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló, az Mt. 61. § (6) bekezdése szerinti – a kisgyermekes munkavállaló munkaszerződés-módosítási kérelméhez kapcsolódó – hozzájárulás pótlása iránt indított, továbbá a felszámolás alatt álló munkáltatóval szemben folytatott pert.²²⁷

Soron kívüli eljárás esetén a bíróság és a felek munkájára igen szoros határidők vonatkoznak. Így az írásbeli előkészítést illetően a perfelvétel során az ellenkérelem, illetve a viszontkereset előterjesztésére meghatározott határidő tizenöt nap, a tárgyalási időközre meghatározott határidő nyolc nap. Továbbá az elsőfokú eljárás mindkét szakában minden tárgyalást egy hónapon belül kell kitűzni.²²⁸ Ezenkívül az ítélezési szünetek július 15-től augusztus 20-ig valamint december 24-től január 1-ig tartó tartamának határidőhosszabbító hatása nem érvényesül e perekben, vagyis a szünetekben ugyanúgy kell beadványokat készíteni, tárgyalásra járni.²²⁹ A munkajogi szabályozással szemben alapvető elvárás, hogy az mindenkor megfelelő jogi garanciákat adjon a tisztességes munkavégzéshez, ugyanakkor lehetővé tegye a technikai fejlődés vívmányainak minél hatékonyabb kihasználását. A kutatás ehhez a tágabb célkitűzéshez kíván hozzájárulni a munkaidővel kapcsolatos vizsgálatokkal.

A bíróság intézkedési határidejére az ügyviteli szabályok a „haladéktalanság” követelményét írják elő, amelynek konkrét mértéke a szükséges intézkedés természetéhez igazodik,²³⁰ de nyilvánvalóan nem az általános, 30 napos ügyintézési határidő lesz az irányadó.²³¹ A bíróság elnöke a soron kívüli ügyintézés teljesítését legalább háromha-

vonta ellenőrzi, és mulasztás esetén megteszi a szükséges intézkedéseket (pl. figyelmeztetés, fegyelmi felelősségre vonás).²³²

A soron kívüli eljárás kétségtelenül jelentősen lendíthet a munkaügyi perek időtartamán, ami vonzóvá teheti a pereskedést az ilyen ügyekben. A személyes interjúinkban is rendre visszaköszönő elem volt, hogy az ügyfelek a vita gyors lezárását várják a bíróságtól.

„A mai felgyorsult világban egy olyan per, amely éveken keresztül eltarthat, felfoghatatlan az emberek számára.” (ügyvéd)

Azonban a soron kívüli eljárás – az alábbiak szerint – nem kevés nehézséggel jár.

Az Mt. 61. § (6) bekezdésére alapított soronkívüliségnek még nem alakult ki a gyakorlata, lévén, hogy e rendelkezés csak 2023. január 1-én lépett hatályba.

A felszámolási eljárás fennállása olyan objektív körülmény, amely az ilyen munkáltatóval szemben folytatott munkaügyi pert önmagában soron kívülivé teszi. Ezekben az eljárásokban különös nehézség fakadhat abból, hogy a munkáltató képviselőjét ellátó felszámoló nem feltétlenül érdekelt az aktív pervitelben, a bíróság által küldött iratok letöltésében, beadványok előkészítésében. Különös megterhelést okozhat a feleknek a havonta történő tárgyalások sorozata, hiszen ha például a tárgyalások közötti írásbeli előkészítésre is szükség van, a bíróságnak igen rövid határidőket kell szabnia ahhoz, hogy a beadványt az ellenfél és a bíróság is megfelelő időben megismerhesse, azt észrevételhez lehessen. Ilyenkor egy-egy letöltési késedelem azt eredményezheti, hogy a következő – egy hónapon belülre tűzött – tárgyalásig a kívánt előkészítés még nem zajlik le, érdemben nem lehet továbbhaladni. Ha iratok postai kézbesítésére van szükség (pl. tanú idézése, fél személyes idézése), nem feltétlen kapja meg a címzett az iratot olyan időben, hogy a kézbesítés igazoltan sikeres legyen, és elvárható legyen, hogy az abban foglaltaknak eleget tegyen a következő tárgyalásig vagy tárgyaláson. Ez megint azt az eredményt hozhatja, hogy a korai időpontra tűzött tárgyaláson érdemben nem lehet haladni (pl. mivel a tanú csak egy napja kapta meg az idézését, és kiment a távollétét).²³³

A munkaviszony helyreállítására irányuló igény a jogeltes munkaviszony-megszüntetéshez opcionálisan kap-

²²⁷ Pp. 516. § (1) bek.

²²⁸ Pp. 516. § (2) bek.

²²⁹ Pp. 148. § (1) bek.

²³⁰ 14/2002. (VIII. 1.) IM rendelet a bírósági ügyviteli szabályairól (a továbbiakban: BÜsz.), 33/A. § (1) bek.

²³¹ Pp. 110. § (1) bek.

²³² BÜsz. 33/A. § (3) bek.

²³³ A postai kézbesítés valamint az elektronikus kézbesítés jelenlegi szabályai mellett a bíróság által küldött irat átvételének, letöltésének hiánya folytán a kézbesítési fikció – tehát az az eljárási következmény, hogy a ténylegesen kézbesítetlen iratot kézbesítettnek kell tekinteni – a hétvégektől, üzemszünetektől és munkaszüneti napoktól is függetlenül mintegy 2-3 héttel a kiküldés után áll csak be [v.ö. Pp. 137. §, 617. §, 2015. évi CCXXII. törvény az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól, 14. § (4) bek. c) pont]. Ugyanez a probléma felmerül a rövid határidős, munkaügyi nemperes eljárásokban is [sztrájkjal, üzemi tanácsi vagy szakszervezeti konzultációs joggal kapcsolatos jogvita: 1989. évi VII. törvény a sztrájkjarról, 5. § (2) bek., Mt. 289. §].

csolható jogkövetkezmény, mely a jogellenesség meghatározott esetköreihez kapcsolódhat.²³⁴ A gyakorlatban leggyakrabban az egyenlő bánásmód követelményének sérelmével kapcsolatos hivatkozások okán kért helyreállítás miatt válik az ügy soron kívülé. 2023. január 1-től a helyreállítási esetkör bővült: már a joggal való visszaélés tilalmába ütköző megszüntetésnél is lehet ezt kérni. Mivel joggal való visszaélésre történő hivatkozás jelentős számú megszüntetéses perben szerepel, várható, hogy a helyreállítási igények, ezzel a soron kívül kezelendő ügyek száma is nőni fog. A jogellenes megszüntetés eseteiben ugyanakkor – szemben a felszámolási alatti munkáltatóval szemben folytatott perrel – mindig a munkavállaló döntésén múlik, hogy kéri-e a helyreállítási szankciót, s ezzel vállalja-e a soron kívüli eljárást. A soron kívüli eljárás fenti kockázatait és eljárási terheit ilyenkor fokozottan fontolóra kell venni. Így amennyire vonzó is lehet egy soron kívüli eljárás lehetősége, épp annyira lehet lebeszélő hatása is, ha az ügyfél vagy jogi képviselője nem tudja vállalni a havi gyakoriságú tárgyalást (az ítélezési szünetekben is) vagy a párnapos beadványkészítési határidőket.

4.6.6. Egy lehetséges irány: sommás munkaügyi per?

46Az eljárásjogi szabályok áttekintése és az empirikus adatfelvétel eredményei alapján úgy tűnik, jelenleg nincs Magyarországon igazán hatékony fóruma a „minor” jogsértéseknek, amikor az érvényesíteni kívánt jog értéke nem jelentős. Ugyanakkor a munkaviszonyban számos olyan jogvita elképzelhető, aminek a rendezése a jogsértés tartós, vagy visszatérő jellege okán annak ellenére fontos lenne a sérelmet szenvedett félnek, hogy a pertárgy érték minimális. Ide tartozhat, amikor a felek között egy-egy bérpótlékra való jogosultság a vitás, vagy a munkavállaló a késedelmes bérfizetésért kíván kamatot érvényesíteni, vagy valamilyen kisösszegű károkozás az ügy alapja.

Ilyen esetben általában „egyszerű ökonómiai megfontolás”, hogy a fél nem fordul bírósághoz, ha a költségek messze meghaladnák az esetlegesen megnyerhető összeget.²³⁵ A kisértékű perek körében különösen figyelembe kell venni, hogy a perköltségek és általában a költségek magas volta a jogérvényesítés megnehezülését, adott esetben ellehetetlenülését vonzza magával, s nem utolsósorban a (per)hatékonyság ellen hat.²³⁶ A 4.1. pontban kifejtettek okán a munkaügyi hatósági eljárás sem tűnik ezekre az esetekre megfelelő útnak.

„Mikroügyek terén kifejezetten nagy a látnia: ezek akár az ingerküszöbön, akár pénzben nem érik el azt a szintet, amivel bíróságra akar menni valaki. Nincsenek erre fórumok, eltűnnek a süllyesztőben.” (egyetemi oktató)

Ezért felvethető egy olyan sajátos, „sommás” munkaügyi per kidolgozása, amely kifejezetten az ilyen igények elbírálására szolgál. A jelen tanulmány kereteit meghaladja ennek a jogintézménynek a részletes kidolgozása, ám vita-indító jelleggel felvázoljuk ennek lehetséges körvonalait.

A sommás munkaügyi per alapja az lenne, hogy munkaviszonyból eredő kisértékű igények esetén egyfokú, szóbeli eljárásban biztosítana gyors bírósági igényérvényesítést. Kulcskérdés ebben a „kisértékű” igény meghatározása, amit – a munkáltatói fizetési felszólítás összeghatárának analógiájára²³⁷ – lehetne a mindenkori minimálbér háromszorosához kötni. Alacsony pertárgyérték esetén az eljárás azt kínálná a feleknek, hogy gyorsan, egy tárgyalás alatt jutnának végrehajtható, jogerős döntéshez, ami egyben azt kívánná meg tőlük, hogy egy viszonylag egyszerű írásbeli előkészítő szakasz után a tárgyaláson terjesszék elő összes nyilatkozatukat, bizonyítékukat. A bíróság pedig a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján hozná meg jogerős döntését, amit csak lényeges eljárási szabályszegés esetén lenne vitatható (pl. ha az adott ügyben sommás eljárásnak nem lett volna helye).

Személyes interjúink során kértük a szakértők véleményét erről az ötletéről, természetesen csak a tág körvonalak felvillantása mellett. A többség látott fantáziát az elképzelésben, míg mások a jogorvoslati lehetőség kivételes módja miatt ezt elvetették, vagy erre az ügycsoportra a munkaügyi hatóság erősítését tartották inkább célravezetőnek.

Az online kérdőív válaszadói 60-40% arányban támogatták, illetve utasították el ezt a lehetőséget, azzal persze, hogy a kérdőív maga csak az ötletet tartalmazta, a részletszabályokat nem, illetve csak rövid példák formájában.

Támogatná-e egy „sommás” munkaügyi peres eljárásrend bevezetését, amely kisértékű munkaügyi követelések esetére egyszerűsített szabályok szerint zajlanak (pl. egy tárgyaláson, az azonnal rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, nem fellebbezhető döntést eredményezne)?

Igen	Nem
60%	40%

²³⁴ Mt. 83. §.

²³⁵ Trenyisán Máté: Jogértelmezési kérdések a munkaügyi perekben. A „mikrokárok” problematikája. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2022.

²³⁶ Horváth E. Írisz: A kisértékű perek hatékonysága. *Magyar jog* 2013/3., 163.

²³⁷ Mt. 285. § (2) bek.

4.6.7. Részösszegzés – jogfejlesztő javaslatok a munkaügyi peres eljárás szabályainak vonatkozásában

Amint arra az interjúk tapasztalatai is rámutatnak, a munkaügyi peres eljárások költségeivel kapcsolatos szabályozás jelentősen befolyásolja a pereskedési hajlandóságot. A költségkedvezmények egyfelől valóban motiválók, azonban önmagukban – az esetszám-csökkenés adataiból kiolvasva – kevesek, illetve a fentiekben kimutatottak szerint kockázati tényezők is lehetnek. A költség- illetve illetékfeljegyzési joggal kapcsolatban a kockázatokat csökkenteni, ha a bíróságnak külön tájékoztatási kötelezettsége lenne a jogi képviselő nélkül eljáró fél felé a feljegyzett illeték és állam által előlegezett költség összegét meghatározó tényezők, valamint viselésük alapvető szabályaival kapcsolatban (t.i. hogy főszabály szerint a felek pereszteség-pernyertesség arányában viselik ezeket, a munkavállaló esetén munkavállalói költségkedvezmény hiányában). A tájékoztatásnak arra is fontos lenne kitérnie, hogy a költségkedvezmények – (részleges) pereszteség esetén – nem mentesítenek az ellenfél jogi képviselője munkadíjának megfizetése alól.

A munkaügyi perben előterjesztett követelések mértékének racionális meghatározását elősegítené továbbá, ha az a szabály, miszerint az illeték alapját a pertárgy értékének leszállítása nem érinti,²³⁸ akként módosulna, hogy a perfelvétel lezárásáig bejelentett leszállításokat e vonatkozásban figyelembe kellene venni. A jelenlegi szabályozás mellett az illeték alapja akkor is egy esetleg – előlegezési kötelezettség hiányában – túlzó módon meghatározott igény, ha a felperes a perfelvétel során belátja, hogy ennek sikeres érvényesítésére nincs érdemi esélye. Amennyiben a perfelvétel során az illeték alapja is csökkenthető lenne a követelés leszállításával, a bíróság fentiek szerinti, illetékvisseléssel kapcsolatos tájékoztatása és a perfelvétel alakulása arra indíthatná a felperest, hogy követelését a valós nyeresési esélyekhez igazítsa.

Feltétlenül korrekcióra szorulna az ügyvédi költségek megtérítésének szabályozása is. A bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. IM rendelet szabályain már jelentősen túlhaladt az élet. A pertárgy értéke mint a bírói mérlegelés alapján megállapítható jogi képviselői munkadíj alapja ugyan tükrözi az ügyvédi felelősség mértékét, de az ügy munkai igényével nagyon gyenge korrelációban van, így az óraalapú elszámolással dolgozó jogi képviselő díjkalkulációjának nem képezi észszerű bázisát. Indokolt fenntartani a bíróságok számára a mérlegelési jogot a jogi képviselői munkadíj meghatározásánál annak érdekében, hogy ne születhessen döntés esetleg visszaélés-szerű módon eltúlzott díjazásokról. Azonban a mérlegelés szempontjait fontos lenne elsősorban – vagy legalább a pertárgy értékével azonos súllyal – a jelenlegi piaci árakhoz, óraalapú elszámolás rendszeréhez igazítani. Ennek hiányában az ügyvédek perképviselést érintő motivációja jelen-

tősen csökken, továbbá jó eséllyel a pereskedést fontolgató ügyfél sem fog ügyvédet megbízni, mivel alacsonyabb pertárgyérték esetén pernyertesség esetén sem térül meg számára a jogi képviseletre fordított összeg. Mindez összeegyeztethetetlen a Pp. által megkívánt professzionális pervitel szemléletével, ugyanis szakszerű képviselet hiányában a pereskedésből kiszorulnak, akik anyagilag rászorultabbak lennének, vagy kisebb értékű, kockázatosabb megítélésű igényeket kívánnának érvényesíteni.

Az ügyvédi díjazás emelésével összefüggésben megfontolást érdemelne, hogy a személyesen eljáró félre és a jogi képviselővel eljáró félre vonatkozó eljárás szabályozás több érdemi különbséget tartalmazzon, kiemelve a jogi képviselővel szemben támasztott fokozott felelősségi követelményeket. A jelenlegi eljárás szabályok szerint – amint azt fent részleteztük – a bíróság kiterjedt anyagi és alaki pervezetési kötelezettsége jogi képviselő esetén is kiterjed arra, hogy a perfelvételi nyilatkozatok alaki és tartalmi hiányosságaira, a hiányosság jogkövetkezményeire, a bizonyítási teher helyes szabályaira, a felek bíróság által tévesnek tartott jogszabályértelmezésére is fel kell hívni a figyelmet.²³⁹ A jogi képviselővel történő eljárás során mindez nem tükrözi a professzionális pervitel követelményének elvét, kevésbé szorítja rá arra a jogi képviselőt, hogy megfelelő időben, lehetőség szerint teljes, szakszerű perfelvételi nyilatkozatokat tegyen. Ez a perek elhúzódásához is hozzájárulhat. Az I. Ppn. a fentiekben írt módon jelentősen enyhítette a jogi képviselő által benyújtott keresetlevéllel szemben támasztott követelményrendszert, megnövelve ezzel a perfelvételre eső teendőket, a bíróság pervezetési feladatait. Amennyiben a bíróságnak kevesebb tájékoztatási, figyelemfelhívási, hiánypótló-táji kötelezettsége lenne a jogi képviselővel eljáró féllel szemben, ez a jogi képviseleti munka hozzáadott értékét, egyúttal a munkaügyi perekben valóban professzionálisan eljáró ügyvédi kör presztízset emelné, továbbá a jogi képviselővel folytatott perek gyorsabb, hatékonyabb befejezését is szolgáltná.

Az interjúk alapján a jogkereső közönség részéről is markánsan megfogalmazódó igény a munkaügyi különbíró-ságok visszaállítása. Ennek többféle szervezeti megoldása lehet (különbíró-ság, törvényszéki szinten külön kollégium stb.), de az önálló szakmai közösségként, munkaügyekre specializált szakbíró-ságként eljáró szervezeti egységek léte fontos garanciája az ügyek fenntartható módon, megbízhatóan történő, szakszerű ellátásának. A jelenlegi trend szerint a munkaügyi perek száma erősen csökken, és többnyire azok fordulnak bírósághoz, akik igen elszántak, nagy anyagi vagy presztízssértékű ügyeik vannak, amelyekért akár komoly anyagi áldozatot is hoznak az ügyvédi költségek terén. Ebből következően a munkaügyekben eljáró bíróságokon, bár a perek száma mennyiségileg csökkent, minőségi értelemben egyre nehezedő ügyteher mutatkozik. A peres felek a számukra kiemelten jelentős ügyek professzionális elintézésére fokozódó igényt támasztanak.

²³⁸ Itv. 41. § (2) bek.

²³⁹ Pp. 115. §, 237. §

Bizalmukat erősítheti, ha a munkajogi ügyekben releváns tapasztalattal rendelkező szakbíró látja el az ügyüket.

A soronkívüli perek szabályozásának felülvizsgálata is indokolt. Egyfelől jelentős érdek fűződik a perek gyorsításához, hiszen – ahogyan ez az interjúkban is megfogalmazódott – a felgyorsult életritmusú, instant, digitális megoldásokra szocializált társadalom számára egyre anakronisztikusabb, elfogadhatatlanabb, ha egy vita megoldása évekig húzódik. Másfelől azonban a soronkívüli eljárás rendkívüli eljárási megterhelést (havonta történő tárgyalás az ítélezési szünet alatt is) jelent mind a bíróságoknak, mind a feleknek. Így a feleknek sem feltétlenül igénye a soronkívüliség, ami arra hajthatja a felperest, hogy elengedjen számára fontos, de a soronkívüli eljárás okán túlzottan terhes módon érvényesíthető követelést (pl. munkaviszony helyreállítása). Ezenkívül a soronkívüli perben észszerűtlen, az egyéb eljárási szabályokkal

(pl. kézbesítési szabályok, tárgyalási időköz) összeegyeztethetetlenül rövid határidőket kell tartani, adott esetben a perben nem érdekelt résztvevőnek (pl. felszámolóbiztos) is. Javasolt lenne a felek rendelkezési jogát érvényesíteni abban a kérdésben is, hogy legyen lehetőségük közös kérelem útján eltérni a soronkívüliség szabályaitól. A soronkívül folytatandó eljárások során pedig szükséges lenne egyes speciális szabályok bevezetése, például kötelező elektronikus kapcsolattartás vagy kötelező jogi képviselő bevezetésére, a kézbesítés megghiúsulásának szorosabb szabályozására. Ugyanezen elv szerint lenne fontos felülvizsgálni a rövid határidős, munkaügyi nemperes eljárások szabályait.

Az eljárások valódi gyorsítását a kísértékű munkaügyi peres ügyek gyors intézésére szolgáló, „sommás” munkaügyi peres eljárás bevezetésével lehetne elérni, amelyről külön pontban írtunk.

5.

ÖSSZEGZÉS: FORDULAT VAGY KÁRMENTÉS?

Az ügyforgalmi statisztikák alapján világos, hogy 2010 és 2021 között Magyarországon a munkaügyi perek drasztikusan, 80%-ot meghaladó mértékben csökkentek. Ez ugyanakkor nem elszigetelt jelenség, hiszen más ügyszakokban is jelentős a visszaesés, mi több, a bírósági eljárások csökkenése nemzetközi tendencia.

Önmagában a munkaügyi pereskedés visszaszorulása még nem lenne aggasztó jelenség, hiszen pozitív tényezőkkel is magyarázható lenne. Ugyanakkor kutatásunk nem tárt fel ilyen okokat. Semmi nem utal arra, hogy kevesebb munkaügyi konfliktus lenne, és ezáltal jutna kevesebb vita a bíróságok elé. Ugyanígy nem látunk olyan bíróságon kívüli vitarendezési utat sem (így különösen hatóság előtti jogérvényesítést, vagy alternatív vitarendezési eszközöket), ami átvinné a pereskedés szerepét. Ezért álláspontunk szerint a perek számának drámai visszaesése azt jelenti, hogy számos munkaügyi jogvita marad formális kezelés és lezárás nélkül.

Tanulmányunkban kísérletet tettünk a munkaügyi perek csökkenését kiváltó jogi tényezők összefoglalására, egyben javaslatokat fogalmaztunk meg ahhoz, hogy a bíróság előtti munkajogi igényérvényesítésnek ne legyenek felesleges jogi akadályai. Ezek a tényezők az alábbiak.

A szakszervezeteknek komoly szerepe lehet abban, hogy a munkavállalók bíróság elé vigyék jogséremlüket. Magyarországon a szakszervezeti taglétszám alacsony és csökkenő mértéket mutat, ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy fontos lenne jogi eszközökkel támogatni a szakszervezeteken keresztüli igényérvényesítést is. Egyrészt, célszerű lenne a szakszervezetek jogi képviselői jogával kapcsolatos szabályokat egyszerűsíteni. Másrészt, javasoljuk a közérdekű igényérvényesítés lehetőségét a munkaügyi jogvitákra is kiterjeszteni, így nagyszámú, meg nem határozható sérelmet szenvedett fél érdekében is felléphetne a szakszervezet.

Az anyagi jogi szabályokban egy olyan területet azonosítottunk, ami egyértelműen felelős lehet a perindítási kedv csökkenéséért, ez pedig a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciórendszere. Úgy tűnik, mára szakmai konszenzus alakult ki abban, hogy a hatályos jog nem biztosít kellően visszatartó erejű jogkövetkezményeket a jogellenes megszüntetéssel szemben, és nincs a bíróság

kezében olyan eszköz, amivel a jogsértés súlyára reagálva tudna szankciót kiszabni. Ezeket a szabályokat sürgősen felül kell vizsgálni, mind a munkáltatói, mind a munkavállalói jogellenes megszüntetés vonatkozásában, amelyhez konkrét javaslatokat fogalmaztunk meg.

Az utóbbi években fontos szervezeti és hatásköri reformok is érintették a munkaügyi ítélkezést, amely a szervezetileg önálló munkaügyi bíróságok megszüntetésével, és hatáskörük jelentős szűkítésével járt. Mindkét változást kifejezetten károsnak tartjuk, mégpedig az ítélkezés szakmai színvonalának biztosítása szempontjából, ami – hosszútávon – szintén negatívan hathat a perindítási hajlandóságra. Álláspontunk szerint nem valamely szervezeti modellnek van önmagában jelentősége, hanem annak, hogy a munkaügyi jogvitákat specializált szakbíróságként eljáró szervezeti egység bírálja el, ahol mód van szaktudás felhalmozására, fejlesztésére és átadására is. Szintén a szakmaiság okán javasoljuk, hogy minden olyan per munkaügyi bíróság elé kerüljön, ahol az alkalmazandó anyagi jog munkajog (még akkor is, ha a jogviszonyban állami szerv a munkáltató, vagy a per tárgya hatósági határozat felülvizsgálata), vagy ahhoz szorosan kapcsolódik a jogi kérdés (lásd társadalombiztosítás).

A perszámok alakulása nem magyarázható az eljárásjogi összefüggések nélkül. Tanulmányunkban tömören összefoglaltuk az új Pp. megalkotásával kapcsolatos jogpolitikai célkitűzéseket, a szabályozás markáns elemeit, és a 2021-es novella újdonságait is. Elemzésünkéből látható volt, hogy az eljárásjogi reformok nem hogy nem állították meg a perek csökkenését, hanem még – a korrekciós célú novella ellenére – fokozták is. Éppen erre tekintettel láttuk szükségesnek a munkaügyi perekre vonatkozó speciális rendelkezések alapos áttekintését is. E körben számos olyan rendelkezést mutattunk ki, melyek céljuk szerint megkönnyíteni kívánják a munkaügyi pereskedést, de hatásukban ezzel akár ellentétesek is lehetnek. Számos javaslatot fogalmaztunk meg a részletszabályok felülvizsgálatára, különös tekintettel a költségviseléssel, illetve a jogi képviselő költségeinek megtérítésével kapcsolatos kérdésekre. A bíróság előtti igényérvényesítés megkönnyítésére a legambiciózusabb javaslatunk egy „sommás munkaügyi per” bevezetése, amely kísértékű perekben kínálna lehetőséget a vita gyors lezárására, jogerős ítélettel.

Össességében kutatásunk rámutatott, hogy a munkaügyi perek számának csökkenése egy sokösszetevős folyamat eredménye, amely tényezők nem csak a munkaügyi területen, hanem általában, nemzetközi viszonylatban is negatívan hatnak a perindítási hajlandóságra. Jelen tanulmány kizárólag a jogi tényezők feltárására vállalkozott. Álláspon-
tunk szerint a jelenlegi helyzetben az az elsődleges cél,

hogy megszűnjenek azok a jogi okok, amelyek visszatart-
hatnák a feleket a bírósági igényérvényesítéstől. Megítélésünk szerint a tanulmányunkban megfogalmazott javasla-
tainkkal jelentős lépés tehető ebbe az irányba, még ha azt
nem is remélhetjük, hogy az évtizedes tendencia rövidtá-
von megforduljon, és újra a 2010 körüli számban indulja-
nak munkaügyi perek Magyarországon.

1. MELLÉKLET: AZ ONLINE KÉRDŐÍV EREDMÉNYEI

A kutatáshoz online kérdőívet is készítettünk, amelyben azoknak a gyakorlati szakembereknek a véleményét kérdeztük a kutatás témakörében, akiknek van tapasztalata munkaügyi perekben. Az adatfelvétel 2023. március 23-tól 2023. április 22-ig tartott. A kérdőívet munkajogi szakmai közösségek, egyesületek segítségével népszerűsítettük. Összesen 30 válasz érkezett, amelyből 20 válaszadó ügyvédként, 8 fő pedig munkáltatói képviselőként vagy jogtanácsosként vett részt munkaügyi perekben. A kitöltők között csak 1 fő volt szakszervezeti tisztségviselő vagy jogtanácsos (1 kitöltő nem válaszolt erre a kérdésre). Ebből eredően kérdőívünk eredményei alapvetően a munkáltatói képviselők véleményét tükrözi.

Az első kérdés arra irányult, hogy a válaszadó tapasztalatai szerint csökkentek-e a jogi viták a munkahelyeken az elmúlt 10 évben. A válaszadók túlnyomó többsége jelentős csökkenést érzékel, és csupán 20% válaszolt úgy, hogy a jogi viták száma nem csökkent. Hozzá kell tenni, ez nem jelenti azt, hogy maguk a jogi konfliktusok csökkentek volna, hanem inkább arra utal, jóval kevesebb az olyan eset, amikor a vita feloldásához már jogi szakember segítségét is igénybe veszik.

Tapasztalatai szerint csökkentek a jogi viták a munkahelyeken az elmúlt 10 évben?

Nem	Igen, enyhe mértékben	Igen, jelentős mértékben
20%	20%	60%

A második kérdéssel azt vizsgáltuk, milyen alternatívái vannak a bíróság előtti igényérvényesítésnek. A válaszok száma sorrendjében az alábbiakat jelölték meg a kitöltők (több válasz is megjelölhető volt):

- Peren kívül egyezségkötés: 86%
- Fizetési meghagyásos eljárás: 45%
- Közvetítői eljárás: 14%
- Munkáltatói fizetési felszólítás:²⁴⁰ 7%

²⁴⁰ Ezt a válasz opciót a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezt a válaszadók az első három válasz-lehetőség utáni „egyéb” lehetőségként fogalmazták meg.

Úgy tűnik tehát, a peren kívüli megegyezés általánosan elterjedt a gyakorlatban. A fizetési meghagyást és a munkáltatói fizetési felszólítás ugyanakkor inkább csak permegelőző és nem a bírói utat kiiktató technika, hiszen a fél ellentmondása, illetve keresete esetén az igény csak bíróság előtt érvényesíthető. Figyelmet érdemel, hogy a közvetítői eljárás említése meglehetősen ritkán fordult elő.

Az eljárásjogi szabályokkal kapcsolatos első kérdésünk arra irányult, vajon csökkentette-e a munkaügyi perindítási hajlandóságot a 2018-tól hatályba lépett új Polgári Perrendtartás. A válaszadók túlnyomó része igennel felelt, közel 70% szerint ráadásul a perindítási hajlandóságot jelentősen csökkentette az új eljárásjogi kódex. (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre.)

Tapasztalatai szerint csökkentette-e a munkaügyi perindítási hajlandóságot a 2018-tól hatályba lépett új Polgári Perrendtartás?

Nem	Igen, enyhe mértékben	Igen, jelentősen
7%	21%	69%

A következő kérdés a 2021. január 1-jei átfogó Pp. reform megítélésére vonatkozott. A kitöltők háromnegyede negatív értékelést adott, miszerint a novella nem növelte a perindítási hajlandóságot. (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre.)

Tapasztalatai szerint növelte-e a perindítási hajlandóságot az új Polgári Perrendtartás 2021. január 1-jei átfogó (novellaris) módosítása?

Nem	Igen, enyhe mértékben	Igen, jelentősen
76%	21%	0%

Az anyagi jogot illetően, először arra kértük válaszadóinkat, jelöljék, hogy egyetértenek-e a munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióival kapcsolatos egyes javaslatainkkal. A válaszok száma sorrendjében az alábbiakat jelölték meg a kitöltők (több válasz is megjelölhető volt):

Az elmaradt jövedelem alapjául nem a távolléti díjat, hanem valamennyi rendszeres jövedelmet kellene alapul venni: 67%

A büntető jellegű szankció alkalmazása során mérlegelési jogkört kellene biztosítani a bírónak, hogy arányosítani lehessen a szankciót a jogsértés súlyával: 50%

Szükség lenne olyan büntető jellegű, a munkavállaló kárigényétől független szankcióra, amelyet a munkáltató minden esetben köteles megfizetni jogellenes megszüntetés esetén a munkavállaló számára: 47%

A bíróság a munkáltató kérelmére mérlegelhesse, hogy a munkáltató mentesülhessen a helyreállítás kötelezettsége alól: 37%

Bővíteni kellene a munkaviszony helyreállításának kötelező eseteit: 17%

Nem szükséges módosítani a jelenlegi szankciórendszert: 3%

Egyéb:²⁴¹

- A kártérítési igény nem csak összegében, hanem időbeliségében is korlátozni kellene (a hatályos szabályok alapján, ha alacsony a havonta elszemvedett kár, gyakorlatilag akár éveken át indíthat újabb pereket a munkavállaló): 3%
- Nem csökkenne a megítélt összeg akkor sem, ha a volt munkavállaló elhelyezkedett közben: 3%

Az egyik válaszadó e kérdés kapcsán fogalmazta meg a perköltségekkel és az ügyvédi munkadíjjal kapcsolatos alábbi véleményét:

„Az összes perköltséget, ideértve a teljes, tényleges ügyvédi költséget meg kellene ítélni. Ez a polgári perekre is vonatkozik. A pereskedés legfőbb gátja, hogy az új Pp. szigorú perviteli szabályai, a túl rövid határidőkkel karöltve nagyban megnövelték az ügyvédi munkát, annyira, hogy az ügyfelek nem képesek azt megfizetni, csakis a legtehetősebbek engedhetik meg maguknak. A felek maguk pedig nem tudják a beadványokat összeállítani. A bíróságok pedig jellemzően magukra nem tekintik kötelezőnek a szigorú szabályokat. A tényleges ügyvédi költséget sose ítélik meg, jellemzően csak töredékét annak. Közben visszatartó ereje lenne mindennemű jogsértésnél, ha a sérelmet szenvedett fél tényleges, magas ügyvédi költségével is számolnia kell a jogsértő félnek.”

A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciónak szigorítása kapcsán, a válaszok közel fele-fele arányban oszlottak meg aszerint, hogy ez szükséges-e, vagy nem. A következő kérdésben az igennel válaszolók szövegesen is megfogalmazhatták javaslatukat. Ezek túlnyomó többségében a megfizetendő összeg növelésére irányultak.

Egyetért-e azzal, hogy a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióit szigorítani kellene?

Igen	Nem
47%	53%

A munkaügyi perekre vonatkozó speciális szabályok kapcsán vizsgáltuk, hogy a válaszadók véleménye szerint mely jogintézmények segítik elő leghatékonyabban a munkavállaló igényérvényesítését. A válaszok száma sorrendjében az alábbiakat jelölték meg a kitöltők (több válasz is megjelölhető volt):

A költségkedvezmények: 90%

A bizonyítási könnyítésekkel kapcsolatos szabályok: 52%

A széleskörűen érvényesülő soronkivüliség: 24%

A fél személyes eljárásának lehetősége: 17%

A speciális illetékességi szabályok: 17%

A speciális eljárási szabályok nem támogatják eléggé a munkavállaló igényérvényesítését: 14%

Kiugróan magas volt a válaszok száma a költségkedvezmények esetén, amit a bizonyítási szabályok követtek. A további nevesített jogintézményeket már csak a válaszadók töredéke sorolta a leghatékonyabb eszközök közé. Ugyanakkor csak néhány válaszadó értékelte úgy, hogy nem elégségesek az igényérvényesítés támogatásához a jelenlegi speciális szabályok. Az egyik válaszadó azt javasolta, hogy a pártfogó ügyvéd lehetőségét meg kell nyitni sokkal szélesebb rétegeknek.

Végül, az utolsó eljárási jogi kérdés alapján a kitöltők tapasztalatai szerint a jogi képviselő nélkül eljáró munkavállaló nem képes a sikeres igényérvényesítésre. Ebben nyilván az is közrejátszik, hogy a kitöltők túlnyomó többsége ügyvéd, illetve jogtanácsos volt.

²⁴¹ Ezeket a válasz opciókat a kérdőív nem tartalmazta kifejezetten, ezeket a válaszadók az első hat válasz-lehetőség utáni „egyéb” lehetőségként fogalmazták meg.

Tapasztalatai szerint a személyesen eljáró, jogi végzettséggel/ ismeretekkel nem rendelkező munkavállaló képes-e sikeres munkajogi igényérvényesítésre?

Általában igen	Általában nem	A per kimenetele mindig az adott ügytől és a munkavállaló saját képességeitől függ, az eljárásjogi szabályoknak nincs ráhatása
7%	83%	10%

A szakszervezetek szerepével kapcsolatban, a válaszadók 70%-a nem kifogásolja, hogy a szakszervezetek csak munkaügyi perekben képviselhetik tagjaikat. (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre.)

Egyetért-e azzal, hogy a szakszervezet csak munkaügyi perben képviselheti tagjait, más perekben nem?

Igen	Nem
70%	27%

Még magasabb volt a támogatottsága annak a szabálynak, amely a szakszervezet részéről eljáró képviselőtől jogi szakvizsgát követel meg. (1 fő nem adott választ, mivel álláspontja szerint a szakszervezet jellemzően meghatalmazott ügyvéd útján képviseli az ügyfelet, így nem releváns). Ez minden bizonnyal szintén nem független attól, hogy a válaszadók jellemzően jogi szakvizsgával bíró szakemberek voltak.

Egyetért-e azzal, hogy a szakszervezet részéről csak jogi szakvizsgával rendelkező személy (tag, tisztségviselő, alkalmazott) járhat el meghatalmazottként a tag munkaügyi perében?

Igen	Nem
80%	17%

A válaszadók több mint háromnegyede támogatná azt a javaslatunkat, hogy a szakszervezetek közérdekű igényérvényesítés keretében felléphessenek munkajogi igények érvényesítése céljából.

Támogatná-e, hogy a szakszervezet – az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos esetekhez hasonlóan – jogosult legyen közérdekű igényérvényesítés keretében pert indítani a munkaviszonyból származó igény érvényesítése iránt, ha a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti?

Igen	Nem
77%	23%

Jóval megosztóbb volt a „sommás” munkaügyi perrel kapcsolatos felvetésünk. A válaszadók 60-40% arányban támogatták, illetve utasították el ezt a lehetőséget, azzal

persze, hogy a kérdőív maga csak az ötletet tartalmazta, a részletszabályokat nem, illetve csak rövid példák formájában.

Támogatná-e egy „sommás” munkaügyi peres eljárásrend bevezetését, amely kísértékű munkaügyi követelések esetére egyszerűsített szabályok szerint zajlanak (pl. egy tárgyaláson, az azonnal rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, nem fellebbezhető döntést eredményezne)?

Igen	Nem
60%	40%

Az igazságszolgáltatási-szervezeti kérdéseket illetően, a válaszadók túlnyomó része támogatná a munkaügyi különbíráskodás visszaállítását. (1 fő nem adott értékelhető választ a kérdésre.)

Támogatná-e, hogy a munkaügyi bíróságok elsőfokon különbírásként működjenek?

Igen	Nem
83%	13%

A munkaügyi per leszűkített fogalma kapcsán, a válaszadókat arról kérdeztük, egyetértenek-e azzal, hogy egyes eljárások jelenleg közigazgatási ügyszakra tartoznak. A támogató válaszok sorrendjében az alábbi arányok születtek (több válasz is megjelölhető volt):

Társadalombiztosítási hatósági határozatok felülvizsgálata: 59%

Foglalkoztatás-felügyeleti (munkaügyi) hatósági határozatok felülvizsgálata: 45%

Közszolgálati perek: 17%

Mindhármat munkaügyi szakra kellene terelni: 31%

Miközben a kitöltők közel egyharmada szerint a felsorolt három ügytípust továbbra is a munkaügyi ügyszaknak kellene elbírálnia, a jelenlegi hatáskör-megosztás leginkább a társadalombiztosítási ügyek tekintetében elfogadott. Igen csekély szavazat-arány érkezett ugyanakkor a közszolgálati perekre.

Az utolsó kérdésben a válaszadók szabad szöveges válaszként megjelölhették az Mt. olyan további rendelkezéseit, amelyeket a munkaügyi perindítás akadályának látnak. E kérdésre 8 érdemi válasz érkezett:

- 3 kitöltő szerint indokolatlanul rövid az Mt.-ben előírt 30 napos keresetindítási határidő. Az egyik válaszadó szerint: „A kereset előterjesztésére irányadó 30 napos határidő – bár munkáltatói oldalról támogatott – nem feltétlenül előny: ilyen rövid idő alatt jogi képviselőt

- keresni/találni, előteremteni a szükséges összeget a megbízási díjhoz, végiggondolni a lehetséges bizonyítási eszközöket, kidolgozni a keresetlevelet, stb., sokszor szűk és rohamtempóban kell cselekedni. Érdemes lenne 60-90 napra felvinni a határidőt (de legalább 45 napra).“.
- 2 válaszadó a jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetés szankcióknak egyes részletszabályait jelölte meg.
 - 2 válaszadó nem az anyagi, hanem az eljárási szabályokat emelte ki problémaként.
 - 1 válaszadó a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó kógens szabályokat említette, amelyek révén az e körben foglalkoztatott munkavállalók elesnek a kollektív szerződésben biztosítható magasabb végkielégítéstől és felmondási időre járó távolléti díjtól (úgy is, mint a jogellenes megszüntetés esetén követelhető összegtől).

2. MELLÉKLET: A SZEMÉLYES INTERJÚK KÉRDŐÍVE

INTERJÚ VÁZLAT – MUNKAÜGYI PEREK

Az alábbi vázlat az interjúk orientálására szolgál, amelyet a konkrét interjú partnerhez, a beszélgetés alakulásához lehet igazítani. A kérdések sorrendje tetszőleges! Bármely pont kiegészíthető további kérdésekkel, amelyek témába váganak, és az alany tud róla releváns információkat megosztani.

Interjúalany	
Interjúztató	
Időpont	

I. A perszám csökkenés jelentkezése

- tapasztalja-e, hogy visszaesett a munkaügyi perek száma?
- véleménye szerint mióta?
- véleménye szerint kevesebb-e a munkajogi vita/konfliktus a munkahelyeken?

II. A csökkenés mögötti lehetséges tényezők

(Véleménye szerint közrehatnak-e az alábbi tényezők a perszám csökkenésében? Mennyire? Milyen egyéb ötlete van a lehetséges okokra?)

A) Anyagi jogi okok

- a jogellenes munkáltatói jogviszony megszüntetés szankcióinak szabályozása
- a jogellenes munkavállalói jogviszony megszüntetés szankcióinak szabályozása
- egyéb okok

B) Eljárásjogi okok

- professzionális pervitel problémája (a Pp. a kötelező jogi képviseletre lett modellezni, a személyesen eljáró munkavállaló nem tud eligazodni, pláne nem tudja felvenni a kesztyűt a jogi képviselettel rendelkező ellenféllel)
- a keresetlevél visszautasításához vezető okok szigorú bírói értelmezése a Ppn.-ig

- a költségkezdmények „kétarcúsága” (számtalan olyan „rejtett” költség merül fel, amivel a munkavállaló épp a kedvezmények miatt nem számol: munkavállalói költségkezdemény hiányában és pervesztesség esetén az illetéket végül meg kell fizetnie, az ellenfél ügyvédi költségének megfizetése alól pedig pervesztesség esetén a kedvezmények dacára sem mentesül)
- egyéb okok

C) Szervezeti okok

- önálló munkaügyi bíróságok megszűnése
- a munkaügyi per fogalmának szűkítése (közszolgálati perek, TB és egyéb munkaügyi közigazgatási perek kivétele)
- egyéb okok

D) Érdekképviseletek szerepe

- szakszervezeti szervezethez csökkenése
- szakszervezet képviseleti jogának szűkítése
- egyéb okok

III. Megoldási lehetőségek

Mi a véleménye az alábbiakról? Van-e saját javaslata e területeken?

Változtatna-e a jogellenes (munkáltatói és munkavállaló) munkaviszony megszüntetés szankcióin?

Milyen eljárásjogi jogintézmény vagy speciális szabály segíthetné elő a munkavállalók hatékonyabb igényérvényesítését?

Bővítené-e a szakszervezet közérdekű igényérvényesítésének lehetőségét?

Bővítené-e a szakszervezet képviseleti jogát?

Milyen szervezeti reformot támogatna a munkaügyi bíráskodás kapcsán?

Hogyan határozná meg a munkaügyi per fogalmát?

Hatékony segítséget jelentene-e a munkaügyi konfliktusrendezésben egy „sommás” (pl. egytárgyalásos, azonnali, nem fellebbezhető döntést ígérő), egyszerűsített munkaügyi per?

Hatékony segítséget jelentene-e a munkaügyi konfliktusrendezésben, ha lennének vállalaton belüli vitarendezési fórumok?

Segítséget jelentenek-e a munkaügyi konfliktusrendezésben az alternatív vitarendezés jelenlegi eszközei (pl. mediáció, döntőbíráskodás)?

Stb.

IV. Rövid szöveges összefoglalás

(Az interjúztató véleménye szerint melyek a legfontosabb információk a kutatás szempontjából?)

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Abi Adams-Prassl – Jeremias Adams Prassl: Vexatious Claims: Challenging the Case for Employment Tribunal Fees. *The Modern Law Review*, 2017/3., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2960383
- Antal Tamás: A munkaügyi bíraskodás történetének kezdetei Szegeden (1918–1920). In: Homoki-Nagy Mária, Hajdú József (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Czúcz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016
- Aristea Koukiadaki: *Individual and Collective Labour Dispute Settlement Systems – A Comparative Review*. EU-ILO, July 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf
- Benoît Dubessay: *The Labour and Employment Disputes Review: France*. 13 October 2022, <https://thelawreviews.co.uk/title/the-labour-and-employment-disputes-review/france>
- Cséffán József: A közzszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos munkajogi igények érvényesítése a közigazgatási perben. *Munkajog* 2019/2.
- Eberhard Natter: Die Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg im Wechsel der Konjunkturzyklen. In: Armin Höland – Caroline Meller-Hannich: *Nichts zu klagen? Der Rückgang der Klagenanzahl in der Justiz – Mögliche Ursachen und Folgen*. Nomos, Baden-Baden, 2016
- Éless Tamás: Perfelvételi szak. In: Varga István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja. III/11*. Budapest, HVG-ORAC, 2018
- Endrédi András: A perindítás megváltozott szabályai a polgári perrendtartás első novelláris módosítása alapján. *Miskolci Jogi Szemle*, 2021/1.
- F. Rozsnyói Krisztina: A közigazgatási és munkaügyi bíróságok felállításával kapcsolatos törvénymódosítások margójára. *Jogtudományi Közlöny* 2013/3.
- Gelencsér Dániel: Közérdekű igényérvényesítés Magyarországon I. – a gyakorlat tükrében. *Eljárásjogi Szemle* 2016/3., https://eljarasjog.hu/2016-evfolyam/kozerdeku_igenyervenyesito_magyarorszagon_i/
- Gombos Katalin: A polgári perorvoslati rendszer és átalakulása. *Jogtudományi Közlöny*, 2018/2.
- Gyarmathy Judit – Sándor-Szőke Zsuzsanna: Országos konferencia az új polgári perrendtartás tapasztalatairól. *Jogtudományi Közlöny*, 2019/11.
- Gyergák Balázs: A közigazgatási bíraskodás reformja a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2012–2014. évi ügyforgalmi adatainak tükrében. *Új Magyar Közigazgatás*, 2015/2.
- Handó Tünde: A munkaügyi bíraskodás jövője, avagy a közigazgatási és munkaügyi bíróságok. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös, Budapest, 2015
- Horváth E. Írisz: A kísértékű perek hatékonysága. *Magyar jog* 2013/3.
- Jeremias Prassl: 'All in this together?' UK Labour Market Reforms under the Coalition Government. *Hungarian Labour Law E-Journal* 2014/1.
- Király Cseperke – Rácz Zoltán: Gondolatok a magyar munkaügyi és közigazgatási bíraskodásról. In: Bankó Zoltán; Berke Gyula; Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs; Pécsi Tudományegyetem ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018
- Kiss Attila: A polgári per céljának átalakulása. *Jogtudományi Közlöny*, 2021/10.
- Krajecz Laura: 'Circulus vitiosus': a szakszervezetek képviselői joga a munkaügyi perben az új polgári perrendtartás tükrében. In: Bankó Zoltán; Berke Gyula; Tálné Molnár Erika: *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018
- Kulisty Mária: Bizonyítás a munkaügyi perben. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015
- Kulisty Mária: Igazságszolgáltatás és alternatív vitamegoldás a munkaügyi viták terén. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla; Petrovics Zoltán (szerk.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata. Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanaszék, 2005
- Kun Attila: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) szerepe a munkaügyi vitamegoldás rendszerében. In: Bankó Zoltán; Berke Gyula; Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris?: Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, Pécs; Pécsi Tudományegyetem ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018
- Lőrincz György: In memoriam munkaügyi bíróság (szubjektív emlékezés). *Munkajog* 2020/2.
- Matthias Kilian: *Rückläufige Eingangszahlen in der Justiz – Ein zweiter Blick auf Details*, *Anwaltsblatt* 2022 (<https://www.anwaltsblatt-datenbank.de/bsab/document/jzs-AnwBl-2022-9-026-482>)
- Matthias Kilian: *Rückläufige Eingangszahlen in der Justiz – Erfahrungen und Einschätzungen der Anwaltschaft: Schnelle und kostengünstige Lösungen sind gefragt*, *Anwaltsblatt* 2022 (<https://anwaltsblatt.anwaltsverein.de/files/anwaltsblatt.de/Dokumente/2022/anwbl-2022-418.pdf>)
- Mélypataki Gábor: A munkaügyi bíraskodás jelenéről és jövőjéről. *HR&Munkajog* 2015/7–8.
- Molnár Bence: És ki védi meg a munkáltató érdekeit? A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói. *Magyar Munkajog* 2019/1.
- Nacs Beáta: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, Doktori értekezés, ELTE ÁJK, 2009
- Nádas György: Bizonyítási nehézségek a munkaügyi kártérítési perekben. *Munkajogi Szemle*, 2002
- Paul Latreille: *The economics of employment tribunals. Understanding how employment tribunals make decisions can guide reforms of employment dispute settlement*. <https://wol.iza.org/articles/economics-of-employment-tribunals/long>
- Pethő Róbert: Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkaügyi perek számának alakulására. In: Horváth, István (szerk.): *Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015
- Petrovics Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, 2012
- Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2022
- Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában: a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016
- Petrovics Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: Horváth, István (szerk.): *Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015
- Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek a magyar munkaügyi szakbírói rendszer tervezett megszüntetéséhez. *Munkajogi Szemle* 1996/12.
- Radnay József: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 1997

Rúzs Molnár Krisztina: *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*. Doktori értekezés, SZTE, 2005

Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Novissima, 2022

Timár Kinga: Képviselő. In: Varga István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja. I/III*. Budapest, HVG-ORAC, 2018

Tina Chander: *Employment Tribunal statistics UK; workplace disputes in the UK*. <https://www.wrighthassall.co.uk/knowledge-base/employment-tribunals-workplace-disputes-in-the-uk>

Tománé Szabó Rita: A munkaügyi viták jelenleg hatályos szabályainak néhány elméleti kérdése, ahogyan egy munkaügyi bíró látja. In: Czúcz Ottó, Szabó István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás. Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára*. Bibo Kiadó, Miskolc, 2002

Trenyisán Máté: Jogértelmezési kérdések a munkaügyi perekben. A „mikrokarok” problematikája. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visszérő 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2022

Udvargy Sándor: Az első Pp. novella hatása az elsőfokú eljárásra. *Jogtudományi Közlöny*, 2021/3.

Varga Ádám – 1/1994. (I. 7.) AB határozat – Ügyész általános perindítási joga. <https://jogkodex.hu/doc/5644976>

Varga István – Éless Tamás (szerk.): *Szakértői Javaslat az új polgári perrendtartás kodifikációjára*. HVG-ORAC – Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2016

Varga István: A törvény hatálya és az alapelvek. In: Varga István (szerk.): *A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja. I/III*. Budapest, HVG-ORAC, 2018

Wopera Zsuzsa – Prugberger Tamás: Gondolatok a munkaügyi perek szakszabírói vagy általános bírósági hatásköréről. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2008/2.

Wopera Zsuzsa (szerk.): *Nagykommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer Jogtár

Wopera Zsuzsa: A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. (különszám)

Wopera Zsuzsa: A törvény hatálya és az alapelvek. In: Wopera Zsuzsa (szerk.): *A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény magyarázata*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017

Wopera Zsuzsa: Fellebbezés. In: Nagy Adrienn – Wopera Zsuzsa (szerk.): *Polgári eljárásjog II*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018

Zódi Zsolt – Kiss Rebeka: Hová tűntek a perek? A hazai bírászkodás kvantitatív vizsgálata 2010 és 2020 között. In: Gárdos-Orosz Fruzsina (szerk.): *A magyar jogrendszer rezilienciája 2010-2020*. Társadalomtudományi Kutatóközpont és ORAC, Budapest, 2022

A SZERZŐKRŐL

Gyulavári Tamás a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékének tanszékvezető egyetemi tanára. Az ELTE Jogi Karának elvégzése után több nyugat-európai egyetemen kutatott, majd később vendégprofesszorként előadásokat tartott. Számos nemzetközi kutatásban vett részt, így többek között az Európai Bizottság munkajoggal, illetve fogyatékossgal élő emberek jogaival kapcsolatos kutatói hálózatának tagja. Két angol nyelvű könyv társszerkesztője, valamint számos magyar és angol nyelvű tudományos cikk szerzője.

Halmos Szilvia a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma bíróné, 2018-tól dolgozik munkaügyi ügyszakos bírónéként. Rendszeresen részt vesz előadóként a Magyar Igazságügyi Akadémia, az Európai Jogakadémia (Europäische Rechtsakademie, ERA) valamint a European Judicial Training Network (EJTN) képzéseiben. 2016-ban védte meg PhD-dolgozatát az Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának Doktori Iskolájában a fogyatékossgal élő személyek munkavállalásának témakörében. Számos magyar és idegennyelvű írás szerzője a tudományos publikáció, a felsőoktatási jegyzet valamint a gyakorlati ismeretterjesztő irodalom műfajában a munkajog területén. Több egyetemen tanít munkajogi tárgyakat, az Igazságügyi Minisztérium jogi szakvizsga bizottságának tagja.

Kártyás Gábor a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékének egyetemi docense. Habilitációs értekezését a kiküldött munkavállalókról, phd dolgozatát a munkaerő-kölcsönzésről írta. Elméleti tevékenysége mellett 2018-tól 2022-ig a Kúria munkaügyi ítélkezését segítette főtanácsadóként. A Magyar Munkajogi Tudományos Diák Egyesület elnöke, az Opus Simplex vezető tanácsadója. Rendszeresen tart előadásokat munkaügyi szakembereknek szervezett gyakorlati továbbképzéseken és hazai, illetve külföldi tudományos konferenciákon. Rendszeresen publikál szakmai cikkeket, tanulmányokat, kiemelt szakterületei az atipikus foglalkoztatás, az uniós munkajog és a kollektív munkajog kérdései.

Krajecz Laura a Kúria bírósági titkára, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékének megbízott oktatója. Jogász diplomáját a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen szerezte 2015-ben, majd tanulmányait folytatva kiváló minősítéssel végezte el az ELTE munkajogi szakjogász képzését. 2017 óta a Kúrián dolgozik, jelenleg a Polgári Kollégium bírósági titkára. A Magyar Munkajogi Tudományos Diák Egyesület elnökhelyettese. 2023-ban „A személyiségvédelem eszközei a magyar munkajogban, különös tekintettel a sérelemdíjra” c. értekezésével szerzett doktori fokozatot summa cum laude minősítéssel. Rendszeresen publikál szakmai folyóiratokban munkajogi témákban.

Petri Dávid a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszékének PhD hallgatója. Doktori értekezésének témája a foglalkozási betegség miatti munkáltatói felelősség. 2022-ben a Rézler Gyula Alapítvány ösztöndíjasa volt, amelynek keretében a pszichoszociális kockázatok preventív kezelésének lehetőségeit vizsgálta. 2021 óta a Budapest Környéki Törvényszék és a Váci Járásbíróság bírósági fogalmazója.

A személyes interjúkat készítették: Hidasi Rita, Kártyás Gábor, Kozák Cintia, Németh Sára, Petri Dávid, Tóth János Jenő, Vajda Vilmos

Szaklektor: Tálné Molnár Erika

A kutatás és az ennek eredményeit összefoglaló tanulmány a Friedrich Ebert Stiftung Budapest Büro támogatásával, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének szakmai együttműködésével készült 2022–2023-ban.

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

budapest@fes.de

<https://budapest.fes.de/hu/>

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK



2010 és 2021 között Magyarországon a munkaügyi perek drasztikusan, 80%-ot meghaladó mértékben csökkentek, miközben semmi nem utal arra, hogy kevesebb munkaügyi konfliktus lenne, és ezért jutna kevesebb vita a bíróságok elé, vagy felértékelődtek volna más, bíróságon kívüli vitarendezési eljárások. Ezért a perek számának drámai visszaesése azt jelenti, hogy számos munkaügyi jogvita marad formális kezelés és lezárás nélkül. Tanulmányunkban kísérletet tettünk a munkaügyi perek csökkenését kiváltó jogi tényezők összefoglalására, egyben javaslatokat fogalmaztunk meg ahhoz, hogy a bíróság előtti munkajogi igényérvényesítésnek ne legyenek felesleges jogi akadályai.



A szakszervezeteknek komoly szerepe lehet abban, hogy a munkavállalók bíróság elé vigyék jogséremliket. Célszerű lenne a szakszervezetek jogi képviselési jogával kapcsolatos szabályokat egyszerűsíteni. Másrészt, javasoljuk a közérdekű igényérvényesítés lehetőségét a munkaügyi jogvitákra is kiterjeszteni, így nagyszámú, meg nem határozható sérelmet szenvedett fél érdekében is felléphetne a szakszervezet. Egyértelműen felelős lehet a perindítási kedv csökkenéséért a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciórendszerének hatályos szabályozása, amit jelentősen szigorítani kell.



Kifejezetten károsnak tartjuk a szervezetileg önálló munkaügyi bíróságok megszüntetését és hatáskörük jelentős szűkítését. Fontos, hogy a munkaügyi jogvitákat specializált szakbíróságként eljáró szervezeti egység bírálja el. Javasoljuk emellett, hogy minden olyan per munkaügyi bíróság elé kerüljön, ahol az alkalmazandó anyagi jog munkajog, vagy ahhoz szorosan kapcsolódó jogi kérdés. Számos javaslatot fogalmaztunk meg az eljárásjogi részletszabályok felülvizsgálatára (például a jogi képviselő költségeinek megtérítésével kapcsolatban), illetve a „sommás munkaügyi per” bevezetésére, amely kisértékű perekben kínálna lehetőséget a vita gyors lezárására, jogerős ítélettel.

További információk:
<https://budapest.fes.de/hu/>