

A KKV szektor differenciált munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel az Alkotmánybíróság 41/2009. (III. 27.) AB határozatára

MARENCSÁK ZSOLT

(Ph.D. hallgató, Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Doktori Iskola)

A munkajog világa jelenleg forrong, melynek oka a rendszerváltoztatás idején elfogadott munkajogi kódex változtatása iránti igény. Az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyvének (továbbiakban: Mt.)¹ meg kellett felelni az új demokratikus rendszer jogállami törekvéseinek és a szociális piacgazdaság által megkívánt foglalkoztatáspolitikának. Vagyis a vállalkozás szabadságán túl a munkavállalók egzisztenciális biztonságának feltételeit is garantálnia kellett. A gazdasági környezet folyamatosan változott/változik – a jelenlegi globális gazdasági válságtól eltekintve is –, így ezt a jognak is követnie kell. A globalizáció és a terciarizáció jelenlegi formája átalakította az általunk ismert világot, de az időközben elfogadott Mt. módosítások természetesen, nem voltak sem átfogó, sem koherens jellegűek, csupán a szükséges minimális érdekegyenlítést szolgálták a munkáltatók és a munkavállalók között, ennek okán érdemi változást sem eredményeztek, így a szabályozás megmerevedett.² Ezt a képet tovább rontja, hogy az EU-csatlakozásból eredő jogharmonizációs, és néhány AB-határozatból következő módosítás mellett leginkább eseti jellegű változások történtek. Ez utóbbinál érhető leginkább tetten a munkajog átpolitizált jellege, mely gyakorta mellözi a szakszerűséget, és a média kihasználásával, a politika egyes szereplői társadalmi támogatottságuk növelésére használnak. Mindezen körülmények tovább csökkentik a reális lehetőségét annak, hogy a kormányzat kizárólag a kor- és a szabályozandó életviszonyok követelményeinek megfelelően vizsgálja felül a munkajog vagy bármely más jogterület szabályait.³

Egy esetleges új Mt. megalkotásánál figyelembe kell venni, hogy a foglalkoztatást tekintve a KKV szektor⁴ átvette a vezető szerepet a hagyományos termelő típusú nagyvállalatoktól. Ennek egyik oka a kiszervezéseknek (outsourcing), és a vállalatszervezésben megjelent hálózatmodellek, a beszállítói láncok (vertikális dezintegráció) kialakításának is betudható. Jelenleg a KKV szektorba sorolható a vállalkozások 99,8%-a, mind a magyar, mind az EU–27 tagállamának vonatkozásában. Emellett a foglalkoztatásból a részesedése magyar viszonylatban 71,1%, míg az EU–27 esetén 67,4% ez az arány. Hozzáadott érték tekintetében hazánkban 51,9%, míg az EU–27 átlagában 57,9% a

¹ 1992. évi XXII. törvény.

² Berke Gyula–Kiss György–Lőrincz György–Pál Lajos–Pethő Róbert–Horváth István: „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” – Összefoglalás. In: *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/3. sz. 148. o.

³ Berke Gyula–Horváth István: *Munkajogi örökségünk*. In: *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1. sz. 181. o.

⁴ Ehelyütt természetesen nem csak a kis- és középvállalkozásokat értem, hanem a mikrovállalkozásokat is.

részesezésük.⁵ Mindemellett az is elmondható, hogy a gazdasági növekedés fő tényezői, és az innováció forrásai, mely kiválóan szemlélteti a szektor jelentőségét.

A munkajogi szabályozást a jelenlegi Mt. megalkotásakor – az akkori viszonyoknak megfelelően – a nagyüzemi munkáltatókra és munkavállalókra alakították ki. A kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások foglalkoztatási igényei és képességei ettől eltérő szabályozási környezetet követelnek meg. A nagyüzemi foglalkoztatásra kialakított szabályok jelentős része a KKV szektor vonatkozásában alkalmazhatatlan. A kialakult helyzetre válaszolva a Pécsi Tudományegyetemen kidolgozott „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” (továbbiakban: új Mt.-konceptió) a differenciált munkajogi szabályozás lehetőségét javasolja, mely a munkáltatók *mérete* (mikro-, kis- és középvállalkozások kontra nagyvállalkozások), illetve *gazdasági ereje* szerint eltérő szabályozást vezetne be.

A fentiek alapján logikusnak tűnik ez az elgondolás, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét sérti, ha különbözőeket azonos módon kezelünk.

1. Az Alkotmánybíróság 41/2009. (III. 27.) AB határozata

Ebben a változást sürgető elméleti és gyakorlati vitában, „nagy hullámokat verve” fogalmazódott meg az Alkotmánybíróság 41/2009. (III. 27.) AB határozata. Ez a határozat többek között megállapította, hogy alkotmányellenes a legfeljebb 10 főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabály, mely szerint a munkáltató csak vétkessége esetén tartozik felelősséggel a munkavállalónak okozott károk tekintetében (Mt. 175. §), és ezért azt 2009. december 31. napjával megsemmisítette.

Főszabály szerint a munkáltatót objektív kárfelelősség terheli. Ennek megfelelően, az Mt. 174. §-a alapján a munkáltatót vétkességétől független kárfelelősség terheli, melynek lényege, hogy a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben bekövetkezett bármilyen kárát köteles megtéríteni. Tehát a munkavállaló élete, egészsége, testi épsége; valamint a munkahelyre bevitt ingóságai tekintetében bekövetkezett [Mt. 176. § (1) bekezdése], illetve egyéb [az Mt. 177. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a 174–176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit, a (2) bekezdés alapján pedig nem vagyoni kárát is] kár vonatkozásában is felelős.

Az Alkotmánybírósághoz *két alkotmányjogi panaszt* nyújtottak be az Mt. munkáltatói kárfelelősséget szabályozó rendelkezései alkotmányellenességének vizsgálata tárgyában.

Az egyik indítványozó álláspontja szerint alkotmányellenesek az Mt. 175. §-ának (1) és (2) bekezdései, melyek alapján a legfeljebb *tíz főfoglalkozású* munkavállalót foglalkoztató *magánszemély munkáltató*, a munkavállalónak okozott kárért *csak vétkessége* esetén felel. Az indítványában kifejtett indokai alap-

⁵ *SBA Fact Sheet HUNGARY 2009*. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/pdf/final/sba_fact_sheet_hungary_en.pdf (2011.01.26.).

ján többek között azért vélte alkotmányellenesnek a fenti jogszabályhelyet, mert nézete szerint az Mt. magánszemély munkáltatókra vonatkozó kárfelelősségi szabálya – miközben a munkáltatókra nézve „pozitív diszkriminációt” jelent – önkényesen, ésszerű indok nélkül hozza hátrányos helyzetbe a magánszemély munkáltatóknál munkát vállalókat. Érvelése szerint, a pozitív diszkrimináció eszköze nem lehet negatív diszkrimináció, mivel az alkotmányossági szempontból nem tolerálható. Ennek alátámasztásaként utal néhány korábbi AB határozatra és különvéleményre.⁶

A másik indítványozó az Mt.-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok (Mt. 174. §) alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte. Vagyis ő az *objektív kárfelelősséget* támadja szemben a másik indítványozóval. Érvelése szerint a munkáltatók objektív kártérítési felelősségi szabályai hátrányos helyzetbe hozzák a nem magánszemély munkáltatókat több szempontból is. Egyrészt a teljesen más felelősségi szabályok alapján a munkáltatók felelősség alóli mentesülése eltérő, továbbá az eltérő bizonyítási teher miatt is hátrányosabb helyzetbe kerülnek a bizonyítási eljárásban az Mt. 175. §-ához (vétkesség alapú kárfelelősség) képest. Az indítványozó véleménye szerint alkotmányosan nem indokolt, hogy miért épp tíz főfoglalkoztatottban jelöli meg a munkáltató méretét a jogalkotó a speciális felelősségi szabályok megállapításakor, véleménye szerint „a jogalkotó önkényes és indokolatlan módon hozza jóval hátrányosabb helyzetbe a 11 főt foglalkoztató magánszemély munkáltatót”.

Másrészt a magánszemély és nem magánszemély munkáltatók közötti, az Mt. 174. és 175. §-aiban tett megkülönböztetés azért is indokolatlan, mivel érvelése szerint „nincs számottevő különbség egy egyéni vállalkozó és egy betéti társaság között a munkavállalónak okozott kár miatti felelősség szempontjából”. Az Mt. 174. §-a véleménye szerint különbséget tesz nemcsak a munkáltató által foglalkoztatottak száma, hanem a munkáltató szervezeti formája alapján is, ennek folytán ellentétes az Alkotmány 9. § (1) bekezdésével, amely alapján a piacgazdaság szereplőit azonos védelemben kell részesíteni. Ez álláspontja szerint sérti az Alkotmány 9. § (2) bekezdését, mert a vállalkozások között torzítja a versenyt.

A fenti két indítványt az AB a tárgyi összefüggésükre tekintettel egyesítette, és egy eljárásban bírálta el.

Az AB beszerezte a szociális és munkaügyi miniszter véleményét, mely szerint az Mt. 175. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak nem tekinthetők diszkriminatívnak; a jogalkotó a munkáltatók különböző csoportjaira nézve állapít meg eltérő felelősségi szabályokat, így a jogalkotói különbségtétel ésszerű indokokon alapul.

Tehát látható, hogy mindkét indítvány nem magát a konkrét rendelkezést véli alkotmányellenesnek, hanem az „*indokolatlan*” *különbségtételt*. Olyan rendszertani alapkérdéseket feszeget, hogy alkotmányosnak tekinthető-e a különböző munkáltatótípusokra különböző kárfelelősségi szabályok alkalmazása. Továbbá a második indítványozó a vétkességi felelősségi szabály differenciált alkalmazásának indokoltságát is megkérdőjelezi a legfeljebb 10 főfoglalko-

⁶ 61/1997. (XI. 17.) AB határozatára, a 39/1999. (XII. 21.) AB határozathoz fűzött Czúcz Ottó és Kiss László különvéleményeiben foglaltakra, valamint Kilényi Géza 26/1993. (IV. 29.) AB határozathoz fűzött különvéleményére.

zású munkavállalót alkalmazó magánszemélyek esetén, vagyis szerinte indokolatlan éppen 10 főnél meghatározni a munkavállalói limitet.

Mindez a kárfelelősségi problematikán túlmutatva egy esetleges differenciált munkajogi szabályozás kérdéskörének indokoltságát is felveti, vagyis a munkáltató sajátosságai, vagyoni helyzetbeli adottságai alapján lehet-e, és ha igen, akkor milyen szempontok és elvek mentén kerülhet sor alkotmányos a megkülönböztetésre.⁷

A munkavállalók védelmének kiemelkedő jelentőségét az adja, hogy a munkavállaló a munkahelyi baleset során olyan sérelmeket szenvedhet, amelyek visszafordíthatatlanok, illetőleg a munkaképesség csökkenéséhez, megrokkánáshoz, nem ritka esetben akár a munkavállaló halálához is vezethetnek.⁸ A munkáltató kárfelelőssége a munkavállalók védelmét szolgáló jogintézmény, melynek mind fontossága, mind gyakorisága miatt kiemelkedő eleme a munkavédelmi kötelességek megsértéséből eredő, a munkavállalókat ért károk megtérítése.

Tehát az AB szemléleti kiindulópontja a munkavállaló életében, egészségében, testi épségében bekövetkező sérelmek, illetve az így keletkezett károk megtérítése volt, pedig a munkavállalói kártérítési igényeknek csak egy része kapcsolódik az említett tényállásokhoz. De azt is meg kell jegyezni, hogy a bírói gyakorlat meghatározó részét teszi ki.⁹

A kétféle kárfelelősségi alakzat között a lényeges különbség a bizonyítási terhelés alakulása és a felelősség alóli mentesülés feltételeiben van. A kárfelelősségnek a munkajogban is lényegi eleme a jogellenes magatartás, a kár és a kettő közötti okozati összefüggés. A felelősség megállapításánál pedig különös jelentőségű kérdés, hogy az egyes felelősséget megalapozó tényeket kinek kell bizonyítania. Mindkét munkáltatói kárfelelősségi alakzatnál az Mt. 174. § (4) bekezdése alapján a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a kár munkaviszonyával összefüggésben érte; a kárt és annak mértékét, valamint a munkaviszonnyal való összefüggését is neki kell bizonyítania. Vitatott esetben azt is a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy őt egyáltalán munkaviszonyban foglalkoztatták.

Az Mt. 102. §-ának (2) bekezdése kifejezetten is előírja, hogy a munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. A szabályozás egyben a munkavállalók számára megkönnyíti, egyszerűbbé és gyorsabbá teszi a munkaviszonnyal összefüggésben történt balesetből és megbetegedésből származó károk megtérülését. Az Mt. 174. § (2) bekezdése szerinti objektív felelősség alóli mentesülés alapjául szolgáló körülményeket viszont a munkáltatónak kell bizonyítania. Eszerint a munkáltató csak akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt a működési körén kívül eső és egyben elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta, ezért sikertelensége esetén a kárfelelősség a munkáltatót terheli. Így ha a munkáltató csak e feltételek egyikét tudja bizonyítani – például, hogy a kár oka működési

⁷ Berke Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*. In: *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/2. sz. 129. o.

⁸ Az OMMF statisztikáiból kimutatható, hogy a munkahelyi balesetek (éves szinten 20 000 körüli) mintegy 1%-a súlyosnak tekinthető, és ebből majdnem fele halálos kimenetelű. forrás: http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=223 (2010.12.30.)

⁹ Berke: i. m. 129. o.

körén kívül esett, de azt nem, hogy az objektíve elháríthatatlan volt, illetve fordítva – a kárfelelősség alól nem mentesülhet.

A magánszemély munkáltató vétkessége megállapítható, ha a kár a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben érte és az közvetlenül a munkáltató kötelezettségszegésére vezethető vissza. A magánszemély munkáltató vétkességen alapuló kárfelelőssége esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy magánszemély munkáltatónak minősül (különben kárfelelőssége objektív alapú). A munkavállalónak kell bizonyítania a munkaviszony fennállását, a károsodás tényét, a károsodás és a munkaviszony közötti okozati összefüggést. A munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károkozás bekövetkeztében vétkesség nem terheli. Ennél a kárfelelősségi alakzatnál is lehetőség van a kármegosztásra, ha a kár bekövetkeztében a munkavállaló vétkes közrehatása is szerepet játszott – de az általános szabályok szerint a munkavállaló vétkességét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Az egyik indítványozó szerint a magánmunkáltató vétkességi alapú kárfelelőssége sérti az Alkotmány 70/A. §-át, mert a kifogásolt szabályozás ésszerű indok nélkül tesz különbséget a különböző jogállású munkáltatóknál munkát vállalók között. A másik indítványozó ezzel ellentétesen, az objektív munkáltatói kárfelelősségről állítja ugyanezt. Érvelése szerint nincs alkotmányos indoka a szigorúbb felelősségi alakzatnak. Nem alapul ésszerű indokokon, hogy az enyhébb kárfelelősségi szabályokat a jogalkotó tíz fő főfoglalkoztatásában, és csak a magánszemély munkáltatókra nézve állapította meg. Ennek megfelelően mindkét indítványnál az eldöntendő alkotmányjogi kérdés az, hogy a fentiekben ismertetett megkülönböztetés ellentétes-e az Alkotmány 70/A. §-ával.

Az AB korábban már több határozatban értelmezte az Alkotmány 70/A. §-ában foglalt tilalom alkotmányos tartalmát, az emberi méltósághoz való joggal szoros összefüggésben. Megállapította, hogy „a jognak mindenkit egyenlőként” kell kezelnie. Rámutatott arra is, hogy „az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes”. Nem minden személyek közötti jogi megkülönböztetés minősül az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján alkotmányellenesnek. A megkülönböztetés alkotmányosságát csak a mindenkori szabályozás tárgyi és alanyi összefüggéseiben vizsgálható. Nem minősül megengedhetetlen megkülönböztetésnek, ha a jogi szabályozás eltérő jogi helyzetben lévő, eltérő szabályozási körbe tartozó jogalanyi körre vonatkozóan állapít meg eltérő rendelkezéseket. Ennek megfelelően alkotmányellenes megkülönböztetés csak összehasonlítható jogosultak vagy kötelezettek között vehető fel.

Mindkét indítvány – egymáshoz képest fordított szemszögből – a munkáltató objektív és vétkességi kárfelelőssége közötti különbséget tartja alkotmányellenesnek. Egyik indítvány sem önmagában tartja alkotmányellenesnek a szabályozást, hanem a két csoport megkülönböztetését tekinti alkotmányellenesnek. Az indítványozók szerint a kétféle kárfelelősségi szabály – a főszabály és a kivétel – a köztük lévő, szerintük önkényes különbségtétel miatt alkotmányellenes. Azt állítják, hogy a megkülönböztetésnek nincs alkotmányos indoka.

Minden kárfelelősségi szabály a lehetséges károkozó és károsult viszonyát szabályozza; ezért a károkozók között tett különbségtétel ugyanúgy a lehetséges károsultak közötti különbségtétel is. Esetünkben a munkaviszonnyal kapcsolatban a munkavállalót ért kárért való felelősség feltételei közötti különbség egyszerre a lehetséges károsultak és károkozók közötti különbségtétel is. A vizsgált szabályozás szerint megtörténhet, hogy a kárért az egyik munkáltató köteles, a munkavállaló pedig jogosult a kártérítésre – míg ugyanilyen károkozásért egy másik munkáltató nem köteles, a munkavállaló pedig nem jogosult a kár megtérítésére. Ezért az AB a munkáltatói kárfelelősségi szabályok alkotmányossága szempontjából a munkáltatók és a munkavállalók helyzetének különbségét egy megkülönböztetés két oldalának tekintette és együtt vizsgálta.

A döntéshez először arról kellett állást foglalni, hogy összehasonlíthatóak-e az Mt. 174. §-ában említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak.

Az Mt. indokolása szerint mindkét szabály célja a munkáltatók ösztönzése a munkavállalók egészségét, testi épségét és egyéb vagyoni érdekeit védő munkavédelmi szabályok betartására. A munkáltató ez irányú kötelezettségeit a munkavédelmi szabályok rögzítik, és ebben az értelemben felfoghatjuk a munkáltató kárfelelősség-rendszerét, mint a munkavédelmi szabályok megszegésének egyfajta szankciója.¹⁰ Ez a fajta szigorú kárfelelősség a munkáltatónak a munkavállalói irányába fennálló „fürsorge” kötelezettségével áll kapcsolatban.¹¹ A kártérítési, kárfelelősségi szabályok általában is a károsult jogainak védelmét szolgálják. Ebből a szempontból nem a károkozó, hanem a lehetséges károsultak – esetünkben a munkavállalók – csoportja a döntő. Mindezek alapján az AB álláspontja szerint az Mt. 174. és 175. §-aiban megjelölt munkáltatói kör ebből a szempontból azonos. A munkavállalónak (a kár bekövetkezése szempontjából) mindegy ugyanis, hogy a munkahelyén ért kárt „magán(személy)-munkáltató” avagy egyéb munkáltató okozta.

Ezután az AB vizsgálta, hogy van-e ésszerű indoka az indítványozó által támadott munkáltatói kárfelelősségi szabályok közötti különbségtételnek.

Mind az Mt. indokolása, mind a miniszteri észrevétel kiemeli, hogy a jogalkotó ezen „kiszegisztenciájú” munkáltatókra nem kívánt szigorúbb következményeket hárítani, mivel e munkáltatók erőforrásai igen korlátozottak. Ezen „kiszegisztencia” munkáltatók objektív alapú kárfelelőssége esetén – a miniszter véleménye szerint – a munkáltató kártérítési kötelezettsége elvonná a működéséhez szükséges erőforrásokat, illetve megszüntetné működésük gazdasági alapját. A jogalkotó a kedvezőbb kárfelelősségi szabályok alkalmazását két feltétel egyidejű fennállásához köti: csak magánszemély munkáltató esetében, és csak akkor alkalmazható a kivételszabály, amennyiben az legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaz.

Az AB álláspontja szerint azonban nincs ésszerű indoka, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miatt épp erre a munkáltatói körre alkalmazan-

¹⁰ Kun Attila: *A „halál” egyes munkajogi vonatkozású kérdéseiről – különös tekintettel a munkáltató kárfelelősségre*. In: *Jog és állam* 6. A temetkezéssel kapcsolatos szabályozás (szerk. Kosza Yvett). KRE–ÁJK, Budapest, 2005. 90. o.

¹¹ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex, Budapest, 2006. 395. o.

dó. Az AB szerint az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése alapján a jogalanyok egyenlő kezelése a jogrendszer egészére kiterjedő követelmény, továbbá a polgári jogi, magánjogi jogalanyok közötti megkülönböztetés – alkotmányos indok hiányában – ugyancsak alkotmányellenes. Az AB álláspontja szerint a munkáltató magánszemély mivolta nem azonos a „kisegzisztenciá”-val, illetve a gazdasági társasági formákban (pl.: közkereseti társaság, betéti társaság) működő munkáltató erőforrásai is lehetnek erősen korlátozottak. A jogalkotó maximum tíz főfoglalkoztatott alkalmazásához köti a magánszemély munkáltatóra nézve kedvezőbb felelősségi szabályok alkalmazását. Nincs azonban indoka, miért épp ehhez a főfoglalkoztatotti létszámhoz köti a vétkességi kárfelelősség szabályának alkalmazását.

Az AB kifejtette, hogy a kártérítéshez való jog nem alapjog. Hangsúlyozta továbbá, hogy az Alkotmány 13. §-a szerinti alkotmányos alapjogi tulajdonvédelem viszont mindenki, vagyis a károsult és a károkozó tulajdonára is vonatkozik. A jognak tehát egy olyan kárelosztási (kártelepítési) mechanizmust kell működtetnie, amelyben nemcsak a károsult, hanem a károkozó alkotmányos tulajdonvédelme is igazolható.

Jelen esetben az alkotmányossági problémát egyrészt a munkáltatói oldalról az okozta, hogy a munkáltatók meghatározott két csoportjára eltérő felelősségi szabályok vonatkoznak, továbbá ennek folytán a munkaviszonnyal összefüggésben a munkáltatók által okozott károk megtérítése szempontjából a kifogásolt szabályozás a munkavállalók azonos csoportjára nézve nem a tulajdonhoz való jog, hanem alapjognak nem minősülő egyéb jog tekintetében tesz különbséget.

Ezt követően az AB azt vizsgálta, hogy a munkáltatók közötti eltérő felelősségi szabályozásnak van-e alkotmányos indoka. Az AB szerint – nem vitatva, hogy a (teljes) foglalkoztatotti létszám egy bizonyos szempontból mutatja egy munkáltató gazdasági erejét – önmagában ez alapján a munkáltató gazdasági helyzete, teljesítőképessége, pénzügyi helyzete nem ítélné meg. Ugyanígy nem függ a munkáltató cégformájától fizető-, illetve teljesítőképessége.

Mindezek alapján az AB megállapította, hogy *nincs ésszerű alkotmányos indoka* a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 fő főfoglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek.

Az AB ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. §-a szerinti munkáltató vétkességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan különböztetik-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat.

Az Alkotmány 70/A. §-ából eredő általános jogegyenlőségi követelménye arra vonatkozik, hogy az állam, mint közhatalom a jogok és kötelezettségek elosztása során köteles egyenlő méltóságú személyként kezelni a jogalanyokat, a jogalkotás során a jogalkotónak mindegyikük szempontjait azonos körültekintéssel, elfogulatlansággal és méltányossággal kell értékelnie.

Az AB álláspontja szerint az Mt. 174. §-ával és 175. §-ával érintett munkavállalók – miután valamennyiüket munkaviszonyukkal összefüggésben érte kár – azonos helyzetben vannak. Az két különböző kárfelelősségi forma viszont a munkavállalók között tesz különbséget. A munkáltatói felelősségi szabályok alapján az őket a munkaviszonyukkal összefüggésben ért káruk és azok megtérítése szempontjából az egyébként a munkaviszonyaikból származó jogukat és kötelezettségeiket tekintve nem különböző munkavállalók nincsenek azonos helyzetben.

Szükséges kiemelni a munkajog alapvető elkülönítő elvét: a partnerek jogilag egyenlőtlen pozícióját. A munkaviszony egyik fő jellemzője a függő, illetve az önálló munká, az ebből adódó alá-fölérendeltség, a munkáltató folyamatos utasítási, továbbá az utasítás végrehajtására nézve teljes körű ellenőrzési joga.

Mindezek alapján az AB megállapította, hogy a munkáltatók vétkesség alapú felelőssége (Mt. 175. §) az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütközése miatt alkotmányellenes, ezért azt megsemmisítette.

Összefoglalva, a KKV-szektor részéről igény van arra, hogy a munkajogi szabályok kialakításánál és módosításánál vegyék figyelembe az egyes munkáltatók gazdaságilag és szervezetiileg „gyengébb” helyzetét, melynek eszközét sokan egy differenciált munkajogi regulációban látják. Egy ilyen jellegű szabályozás során a munkavállalókat megillető munkajogi védelem csökkentésével érnék el a munkáltatói kör terheinek mérséklését, valamint a munkaviszonnyal kapcsolatos gazdasági kockázatok racionalizálását. Az elemzett AB határozat fényében kérdésessé válik minden hasonló jellegű kezdeményezés. Az AB nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a kiségzisztenciájú munkáltatók esetén – támogató jelleggel – a differenciált szabályozás működjön, azonban ez nem sértheti a munkavállalók egyenlő méltóságához való jogát. Eltérő szabályozás esetén továbbá különösen alaposan vizsgálandó a szabályozás ésszerű indoka, mivel az szükségképpen a munkaviszony eltérő alakítását eredményezi, mely természetesen a munkavállaló helyzetét is érinti. Továbbá az is egyértelmű, hogy a munkáltatói jogállás és a foglalkoztatotti létszám, önmagában nem elégséges indok az eltérő szabályozásra. A differenciált szabályozás alapjául a munkáltató adottságai önmagában nem jelentenek elégséges indokot, az csak a munkavégzés sajátosságaira tekintettel lehetséges, mint például egyes atipikus munkaviszonyok esetén.¹²

2. Zárszó

A fentiek alapján kétséges számomra az, hogy az új Mt.-konceptió differenciált szabályozásra vonatkozó része sikeresen megvalósítható lenne. Nehezen tudok elképzelni olyan differenciált jellegű szabályozást, mely a munkavállalók tekintetében nem érinti az *egyenlő bánásmód* követelményét, hiszen a munkajog elsősorban a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyt hivatott szabályozni, és meglehetősen csekély azon rendelkezések száma, mely egy esetleges differenciált szabályozás esetén nem sértené a munkavállalók egyenlő méltóságához való jogát.

Továbbá az ILO vonatkozó, 189. számú ajánlása is elutasítja a munkahelyteremtés érdekében a munkajogi szabályok differenciált alkalmazását, mert ezzel a KKV-szektor esetén tapasztalt, a foglalkoztatás minőségében meglévő deficit állapot tovább romlana.¹³

Mindemellett Kun Attila is a differenciált szabályozás veszélyeire figyelmeztetett.¹⁴ Reflektálva a *KKV-szektor problémáira*, utalt arra a szomorú tényre,

¹² Berke: i. m. 137. o.

¹³ ILO 189. számú Ajánlás (1998) 6. cikk (b) pont

¹⁴ Kun Attila: *A munkáltató, méretének relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III. 27.) AB Határozat fényében – „A KKV problematika”*. (Kézirat.)

hogy a legtöbb munkajogi jogsértésre a kismunkáltatóknál kerül sor, melynek következtében itt követik el a legtöbb munkavédelmi szabálysértést, ezért a munkahelyi balesetek száma is jellemzően a szektoron belül a legmagasabb. Emellett a „fekete” foglalkoztatás, vagyis az illegális munkavégzés is rájuk jellemző, mely a „szürke/feketegazdaság” forrása. Az ilyen jellegű tevékenység természetesen magával hozza a munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének nehézségeit, vagy egyenesen lehetetlen voltát, már csak azon oknál fogva is, hogy az illetékes hatóságok számára gyakran „láthatatlanok” informális jellegük folytán. Részben a túlélésért folytatott küzdelem kényszeríti őket erre, de szomorúan kell tudomásul vennünk, hogy gyakran nem csak a képesség, hanem a készség is messzemenőig hiányzik a vállalkozások részéről a hatályos szabályok betartására.

A fentiekén túl is, az is elmondható, hogy a bérek e szektorban alacsonyabbak, mely jellemzően hosszabb munkaidővel párosul.¹⁵ Továbbá azt se feledjük, hogy a kollektív munkajog jelentősége is minimális a KKV szektor esetén, így a munkavállalók még kevésbé védettek.

Ilyen körülmények között felelőtlenség egyszerű deregulációt javasolni, akár általános jelleggel, akár differenciált szabályozás formájában, pusztán a gazdasági növekedés serkentése végett. Ez a folyamat egy gazdasági növekedés által generált csapdahelyzetet teremthet azáltal, hogy a verseny hatására az egyes szereplők mind „alacsonyabbra teszik a léceket” a munkajogi szabályozásokat illetően, mely egy negatív spirált indíthat el a munkavállalók helyzetében. Emellett az ilyen jellegű dereguláció nem hozza meg a kellő hatást, mivel a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés legfőbb gátja, nem a munkavállalókat megillető jogokban keresendőek, sokkal inkább adózási, közigazgatási szabályozással vannak összefüggésben.¹⁶

Persze tény, ha rövid távon tervezünk és gondolkodunk, akkor a munkavállalók védelmi szintjének csökkentése hozhat pozitív hatásokat a munkahelyteremtés és versenyképesség növelése szempontjából. Hosszabb távon viszont elhanyagolható ez az előny, sőt a tisztességes munkafeltételek megteremtése és a foglalkoztatás minőségének javítása elősegíti a termelékenységet és annak fenntartható voltát, mely az adott vállalkozás versenyképességét növelheti. Persze ez csak hosszabb távon jelentkező járulékos nyereség.¹⁷

A differenciált szabályozás (differenciált dereguláció) emellett még egyfajta „rossz üzenetet” is hordoz, mely gyorsan eredményezhet a nagyvállalkozások részéről negatív választ, mint például a kreatív feldarabolása az adott vállalkozásnak, hogy ezáltal kedvezőbb szabályok vonatkozzanak rájuk. Mindez tovább rombolhatja az amúgy is komoly kihívásokkal küzdő jogkövetési kultúrát hazánkban. Természetesen nemcsak a magyar viszonyokra jellemző az a mentalitás, hogy csak a feltétlen szükséges minimumot teljesítik a vállalkozások (vagy azt sem), sőt, ha a szabályozás hézagos, az adott kiskapu kihasz-

¹⁵ Julio Faundez: *A view on international labour standards, labour law and MSEs*. ILO, Geneva, 2008. 16. o. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_110485.pdf (2011.01.27.)

¹⁶ Colin Fenwick–John Howe–Shelley Marshall–Ingrid Landau: *Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches*. ILO, 2007. 113. o. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf (2011.01.26.)

¹⁷ *Health and safety at work (The WISE Programme) Case of Philippines*. ILO, 2002. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/la/gp/philippines.htm> (2011.01.26.)

nálását, vagy a szabály megkerülését teljesen helyénvalóként kezelik. Mondván, amit a törvény nem tilt, azt szabad. Azt nem is említve, ha egy szabálynak nincs büntető jellegű szankciója, vagy szokásjog szerint a hatóságok eltekintenek az alkalmazásától, akkor az érintettek nem tekintik irányadónak. Sokan elfelejtik, vagy nincsenek vele tisztában, hogy a jog, csak egy minimum szintjét jelöli az elvárható magatartásnak, annak teljesítése még nem nevezhető példaértékű viselkedésmintának, annál többre van szükség. Erre vonatkozóan Ayres és Braithwaite fogalmazta meg a szabályozási piramis elméletét,¹⁸ mely kifejti, hogy minden esetben szükséges a szankció megléte, mely garantálja a szabályozás kikényszeríthetőségét. A szankció alkalmazása ugyanakkor nem kívánatos, az csak a legvégső lehetőség, ha egyéb kényszerítő intézkedések nem vezetnek eredményre, mint például a tájékoztatás, vagy a figyelmeztetés. Elsődlegesen az önkéntes jogkövetést kell célul kitűzni, mert a szükségtelen szankció alkalmazása csak rontja a vállalkozások és a munkaügyi hatóság közötti viszonyt. Ennek megfelelően a szankció alkalmazása előtt szükséges egyéb eszközök alkalmazása, mely az önkéntes jogkövetést ösztönzik. Ehhez persze olyan szabályozásra van szükség, mely betartható az érintettek által, és szükség esetén a hatóság ki tudja kényszeríteni a jogkövetést. A betarthatóság és a kikényszeríthetőség, persze messzemenőig nem elégséges követelmény a szabályozással szemben. A munkajognak érzékenynek kell lenni a munkáltatók és a munkavállalók igényeire, továbbá megoldást kell nyújtania a felmerült problémákra.

Ezzel kapcsolatos probléma, hogy a KKV szektor szerepe a politikaformálásban jelentéktelen a multinacionális vállalatokhoz képest, így a jogalkotás során sem tudja igényeit érvényesíteni a gazdaságban, és a foglalkoztatásban betöltött szerepe ellenére.¹⁹ Továbbá szükséges lenne a KKV-szektor munkáltatóinak és munkavállalóinak a rájuk vonatkozó szabályozás kialakításánál a participáció biztosítása, hogy érdekeiket és céljaikat eredményesen tudják érvényesíteni. Ez rendkívül nehéz feladat, viszont e nélkül nem képzelhető el olyan szabályozás, mely célzottan a KKV problémáira és igényeire fókuszál.²⁰ Mindenesetre a munkavállalók megfelelő védelmét, a tisztességes munkafeltételeket és a foglalkoztatás minőségének javítását továbbra is célszerűnek kell tekinteni, még ha bizonyos esetekben az új Mt. csökkentené is a munkavállalókat megillető garanciákat. Egyes jogosultságok elvonása önmagában még nem elvetendő gondolat, de véleményem szerint ennek egységesen, minden, azonos helyzetben lévő munkavállalóra ki kell terjedni, hogy az egyenlő bánásmód követelménye ne sérüljön. Továbbá a védelmi szint megnyirbálásánál is ügyelni kell arra, hogy a jelenlegi szabályozás túlburjánzott vadhajtásait nyessük csak meg, és ne kényszerítsük teljes mértékben kiszolgáltatott helyzetbe a munkavállalókat.

¹⁸ L. még bővebben: Ian Ayres–John Braithwaite: *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debat*. Oxford University Press, New York, 1992. Továbbá l.: Bridget Hutter: *Compliance: Regulation and Environment*. Clarendon Press, Oxford, 1997.

¹⁹ KUN ATTILA: *A MULTINACIONÁLIS VÁLLALATOK SZOCIÁLIS FELELŐSSÉGE CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*. Ad Librum, Budapest, 2009. 23. o.

²⁰ *Resolution concerning decent work and the informal economy*. ILO, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_098314.pdf (2011.01.26.)