

A MUNKAJOGI PEREK ÁTALAKULÁSA*

Nádas György–Kiss Gergely Árpád¹

Határozott meggyőződésünk szerint egy ideális jogrendszer akkor tud kielégítően működni, ha annak egyes részterületei közötti koherencia megtartott, valamint, ha a különböző jogágakat szabályozó anyagi és eljárásjogi kódexek a felvetődő problémákra képesek adekvát és gyors választ adni, elkerülve a túlszabályozást.² E körben tehát – az elméleti alapú kutatások eredményein túl – a joggyakorlat visszajelzéseiből³ következtethet a jogalkotó arra nézve, hogy a hatályban lévő jogszabályok működése mennyiben kielégítő, illetve, hogy igényel-e változtatást, és ha igen, akkor milyen természetűt.⁴

1. Bevezető gondolatok

A fenti gondolatmenetet követve értelemszerűen arra a következtetésre juthatunk, hogy ha egy meghatározó volumennel bíró jogszabály hatályon kívül helyezése – és a tárgykörben új jogszabály alkotása – megtörténik, az igen jelentős hatást gyakorol a jogrendszer egészére, hiszen az egyes jogszabályok értelemszerűen nem elszigetelt módon fejtik ki hatásukat.

Jelen tanulmány tárgya – a fentiekből következően – annak vizsgálata, hogy az új munkajogi kódexünk, valamint az új polgári perrendtartásunk milyen mértékű hatást gyakorolt a munkajog normatív hátterére, valamint az igényérvényesítés gyakorlatára. A fenti gondolatok alapján jelen dolgozatban nem az a szándék vezérli a szerzőket, hogy önmagában pusztán a jogszabályváltozások hatásának meglétét megállapítsa – hiszen a jogalkotói szándék is az eltérő hatásgyakorlásra⁵ irányul –, sokkal inkább annak

* DOI 10.21867/KjK/2021.2.11.

¹ Dr. Nádas György, habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

Dr. Kiss Gergely Árpád, PhD hallgató, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

A tanulmány megírása az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

² E jelenséget hívja Sárközy minőségi jogalkotásnak, hangsúlyozva ennek jelentőségét a különböző gazdasági folyamatokban. A szerző e körben az optimális mérték az óvatos jogalkotás és a szükségszerű *múltra irányuló dereguláció* kettősének ésszerű alkalmazásában látja. E körben ld. bővebben: Sárközy Tamás (2011): A jog szerepe a gazdaságban. *Magyar Tudomány*. 5. sz. 535–540.

³ E körben igen hangsúlyos szerepet kapnak a bíróságok szervezeteről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bsz.) 29. § (1) bekezdése alapján a bírósági joggyakorlat-elemző csoportok. E testület feladata, hogy a Kúria elnöke által kijelölt vizsgálati tárgyköröket elemezzék, és következtetéseiket összefoglaló vélemények formájában közzé tegyék. Ezen összefoglaló vélemények a Kúria honlapján elérhetőek: <https://kuria-birosag.hu/hu/joggyakorlat-elemzo-csoportok-osszefoglaloi> (letöltés dátuma: 2021. május 30.)

⁴ E kérdésben a jogalkotást segíti továbbá, hogy az Igazságügyi Minisztérium kötelékein belül számos helyettes államtitkár segíti e folyamat gördülékenységét. E tevékenység részleteiről az Igazságügyi Minisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 9/2019. (VIII.1.) IM utasítás rendelkezik.

⁵ Az Mt. esetében az új törvénykönyv megalkotására vonatkozó jogalkotói igény megfogalmazására a Széll Kálmán Terv keretein belül megalkotott Magyar Munka Tervben került sor. E dokumentum görcső alá veszi a foglalkoztatáspolitikát, valamint a munkaerő-piac 2011-es évben aktuális helyzetét,

vizsgálata, hogy az új anyagi és eljárásjogi törvénykönyv mennyiben gyakorolt hatást az egyes, a munkajogi jogviták keretein belül igen gyakran előforduló perekre, különös figyelmet fordítva az igényérvényesítési hajlandóságra, valamint az egyes perek eljárási időtartamaira.

Jelen gondolatok mellett mindenképpen szükségesnek tartjuk felhívni a figyelmet arra, hogy bár valamennyi peres eljárás meghatározó jelentőséggel bír a felek számára jogvitájuk eldöntésének mikéntje szempontjából, ugyanakkor a munkaügyi perek kapcsán e jelentőség a felek közötti hierarchikus viszonyra tekintettel hangsúlyosabban van jelen. Erre figyelemmel a munkajogi igényérvényesítés során a jogalkotási folyamatoknál még a szokásosnál is nagyobb körültekintéssel szükséges eljárni annak érdekében, hogy az alá-fölé rendeltségi viszonyok ellenére a peres eljárásokban az anyagi és az eljárási jogszabályok mindennemű lehetőséget megadjanak a „gyengébb fél” számára is.⁶

2. Az új Mt.⁷

A jelenleg hatályos szabályozás alapvetően írta át az egyes jogintézményekhez kapcsolódó, illetve az azok megsértéséből eredő igényeket. Az már korábban is jól látható volt, hogy a munkajogi konfliktusok körében igen magas a látencia. A munkavállalók igényérvényesítési, illetve érdekérvényesítési hajlandósága és képessége az anyagi jogi jogszabályok változását követően az alább ismertetett statisztikai adatokkal is alátámasztható módon, jelentős mértékben csökkent.

Ennek a háttérben ma már kijelenthetjük, hogy egyértelműen a munkajogi szabályok megváltozása áll. Ezek közül az alapvető változások közül két elemet mindenképpen szükséges kiemelnünk. Az egyik, amely a korábbi Mt. hatálya alatt indult munkaügyi peres eljárások döntő többségét képezte, nevezetesen a felmondás

megfogalmazza az elérendő célokat, valamint az e célok eléréséhez szükséges intézkedéseket. (A Magyar Munka Terv elérhető: https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf) (letöltés dátuma: 2021. május 30.)

Az új Pp. esetében a polgári perjogi kodifikációról szóló 1267/2013. (V.17.) Korm. határozat preambulumban a régi Pp. *átfogó korszerűsítésére irányuló munkáltairól* rendelkezik. Ezen eszme az új Pp. általános indokolásában is megjelenik: „A Koncepció az új polgári perrendtartásról szóló törvényjavaslat (...) főbb szabályozási céljaiként határozta meg a perhatékonyság rendszerszintű megvalósítását, a perelterelést, a felek közötti egyeztetést előmozdító eljárási szabályok kiépítését, az osztott perszerkezet bevezetését, a perkonzentrációt biztosító eljárási szabályok megteremtését, a törvényszéken induló perekben a professzionális pivitel garanciájaként a kötelező jogi képviselő előírását, a csoportper hazai szabályainak megalkotását és az ésszerű elektronizáció szerepének erősítését.” (Az új Pp. általános indokolása, I. Az új szabályozás szükségszerűsége) (Az indokolás elérhető: <https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf>) (letöltés dátuma: 2021. május 30.)

⁶ E körülmény jelentőségét erősíti az is, hogy az új munkajogi kódexet kétségtelenül a rugalmasabbá válás és a megállapodás-központúság jellemzi. Ebből értelemszerűen az is következik, hogy a munkavállalók védelme igen komoly veszélybe kerülhet, hiszen míg az alapvető elgondolása az új Mt-nek, hogy a rugalmasság révén eljuthassunk a nagyarányú munkahely-teremtéshez, addig kontraproduktív eredmények születhetnek a jelenlegi munkaviszonyokkal kapcsolatban, ha a szabályozás nem elég alapos, vagy elvét bizonyos alapvetéseket. E körben ld. bővebben: Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor (2015): *Effects of the New Hungarian Labour Code: The Most Flexible Labour Market in the World?*, Friedrich Ebert Stiftung Budapest Office (www.fesbp.hu), 233–245. (A tanulmány szövege elérhető: http://real.mtak.hu/81493/1/166_711_1_PB_u.pdf) (letöltés dátuma: 2021. május 30.)

⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

jogellenességének megállapítása és az ehhez fűződő jogkövetkezmények iránti eljárások. A korábbi anyagi jogi szabályok kielégítették azt az igényt, hogy amennyiben a munkáltató nem a jogszabályokban meghatározottak szerint szüntette meg a munkaviszonyt, úgy olyan szankcióval kelljen számolni, amely már önmagában a kilátásba helyezéssel is alkalmas eszköz arra, hogy a munkáltatót a jogellenes magatartás tanúsításától visszatartsa.

A munkajogi anyagi jogszabályok alkalmazása és értelmezése, ebből következően perbeli jogok meghatározása szintén jelentős mértékben megváltozott azzal, hogy a jogalkotó kifejezetten háttérjogszabályként jelöli meg a munkajogviszonyok kapcsán a polgári törvénykönyvet, illetőleg annak meghatározott rendelkezéseit. Az Mt. 31. §-a tételesen meghatározza azokat a tényállásokat, amelyeket a Ptk.-ból a munkaviszony kapcsán alkalmazni kell. Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy a Ptk. egyes rendelkezései kifejezett rendelkezés nélkül is érvényesülnek a munkaviszony tekintetében csakúgy, mint a jogrendszer egészében.⁸

A jelenlegi szabályozás ezt az igényt egyáltalán nem elégíti ki, ebből következően a munkavállalók jelentős része nem vállalja annak a kockázatát, hogy igényét peres eljárás keretein belül érvényesítse. A jelenlegi anyagi rendelkezések figyelembevételével elképzelhető olyan helyzet, hogy a munkáltatónak még akkor is megéri a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, ha tisztában van azzal, hogy jognyilatkozata nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek, erre tekintettel vállalja a per kockázatát, amelynek a végén legfeljebb – teljes pervesztesség esetén is – 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget kell fizetni. Abban az esetben, ha a munkavállalónak sikerül elhelyezkedni, netán magasabb bérért, mint a korábbi munkáltatójánál elért, kára nem keletkezik, így legfeljebb az Mt. 82. § (4) bekezdésében rögzítettekét követelheti.⁹

Ugyancsak a peres eljárások számának visszaeséséhez vezetett az is, hogy a követelhető összeg jogcíme is megváltozott, elmaradt munkabér helyett kizárólag elmaradt jövedelem címén járó kártérítést kérhet a sérelmet szenvedett munkavállaló. E körben nagyon élesen vetődik fel az a dogmatikai probléma, amelyet az Mt. 29. § (5) bekezdése rögzít.¹⁰ Ugyanis azzal kell szembesülnünk, hogy dogmatikai szempontból a jogellenes felmondás semmis, a jogalkotó kizárja a semmisség jogkövetkezményeinek alkalmazását. A jogcím megváltozása azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetését követően, amennyiben nem tudott, illetve nem tud elhelyezkedni, már nem lesz biztosított, hiszen a bíróság által megítélhető kompenzáció már nem elmaradt munkabérként, hanem ahogy fentebb írtuk, kártérítésként állapítható meg. Ezt a vélekedést látszik alátámasztani az Mt. 171. § (2) bekezdése is.¹¹ Ezzel összefüggésben a Kúria 3/2014. (III. 31.) KMK véleménye többek között rámutat arra, hogy megfelelően alkalmazni kell az Mt.-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezetét.

⁸ Petrovics Zoltán (2019): A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérré. *Munkajog*. 4. sz. 15–22.

⁹ Mt. 82. § (4) bekezdés szerint a munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglalt helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

¹⁰ Mt. 29. § (5) bekezdés szerint a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 82-84. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

¹¹ Mt. 172. § (2) bekezdés szerint a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

Ugyancsak az eljárásokat érintő, de az anyagi jogszabályban meghatározott követelmény az, hogy a peres eljárást – a korábbi szabályokkal egyezően – a jogellenesnek ítélt jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül elő kell terjeszteni. A korábbi munka törvénykönyve ezt a perindítási határidőt azért tartotta szükségesnek az általános elévüléshez képest ilyen mértékben lerövidíteni, mert a jogellenesség jogkövetkezménye elsősorban eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás (visszahelyezés) volt, illetőleg a perindítással egy függő helyzet jött létre, amelynek fenntartása jogbizonytalanságot eredményezett. Ma már azonban ezt a rövid perindítási határidőt ilyen elvek mentén indokolni nem lehet, hiszen kizárólag anyagi igényekről dönt a kereset kapcsán a törvényszék, illetve – ahogy arra fentebb utaltunk – továbbfoglalkoztatásra, pontosabban ilyen irányú kereset előterjesztésére csak nagyon szűk körben nyílik lehetőség. Azzal azonban, hogy ilyen esetben a munkáltató sem kérheti a továbbfoglalkoztatás mellőzését, így az átalány-kártérítés lehetősége kizárt maradt továbbra is.

A másik jelentős munkaügyi pertípus a kártérítési perek köre. A kártérítés anyagi jogi szabályait szintén újradefiniálta a jogalkotó, gondolunk itt elsősorban a munkáltatói kárfelelősség szabályaira, amelyek vonatkozásában az anyagi jogi értelemben vett bizonyítási teher, a kimentés lehetőségét biztosító tényállások tartalma és értelmezése is átalakult. Mindez számos ponton bizonytalanná teszi a per kimenetelét a felek számára.

A polgári jogias szemlélet ennél a jogintézménynél is nagyon sajátos módon jelenik meg a munkavállaló kártérítési felelőssége kapcsán, ahol is a munkavállaló felelősségének alapja a felróhatóság, de a kártérítés mértékét kifejezetten vétkességi alapokra helyezi a jogalkotó.¹²

Ezek a módosítások jelentős mértékben meghatározzák a perindítási hajlandóságot és az alább idézett statisztikai adatok ezt vissza is igazolják. Ezen objektív körülmények mellett a jogszabály változásának vannak szubjektív utóhatásai is. Ebbe a körbe kell sorolnunk az ítélezési gyakorlat elbizonytalanodását, az új jogintézményekkel kapcsolatosan azt is megállapíthatjuk, hogy még kiforrott jogalkalmazói, ítélezési gyakorlat nem minden esetben alakult ki. Az egyes perek kimenetele különböző bíróságok és bírói tanácsok előtt különböző lehet. Ebben az is közrejátszhat, hogy a Kúria szervezetében az önálló munkaügyi kollégium nem került kialakításra, emellett a munkaügyi bíróságok helyzete is folyamatosan instabillá vált, olyannyira, hogy mára az önálló munkaügyi bírászkodás meg is szűnt.¹³ Ennek a bizonytalanságnak a kockázatát a peres felek viselik, melyet a költségek viselésének már említett változásai olyan fokú kockázattá minősítenek sok esetben, hogy a felek a pert megelőző egyeztetéseken nagyobb fokban egyeznek meg vagy megegyezés hiányában is eltekintenek a keresetindítástól.

¹² Nadas György (2017): A munkáltató kártérítési felelősségének jogalapja, jellemzői, a felelősség alóli mentesülés esetei. In: Bukor József – Drahotá-Szabó Erzsébet – Simon Szabolcs – Tóth Sándor János (szerk.): *A Selye János Egyetem 2017-es „Érték, minőség és versenyképesség – 21. század kihívásai” Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete: Humántudományi szekciók*. Komárno: Selye János Egyetem, 349.

¹³ Lásd erről még: Rab Henriett (2016): A közszolgálati különbíráskodás HR-szempontrú vizsgálata. *Közjogi Szemle*. 3. sz. 8–12., Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Tóth Hilda (2020): A magyar munka- és közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után. *Polgári Szemle*. 1–3. sz. 287–313., Prugberger Tamás – Rác Zoltán (2017): A munka és a közszolgálati jogi érdekérvényesítés alakulása 2010 után. *Polgári Szemle*. 4-6. sz. 184–201.

3. Az új Pp.¹⁴ – peradatok

Folytatva a korábbi gondolatmenetet, a következőkben érdemesnek tartjuk azt megvizsgálni, hogy az új Mt. hatálybalépése mennyiben érintette a perindítási hajlandóságot. E körben az Országos Bírósági Hivatal (OBH) által közzétett nyilvános adatokat¹⁵ vettük alapul:

1. táblázat

Év	Érkezett ügyek száma	Befejezett ügyek száma	Folyamatban maradt ügyek száma
2015	14273	14670	7060
2016	13477	14307	6230
2017	12667	12894	6003
2018	6170	9118	3005
2019	4615	5483	2187
2020.03.31-ig	1129	3316	*

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A fentiekből világosan kitűnik, hogy az évek előrehaladtával a munkaügyi perek számában jelentős csökkenés mutatkozik. E körben a legszignifikánsabb esetszámcsökkenés a 2018-as évben mutatható ki, ahol nem kevesebbre, mint a felére estek a munkajog körében indított peres jogviták. Mindamellet, hogy önmagában e csökkenő tendencia vitán felül áll, elengedhetetlennek tartjuk felhívni a figyelmet arra a tényre, hogy a csökkenés erőteljesebbé válásának ideje megegyezik az új Pp. hatálybalépésének évével. E körben talán nem túlzás azt kijelenteni, hogy az új eljárásjogi kódex – noha kellő felkészülési idő biztosításával annak tartalma már megismerhetővé vált – egyfajta fagyasztó hatást gyakorolhatott, elsősorban a jogi képviselőkre, a perindításokat illetően.¹⁶

Álláspontunk szerint az ügyek száma mellett egy igen fontos indikátora lehet a perindítási hajlandóságnak az is, ha szemügyre vesszük és értékeljük azt, hogy az egyes munkaügyi pereket a bíróságok milyen gyorsasággal bírálták el:¹⁷

¹⁴ 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról (Pp.)

¹⁵ <https://birosag.hu/statisztikai-evkonyvek> (letöltés dátuma: 2021. május 16.)

¹⁶ E körben az egyik legjelentősebb változás az új Pp.-ben a keresetlevelek „*jogi sorsának*” átalakítása volt (e körben vö.: 1952. évi III. törvény (régii Pp.) 95. § és 130. §, valamint az új Pp. 176. § szakaszait). E körben szükséges még utalni a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának megállapításaira is, miszerint a vizsgált 1689 ügyből azok 2/3 része – egészen pontosan 1146 ügy – végződött a keresetlevél visszautasításával. E körben a vizsgálat nem terjedt ki külön a munkaügyi perekben született keresetlevelekkel kapcsolatos bírósági végzések tartalmára, ugyanakkor e körben a szükséges és keresett arányszám megfeleltethető az új Pp. alapján induló perekben belüli munkaügyi perek mutatószámával. (A keresetlevél visszautasításának vizsgálata tárgykörében felállított joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye, 2019.EI.II.J.GY.P.2.) (https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_keresetlevel_visszautasitasanak_vizsgalata_osszefoglalo_velemeny.pdf) (letöltés dátuma: 2021. május 16.)

¹⁷ A perek gyors és hatékony elbírálásával kapcsolatos általános társadalmi igényt a jogalkotó az új Pp.-ben már az alapelvek között is lefektette, ld. e körben a *perkoncentráció elvét* (Pp. 3. §), illetőleg a *felek eljárástámogatási kötelezettségét* [Pp. 4. § (1)]. E körben ld. még: Király Lilla (2019): A perelőkészítéshez és a bizonyításhoz kapcsolódó új magyar polgári perrendtartás szabályozása a

2. táblázat

Év	Ügyek száma összesen	0-3 hónap	3-6 hónap	6-12 hónap	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év felett
2015	14670	5470	3450	2973	1791	569	337	80
2016	14307	4873	4140	3013	1545	457	236	43
2017	12894	4731	3648	2680	1288	338	150	59
2018	9118	2411	2508	2269	1361	369	153	47
2019	5483	1679	1326	1175	806	322	142	33
2020.03.31-ig	3316	1230	750	602	438	198	112	31

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A fenti adatokból világosan kivehető, hogy a bíróságok a beérkezett ügyek jelentős részét 1 éven belül el tudták bírálni első fokon. Ezen arányszámok a vizsgált évek tekintetében a következőképpen alakultak:

3. táblázat

Év	1 éven belüli befejezett ügyek száma	1 éven túl befejezett ügyek száma	1 éven belüli befejezett ügyek aránya	1 éven túl befejezett ügyek aránya
2015	11893	2777	81,07%	18,93%
2016	12026	2281	84,05%	15,95%
2017	11059	1835	85,76%	14,24%
2018	7188	1930	78,83%	21,17%
2019	4180	1303	76,23%	23,77%
2020.03.31-ig	2585	731	77,95%	22,05%

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A fenti kimutatások alapján egyértelműen megállapítható, hogy a 2018-as évben megfigyelhető, hogy annak ellenére, hogy a 2017-es évhez képest 3776-tal kevesebb munkaügyi per volt a közigazgatási és munkaügyi bíróságok előtt, a jogviták elbírálásával kapcsolatos hatékonyság és gyorsaság 6,93%-os arányszámú, további elhúzódással járt. E körülmény azért is tekinthető ellentmondásnak, mivel az új Pp.-vel kapcsolatos – már részben érintett – jogalkotási koncepció hangsúlyozottan az eljárások minél gyorsabban és hatékonyabban történő befejezését célozza.¹⁸

kontinentális és az angolszász jogrendszerek tükrében. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás. 2. sz.* 129–135.

¹⁸ E jogalkotói álláspontot hivatottak erősíteni az új Pp. általános indokolásában megjelenő, a *perhatékonyság rendszerszintű biztosítására* irányuló igény, valamint a kódex perkoncentrációval kapcsolatos alapelvi rendelkezéseikhez fűzött részletes indokolásban kifejtett *elvárások*. (Ld. bővebben: Magyarország Kormányának T/11900. számú törvényjavaslata a polgári perrendtartásról – általános indokolása II. pontjának 1. alpontját és III. pontjának 1. alpontját, valamint a 3. §-hoz fűzött részletes indokolást.) (elérhető: <https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf>) (letöltés dátuma: 2021. május 16.)

Mielőtt konkrét következtetéseinkre rátérnénk, e ponton is elengedhetetlennek tartjuk hangsúlyozni azt, hogy korántsem az jelen tanulmány célja, hogy a helyes jogalkotás - helyes jogalkalmazás – valamelyest utópisztikusnak tekinthető – objektív kritériumait meghatározzuk és e követelményrendszer szerinti eljárás helyességét hangsúlyozzuk. Álláspontunk szerint önmagában egy törvénykönyv megalkotása, valamint az ahhoz kapcsolódó, részben megújult eljárási környezet adaptációja egy igen nagy erőfeszítést igénylő, összetett feladat, ugyanakkor az így előálló eredmények értékelésének elmaradása pont azt az organikus fejlődésre való lehetőséget tagadja meg a jogalkotástól,¹⁹ amelyekkel a kialakult helyzetre mintegy reagálva, felül tudja bírálni korábbi jogszabályait.

Jelen dolgozat vizsgálati fókuszára ráillesztve a korábbi megállapításokat, tagadhatatlan, hogy korábbi megállapításunk a vizsgáltak fényében is megállja helyét, miszerint a két tárgyalt törvénykönyv hatálybalépése drasztikusnak mondható hatást gyakorolt a munkajogi igényérvényesítés gyakorlatát illetően.

Érzelkelhetővé vált, hogy az új anyagi jogi kódex a felek megállapodásának dominanciáját²⁰ kívánja a jövőben előtérbe hozni, szélesítve ezzel a szerződő felek szabadságát. A kérdés e körben továbbra is az, hogy képes-e a jelenlegi jogszabályi környezet a munkahely-teremtés céljának szem előtt tartásával akként rugalmasabbá tenni a hazai foglalkoztatást, hogy a munkajog létét indokoló szociális védelmi funkciók devalválódásától a rendszert megóvja.²¹

E kérdést megválaszolni az eltelt idő rövidségére tekintettel lehetetlen, ugyanakkor a már vázolt peradatokból arra lehet gondolni, hogy a munkaügyi jogviták számát érdemben²² az új eljárásjogi szabályok hatálybalépése apasztotta el,²³ amely arra engedi

¹⁹ E kérdésben a hazai jogtudomány is számos irodalommal büszkélkedhet, e körben ld. még: Sebők Miklós – Molnár Csaba (2020): *A jogalkotás minősége: Elméleti alapok és mérési lehetőségek*. In: Sebők Miklós – Gajdusчек György – Molnár Csaba (szerk.): *A magyar jogalkotás minősége – Elmélet, mérés, eredmények*. Budapest: Gondolat Kiadó – Társadalomtudományi Kutatóközpont – MTA Kiválósági Kutatóhely. 19–58., továbbá Bottyán Béla (2015): *Egyes kérdések a minőségi jogalkotás elvéről. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*. 1. sz. 38–54.

²⁰ Kiss György szavait idézve: „(...) *nevelő hatású a szabályozás, mert feldobja a labdát: döntsenek a felek. (...)*” – Interjú a X. Magyar Munkajogi Konferencián Berke Gyulával, Kiss Györggyel és Pál Lajossal (az interjú teljes szövege elérhető: <https://jogaszvilag.hu/szakma/megallapodasra-nevel-az-uj-mt/>) (letöltés dátuma: 2021. május 30.)

²¹ Egyetértünk Pál gondolataival, miszerint a modern problémákra nem lehet „elavult” válaszokat adni, ugyanakkor fontos megjegyeznünk, hogy ahhoz, hogy a felvetődő, XXI. századi problémákra kielégítő megoldásokkal tudjunk szolgálni, akár egészen a XIX. században megfogalmazott alapvetésekig szükséges visszanyúlni abból a célból, hogy az ott megfogalmazott értékeket, elvi megállapításokat a kor követelményeinek megfelelően átültethessük, megőrizve ezzel az elvet, és „felújítva” ezzel a megjelenést. Pál Lajos (2007): *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. Munkaügyi Szemle*. 9. sz. 9–11.

²² A korábban írtak figyelembevételével.

²³ Fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy jelen vizsgálat tárgyát ugyan a 2015 előtti időszak nem képezi – amelyet az új Mt. hatálybalépésének idejével kapcsolatos indokok támasztanak alá –, ugyanakkor megjegyzendő, hogy már 2013-tól a munkaügyi perek számában csökkenő tendencia volt érzékelhető. Kun (2016): *i.m.* 409.

következtetni a szerzőket, hogy az új Pp. hatálybalépésének köszönhetően nem érvényesítik igényeiket a munkaviszony alanyai peres úton.²⁴

Összességében tehát elmondható, hogy a jogszabályváltozások frissességére tekintettel messzire mutató, átfogó következtetések levonása nem lenne bölcs dolog, ugyanakkor elengedhetetlen felhívni a figyelmet arra, hogy a bíróság előtti igényérvényesítések számának szignifikáns csökkenése semmiképpen sem értékelhető pozitív fejleménynek, ugyanis nem utal semmilyen bizonyíték arra, hogy a szerződő felek közötti jogviták száma csökkent volna, ekképpen pedig arra a következtetésre juthatunk, hogy a visszaélések és jogsértések látenciája erősödött, azonban ez egy külön kutatás tárgyát képező kérdéskör.

Források jegyzéke

- 1267/2013. (V.17.) Korm. határozat a polgári perjogi kodifikációról
- 1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról
- 2011. évi CLXI. törvény a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)
- 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról (Pp.)
- 9/2019. (VIII.1.) IM utasítás az Igazságügyi Minisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatáról
- A keresetlevél visszautasításának vizsgálata tárgykörében felállított joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye, 2019.EI.II.J.GY.P.2. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_keresetlevel_visszautasitanak_vizsgalata_osszefoglalo_velemeney.pdf (letöltés dátuma: 2021. május 16.)
- Bottyán Béla (2015): Egyes kérdések a minőségi jogalkotás elvéről. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*. 1. sz.
- Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor (2015): *Effects of the New Hungarian Labour Code: The Most Flexible Labour Market in the World?*, Friedrich Ebert Stiftung Budapest Office ([www.fesbp.hu](http://real.mtak.hu/81493/1/166_711_1_PB_u.pdf)) (A tanulmány szövege elérhető: http://real.mtak.hu/81493/1/166_711_1_PB_u.pdf) (letöltés dátuma: 2021. május 30.)
- https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf (letöltés dátuma: 2021. május 30.)
- <https://birosag.hu/statisztikai-evkonyvek> (letöltés dátuma: 2021. május 16.)
- <https://kuria-birosag.hu/hu/joggyakorlat-elemzo-csoportok-osszefoglalo> (Letöltés dátuma: 2021. május 30.)
- <https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf> (letöltés dátuma: 2021. május 30.)
- Interjú a X. Magyar Munkajogi Konferencián Berke Gyulával, Kiss Györggyel és Pál Lajossal (az interjú teljes szövege elérhető:

²⁴ E körben érdemes figyelmet fordítani arra az ellentmondásra is, miszerint a bírósági ügyteher csökkenése nem eredményezte érdemben a peres eljárások időtartamainak számottevő rövidülését – ahogy az a korábbiakban bemutatott táblázatokban szereplő arányszámokból megállapítható –, amely szintén kihatással lehet a perlési kedv csökkenésére.

<https://jogaszvilag.hu/szakma/megallapodasra-nevel-az-uj-mt/> (letöltés dátuma: 2021. május 30.)

- Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Tóth Hilda (2020): A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után. *Polgári Szemle*. 1–3. sz.
- Király Lilla (2019): A perelőkészítéshez és a bizonyításhoz kapcsolódó új magyar polgári perrendtartás szabályozása a kontinentális és az angolszász jogrendszerek tükrében. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*. 2. sz.
- Kúria 3/2014. (III. 31.) KMK véleménye
- Magyarország Kormányának T/11900. számú törvényjavaslata a polgári perrendtartásról. <https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf> (letöltés dátuma: 2021. május 16.)
- Nádas György (2017): A munkáltató kártérítési felelősségének jogalapja, jellemzői, a felelősség alóli mentesülés esetei. In: Bukor József – Drahotaszabó Erzsébet – Simon Szabolcs – Tóth Sándor János (szerk.): *A Selye János Egyetem 2017-es „Érték, minőség és versenyképesség – 21. század kihívásai” Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete: Humántudományi szekciók*. Komárno: Selye János Egyetem.
- Pál Lajos (2007): Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. *Munkaügyi Szemle*. 9. sz. 9-11.)
- Petrovics Zoltán (2019): A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérré. *Munkajog*. 4. sz.
- Prugberger Tamás – Rácz Zoltán (2017): A munka és a közszolgálati jogi érdekérvényesítés alakulása 2010 után. *Polgári Szemle*. 4-6. sz.
- Rab Henriett (2016): A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponútú vizsgálata. *Közjogi Szemle*. 3. sz.
- Sárközy Tamás (2011): A jog szerepe a gazdaságban. *Magyar Tudomány*. 5. sz.
- Sebők Miklós – Molnár Csaba (2020): *A jogalkotás minősége: Elméleti alapok és mérési lehetőségek*. In: Sebők Miklós – Gajdusчек György – Molnár Csaba (szerk.): *A magyar jogalkotás minősége – Elmélet, mérés, eredmények*. Budapest: Gondolat Kiadó – Társadalomtudományi Kutatóközpont – MTA Kiválósági Kutatóhely.