

SZABÓ IMRE SZILÁRD

RENDSZERSZINTŰ JOGHÉZAG A BÉRFIZETÉS KIKÉNYSZERÍTÉSÉBEN?

Elegendő-e a magánjogi és a hatósági eszköztár?

A szerző álláspontja szerint a jelenlegi jogérvényesítési eszközök (munkaügyi per, foglalkoztatás-felügyeleti eljárás) a munkabérrel összefüggő visszaélésekkel kapcsolatban korlátozottan bírnak elrettentő erővel, így mérlegelendő a büntetőjogi következmények alkalmazása is, amelynek főbb irányaira tesz javaslatokat, *de lege ferenda* jelleggel.

Az elmúlt évtizedekben több szórványos, ám közérdeklődést kiváltó ügy¹ rámutatott: a munkáltatók tömeges vagy tartós bérfizetési mulasztásai – olykor a munkaviszony megszüntetésének alapvető garanciáit is mellőzve, pusztán a hatóságok felé történő „kijelentéssel” – a jelenlegi jogi eszköztár mellett nem kapnak adekvát büntetőjogi következményt. A társadalmi kár ugyanakkor nyilvánvaló: a munkabér vagy éppen a társadalombiztosítási ellátás a megélhetés elsődleges forrása, a késedelem vagy a meg nem fizetés „dominóhatást” indít el családok megélhetésében, helyi közösségek gazdasági stabilitásában és végső soron a közbizalomban is.

Miközben a munkajog hagyományos szankciórendszere erősen formalizált és kiszámítható (a követelések bírósági, peres úton történő kikényszerítése és a jellemzően panasz vagy közérdekű bejelentés nyomán elindított foglalkoztatás-felügyeleti hatósági eljárás), a szándékos és rendszerszintű bérfizetési mulasztásokkal szemben hiányzik a célzott büntetőjogi védelem, olyan esetekben is, ahol kitapintható a munkáltató vezető állású munkavállalójának vagy vezető tisztségviselőjének felróhatósága. Azaz önhibájából, az esedékesség időpontjában nem fizeti meg a munkavállaló részére munkaviszony² alapján járó juttatást.

A jogalkalmazói tapasztalat az, hogy a „klasszikus” vagyon elleni vagy költségvetési bűncselekmények tényállásai e helyzetek tipikusságát nem ragadják meg. Az a probléma is felmerül, hogy az adóhatóság által lefolytatott végrehajtás eredményeként (amely a meg nem fizetett személyi jövedelemadó, társadalombiztosítási járulék és szociális hozzájárulási adó és miatt indul) a munkabért terhelő közterhek megfizetésre kerülnek, így más büntetőjogi tényállás kimerítése sem kerülhet szóba (például költségvetési csalás). A munkaviszony alapján járó juttatás fogalom hatálya alá tartozik minden munkabér (különösen alaphér, időbér, teljesítménybér, pótlékok), valamint a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén járó juttatások köre is (végkielégítés, felmondási időre járó távolléti díj). Nem véletlen, hogy számos uniós tagállam a munkabér és más, munkaviszony alapján járó juttatások meg nem fizetését – meghatározott feltételek mellett – önálló büntetőjogi tényállásként szankcionálja:

- Szlovákiában külön tényállás: „A munkabér és a végkielégítés ki nem fizetése” (Trestný zákon §214).
- A lengyel Btk. (Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r - Kodeks karny art.) teljes XXVIII. fejezetét a munkát végző személyek jogait sértő bűncselekményeknek szenteli. Ebben a fejezetben

Szabó Imre Szilárd ügyvezető alelnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége, ügyvéd, egyetemi docens, KRE-ÁJK

¹ Az elmúlt időszakban a feldolgozóipar területén történt a legtöbb (nagyobb létszámú foglalkoztatottat) érintő eset.

² A munkaviszony fogalma alatt minden úgynevezett függő munkavégzésre irányuló jogviszony értendő, ideértve a közszféra ún. közszolgálati jogviszonyait és munkaviszonyait, valamint a magánszféra munkaviszonyait egyaránt.

a következő bűncselekmények vannak tipizálva: a munkavállaló jogainak tartós vagy rosszindulatú megsértése (218. § 1a. pont), a munkába való visszahelyezés megtagadása (218 § 2. §), a munkavállalónak járó juttatások meg nem fizetése (218 § 3. §), a vasárnapi és ünnepnapokon történő kereskedelem tilalmának megsértése (218a. §), a társadalombiztosítási adatok bejelentésének elmulasztása vagy hamis adatok megadása (219. §), a munkavállaló életveszélybe vagy súlyos egészségkárosodásba hozása (220. §), valamint a munkahelyi balesetről vagy foglalkozási megbetegedésről való bejelentés elmulasztása vagy a szükséges dokumentáció elkészítésének elmulasztása (221. §).

- Szlovénia: külön tényállás (KZ-1 196. cikk). A javaslat ehhez áll a legközelebb.
- Horvátország: külön tényállás (Kaznenog Zakona, Neisplata plaće Članak 132.)
- Ciprus: A „Protection of Wages Law” alapján a bérvédelmi szabályok megsértése büntetőjogi bűncselekmény: akár 6 hónap szabadságvesztés, legfeljebb 15 000 € pénzbírság.
- Franciaország/Belgium: a bérek meg nem fizetésének lehet büntetőjogi következménye (Franciaország: Code du travail L/R3246-1), ill. a Szociális Büntető Kódex alatt büntetőjogi eljárás alá vonható (Belgium).

A lényeg mindenütt azonos: ahol a munkáltatói mulasztás nem véletlen, nem adminisztratív tévedés, hanem tudatos döntés (a bűncselekmény elkövetése gondatlanságból nem valósulhat meg), ott a pusztán munkajogi, polgári jogi útra terelés nem elegendő. A munkások bérének igazságtalan visszatartása erkölcsi értelemben is súlyos sérelem, úgynevezett égbekiáltó bűn (5Móz 24,15; Jak 5,4), emlékeztetve arra az elvre, hogy a ledolgozott munka díja „még aznap” illeti meg a munkást. Ez a modern piacgazdaság elvi minimuma is.

Természetesen a büntetőjog ultima ratio (alap)elvének is érvényesülnie kell, amely azt jelenti, hogy a büntetőjognak, mint a jogi szankciók rendszerének utolsó, legvégső eszközként kell fellépnie, kizárólag akkor és olyan mértékben, amikor és amilyen mértékben más, enyhébb eszközök nem elégségesek az alkotmányos értékek és jogtárgyak védelmére. Ez véleményem szerint a munkabérek jogellenes meg nem fizetése esetén is erősen mérlegelendő a jogalkotó számára a jövőben. Arányos szankciót lenne szükséges bevezetni (például vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztés), amely a szándékos nemfizetés megelőzésére irányul, nem pedig a csekély jelentőségű adminisztratív mulasztások büntetésére vagy a munkáltatói terhek növelésére.

Egy esetleges büntető törvénykönyv³ módosításnak azt is rögzítenie kell(ene), hogy a büntetés korlátlan enyhítésének lehetősége (vagy annak kizárása) vádemelés előtti teljesítéshez kötött, amely a munkáltatói kötelesség teljesítését ösztönzi és a gyors rendezést szolgálja. Szabályozási szempontból felmerülhet, ha az elkövető súlyos hátrányt okoz (minősítő körülmény), akkor a büntetés ne legyen feltétlenül „mellőzhető” azáltal, hogy végül megfizeti a munkavállalók számára az őket megillető juttatásokat. Így amennyiben a bűncselekmény elkövetése megállapításra kerül, a büntetés kiszabása szükségszerűen felmerül, csak a mértékének korlátlan enyhítésére biztosítana lehetőséget a jogszabály a bírói mérlegelés körében. A bűncselekmény – értelemszerűen – a munkáltatóval szemben folytatott felszámolási eljárásban nem valósítható meg, tekintve, hogy ebben az eljárásban a vezető állású munkavállaló vagy vezető tisztségviselő nem jogosult intézkedésre, a munkáltatói jogkört a felszámoló gyakorolja.

A fentiekben leírtak alapjaiban feltételezik, hogy maga a tényállás is objektív módon igazolható (jogerős ítélet munkaügyi perben vagy foglalkoztatás-felügyeleti hatóság határozata), elkerülve azt a következményt, hogy feleslegesen legyen leterhelve a nyomozó hatóság alaptalan feljelentésekkel.

³ 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről