

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó kialakuló bírói gyakorlat az új
Mt. tükrében**

Szerző: dr. Bana-Nagy Adrienn

Miskolc

2015. november 29.

I. A Munka Törvénykönyve változásának jogszabályi, jogpolitikai háttere

Az Országgyűlés 2011. december 13-i ülésnapján elfogadta az új Munka Törvénykönyvét, a 2012. évi I. törvényt. Az új törvény - három területet kivéve - 2012. július 1-jén lépett hatályba azzal, hogy a régi Munka törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) egyes szakaszai 2012. december 31-ig hatályban maradnak, 2013. január 1-től már csak az új Munka törvénykönyve maradt hatályban. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és intézkedésekről a 2012. évi LXXXVI. törvény határozott.

Az új munkajogi kódex több ponton átalakította a korábbi szabályozást, szinte nincs olyan terület, amelyet ne érintett volna, például változott a szabadságra vonatkozó szabályozás, a hálapénz és borraaló kérdése, a védett kor szabálya, a felmondás szabályai és bérpótlékok rendszere. A változásokon kívül az új munka törvénykönyve új jogintézményeket is bevezetett, mint például a munkavállalói biztosíték, a munkakörmegosztás, vagy a több munkáltató által létesített munkaviszony.

Az új munka törvénykönyve megalkotásának elsődleges célja a törvény általános indokolása szerint a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele és a versenyképesség javítása volt. A munka törvénykönyve ennek megfelelően a termelés és a piac igényeinek érdekében növelte a munkáltató mozgásterét és nagyobb teret ad az egyéni megállapodások megkötésére. Az új Munka törvénykönyve mindezek mellett kiemelt figyelmet fordított az Európai Unió jogának történő megfelelésre is.

„A fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre - egyéb európai dokumentumok mellett - a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv (COM/2006/708 final) mutatott rá. A Zöld Könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. A törvény a Zöld Könyv megjelenése nyomán a tagállamokban kibontakozott tudományos vitákra és az ezek eredményeként megjelent jogalkotási megoldásokra is figyelemmel volt.

Magyarország Alaptörvénye kiemelt figyelmet fordít a munka szerepére a társadalmi és gazdasági berendezkedés alapvető szabályainak meghatározása során. A törvény az Alaptörvény szemléletét

tekinti kiindulópontnak. Az Alaptörvény számos a munkaviszonnal, illetve a kollektív munkajogi jogviszonyokkal érintkező alapjog újraszabályozását végezte el. Ezt az alapjogi szabályozást tartja szem előtt a törvény a munkajog alanyai jogainak és kötelességeinek meghatározása során, különös figyelemmel a munkavállalók személyiségi jogainak védelmére, a vállalkozás szabadságára és az egyesülési jogra (a munkáltatók és munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek képviselete érdekében való szervezetalakítás jogára). A törvény széles körben támaszkodik az Alkotmánybíróság, valamint az országgyűlési biztosok gyakorlatára is.

A magyar munkajogi jogalkotásban az európai munkajogi normák átvétele már jóval Magyarország európai integrációját megelőzően megkezdődött. A kilencvenes években létrehozott számos jogintézmény (például a csoportos létszámcsökkentés vagy az ún. munkajogi jogutódlás) szabályozása során a jogalkotó szem előtt tartotta a tárgyban született európai munkajogi megoldásokat. A jogharmonizációs tevékenység az Európai Közösséghez való csatlakozás időszakában felerősödött és napjainkban is tart. Legutóbb a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó 2008/104/EK irányelv jogharmonizációjára került sor. A Javaslat - Magyarország nemzetközi kötelezettségeinek megfelelően - fenntartja a hatályos Mt. szabályozási tárgyát képező valamennyi (korábban már a magyar jogrendbe iktatott) európai munkajogi (szociálpolitikai) tárgyú rendelkezés átvételét. A 2010/18/EU irányelv esetében az átvételi kötelezettséget a tagállamoknak 2012. március 8. napjáig kell teljesíteniük. A törvény ennek az irányelvnek az átvételét is célozza.

A hatályos Mt. megoldásához képest alapvető eltérés, hogy a törvény nem célozza az egyenlő bánásmódra, illetve az esélyegyenlőségre vonatkozó európai uniós jogi aktusok átvételét, mivel ezt a jogalkotási célt a magyar jogrendszerben a 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.) valósítja meg. Az Ebtv. - hasonlóan az eddigi rendszertani megoldáshoz - az Mt. háttérjogszabálya, amelyet a törvény által szabályozott jogviszonyokban is alkalmazni kell. A törvény emellett figyelemmel van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretében létrejött olyan egyezményekre, amelyekhez Magyarország csatlakozott.”¹

A törvény többek mellett legfeltűnőbb változása a munkaviszony megszüntetése és az ahhoz kapcsolódó jogkövetkezmények szabályainak gyökeres megreformálása volt.

¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről indokolása

„A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének intézményei körében a törvény több tekintetben változtatja meg a munkajogunkban az elmúlt két évtizedben kialakult rendszert. A változtatások indoka elsősorban a jogalkalmazásban mutatkozó ellentmondások kiküszöbölése, illetve a gyakorlatban kialakult igények kielégítése. Noha részben megszünteti a törvény az ún. felmondási tilalmak rendszerét, ám ennek ellenére nem csökkenti a munkavállalók szociális védelmi szintjét, különösen a fokozottan védett munkavállalói csoportok esetében. A törvény e körben figyelemmel van a szociális konzultáció eredményeire. Nem fenntartható a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek a hatályos Mt. alapján kialakult alkalmazása sem. Az elsősorban a munkáltatók terheit indokolatlanul növelő gyakorlat fenntartását nem támasztják alá az európai országokban alkalmazott megoldások, de szociálpolitikai szempontok sem. Az 1992-ben kialakított és időközben az Alkotmánybíróság határozata nyomán módosított jogalkotói elképzelés az egyes esetekben rendkívül elhúzódó munkaügyi perek kockázatát teljes egészében és indokolatlanul telepíti a munkáltatókra. A törvény a polgári jogi kártérítési felelősség alapelveit szem előtt tartó, a korábbinál kiegyensúlyozottabb megoldást alkalmaz, amelynek egyes elemei a közszolgálatban már korábban bevezetésre kerültek. A törvény a korábbi tapasztalatok alapján új szemléletű szabályozást tartalmaz a határozott időre létesített munkaviszony megszüntetése, illetve a munkaviszony azonnali hatályú megszüntethetősége körében is. A munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályozás célja az is, hogy a rendkívül nagyszámú ilyen tárgyú peres eljárás számát csökkentse.”²

2 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről indokolása

II. Munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos bírói gyakorlat a régi Mt.-re vonatkozóan

Az 1992. évi XXII. törvény (régí Mt.) az alábbiakat tartalmazta a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetéséről:

A határozatlan időre szóló munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- b) rendes felmondással,
- c) rendkívüli felmondással,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodás, illetve jognyilatkozat (rendes vagy rendkívüli felmondás, próbaidő alatti megszüntetés) írásba foglalva érvényes.

E rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet. Nem lehet tehát újabb megszüntetési módozatot megállapítani, illetve írásba foglalt megállapodástól, meghatározott megszüntetési nyilatkozat valamelyikétől eltekinteni és a munkaviszonyt e nélkül megszüntetni.³

1. Rendes felmondás

1.1. A rendes felmondással kapcsolatos gyakorlati problémák bemutatása

A korábbi Mt. alkalmazása során számos probléma vetődött fel, melyre a megoldást a kialakuló joggyakorlat adta. A következőkben gyakorlati példákön keresztül csak néhány problémakört kívánok bemutatni, a teljesség igénye nélkül, mindezeket Legfelsőbb Bíróági döntések alapján.

³ 1992. évi XX. törvény a munka törvénykönyvéről 87. §

1.1.1. Mit vegyünk figyelembe a felmondás elbírálásakor, mi lesz az irányadó, ha a felmondás megnevezése és tartalma érdemben különbözik?

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltató rendes felmondását tartalma és nem esetleges téves megnevezése szerint kell elbírálni, erre az alábbi példát tekinthetjük irányadónak.

A munkaügyi bíróság által megállapított egyik tényállás szerint a felperes (munkavállaló) 1995. augusztus 15-étől állt munkaviszonyban az alperessel (munkáltató) gondnok (házmester) munkakörben. A munkaviszonyt az alperes 2000. április 28-án kelt jognyilatkozatával 2000. június 1-jéig tartó felmondási idővel "közös megegyezésre" hivatkozással megszüntette. A jognyilatkozatot azzal indokolta, hogy bár a felperes a tevékenységét alapvetően jól végezte, azonban gyakori alkoholos befolyásoltsága, az ekkor tanúsított magatartása miatt több esetben kellett figyelmeztetni, továbbá az utóbbi időben megszorodtak a bejelentések mind az alpereshez, mind az önkormányzathoz a felperesnek a lakókkal való goromba bánásmódja, elhanyagolása miatt. Miután a korábbi figyelmeztetések eredménytelenek voltak, az alperes a munkaviszony megszüntetéséről döntött. A felperes a jognyilatkozatot 2000. május 3-án vette át, a felmondási idő alatt dolgozott. Az alperes utóbb a jognyilatkozatát visszavonta, és még aznap - ugyanazon indokokkal - rendkívüli felmondással élt.

A munkaügyi bíróság ebből a tényállásból arra következtetett, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes 2000. április 28-ai, tartalma szerint rendes felmondásnak minősülő jognyilatkozata szüntette meg, a megszüntető jognyilatkozat a közléssel hatályosult, azt az alperes érvényesen már nem vonhatta vissza. Ezért vizsgálta a rendes felmondás indokait, és a tanúnyilatkozatok alapján bizonyítottan találta a felperes alkoholos befolyásoltságával összefüggő goromba magatartását. A felmondás egyik bizonyított indoka alapján okszerűnek minősítette a munkaviszony megszüntetését, és a felperesnek a jogellenesség megállapítása iránti keresetét elutasította. A munkaviszonyban töltött ideje alapján a felperesnek végkielégítést és felmondási időre járó átlagkeresetet ítélt meg (miután a felmondási idő alatt a felperes dolgozott).

A felülvizsgálati eljárásban a bíróság megállapította, hogy az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint megalapozott.

A felperes munkaviszonyát az alperes 2000. április 28-ai jognyilatkozata szüntette meg, az a közléssel hatályosult, az egyoldalú visszavonásra az alperesnek nem volt jogszerű lehetősége. A munkaügyi bíróság a jognyilatkozatok tartalom szerinti elbírálásának általános jogelve alapján

helytállóan vizsgálta az alperes 2000. április 28-ai jognyilatkozatát az abban közölt tartalom alapján. Az alperes a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatát részletesen indokolta, és a munkaviszonyt felmondási idővel szüntette meg, az indokolás a felperes munkaviszonyban tanúsított magatartására vonatkozott. Mindezekből a munkaügyi bíróság megalapozottan következtetett arra, hogy a perbeli jognyilatkozat rendes felmondásnak minősült. Ezt nem érintette, hogy az alperes a felmondási idő felére a felperest nem mentette fel a munkavégzés alól.⁴

1.1.2. Átszervezés, létszámcsökkentés miként lehet valós indoka a felmondásnak?

A következetes bírói gyakorlat alapján a bizonyított átszervezés, munkakörmegszűnés a munkáltató rendes felmondása jogszerű indokának minősül, függetlenül attól, hogy e döntés alapján a szervezeti változásokat mikor foglalták írásba.

A konkrét esetben a munkáltató 2000. április 5-én rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát azzal az indokolással, hogy az alperesnél átszervezésre került sor, és ennek keretében a felperes munkaköre megszűnt. A rendes felmondást megelőzően az alperes felajánlotta a felperesnek, hogy egy másik (egyébként alacsonyabb) munkakörre pályázatot nyújthat be, a felperes azonban az ajánlatot elutasította.

A munkaügyi bíróság a periratokból és a tanúk nyilatkozataiból arra következtetett, hogy az átszervezés megvalósult. Arra tekintettel azonban, hogy az alperesnél irányadó 2000. április 10-ei organogram a felperes munkakörét még tartalmazta, és csupán a 2000. június 30-ai szervezeti tábla nem tünteti fel ezt a munkakört, a rendes felmondás indoka valótlan voltát állapította meg. Az elsőfokú bíróság szerint mindezek azt bizonyítják, hogy a felperes munkaköre a felmondáskor még nem szűnt meg, ezért nem volt okszerű a felperes munkaviszonyának felmondása 2000. június 30-át megelőzően.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét - az elsőfokú eljárási illeték felemelésével - helybenhagyta. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, mely szerint a felmondás okának a közléskor fenn kell állnia. Az alperes által becsatolt szervezeti táblákat úgy ítélte meg, hogy azok - aláírás, keltezés és bélyegző hiányában -

⁴ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 743/2003. számú határozata, BH 2005. 228.

hitelt érdemlően nem támasztják alá a felperes munkaköre megszűnését, a rendes felmondás indoka valós és okszerű voltát az alperes nem bizonyította.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó jogerős ítéleti tényállás szerint a felperes kizárólagos disztribútor vezetőként működött. A felperes a perben nem vitatta az alperes nyilatkozatát arról, hogy ez a munkakör a nagykereskedelmicsatorna-vezető irányítása alatt egy közbülső vezetői szint volt. Az alperes - a csatolt jegyzőkönyv tanúsága szerint - a perbeli átszervezés keretén belül a felperessel együtt öt munkavállaló munkaviszonyát mondta fel. A másodfokú bíróság helytállónak találta a munkaügyi bíróság által megállapított tényállást arról, hogy a perbeli átszervezés az alperesnél a felmondáskor folyamatban volt. E szerint tehát (bár ennek részleteire az első- és a másodfokú ítéletek nem térnek ki) tényként kell elfogadni a perben az alperes által előadottak szerinti átszervezést. Az alperes erről részletesen nyilatkozott, ennek lényege szerint arról döntött, hogy a területi nagykereskedelmi vezetők munkakörét megszünteti, mert feleslegesnek és túlzottan költségesnek tartotta ennek a közbülső vezetői szintnek (amelyhez a felperes is tartozott) a fenntartását. Bizonyított volt az is, hogy a felperes munkaköre megszüntetésével ilyen munkakörben a későbbiekben nem alkalmaztak más munkavállalót. A becsatolt szervezeti táblák és a perbeli átszervezéssel érintett munkavállalókkal folytatott alperesi egyeztetésről felvett jegyzőkönyv egybevetéséből megállapítható, hogy a nagykereskedelmicsatorna-vezető alatti vezetői szinten lévő mindhárom munkavállaló, valamint a velük azonos vezetői szinten lévő felperes munkaviszonyát az alperes egyidejűleg rendes felmondással megszüntette.

A Legfelsőbb Bíróság döntésének indokolásában kiemelte, hogy a munkáltató rendes felmondása miatt indult munkaügyi jogvitában az összes bizonyítékok egybevetése és együttes mérlegelése [Pp. 206. § (1) bekezdése] alapján kerülhet a bíróság abba a helyzetbe, hogy megalapozottan döntsön a keresetről. A perben a rendes felmondás indoka valós és okszerű volta tekintetében a munkáltatónak az átszervezésre vonatkozó döntését kell elsődlegesen vizsgálni, tehát ennek, és nem pedig az eldöntött szervezeti változás adminisztrálásának van meghatározó jelentősége. Az első- és a másodfokú bíróság megállapította az alperes által hivatkozott átszervezést, amely több, azonos vezetői szinten lévő munkavállalót - közöttük a felperest - érintett, akiknek a munkaviszonya a per adataiból megállapíthatóan ugyanazon okból szűnt meg, következésképpen a felperes munkaviszonyának rendes felmondással, a munkaköre megszüntetését eredményező átszervezés indokolással történt megszüntetése megfelelt az Mt. 89. § (1)-(3) bekezdésében meghatározott

törvényi követelményeknek. A rendes felmondásnak a munkáltató működésével összefüggő oka valós és okszerű voltát a perbeli bizonyítékok megfelelően alátámasztották.⁵

A bírói gyakorlat - tendenciózusan, hosszú évekre visszamenőleg - meglehetősen szigorúan vizsgálja a létszámcsökkentés indokára hivatkozással történő munkaviszony-megszüntetéseket. Ennek megfelelően alakult ki az az egységes gyakorlat, miszerint a létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére is jogellenes akkor, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat.

Az adott tényállás szerint a felperesek (munkavállalók) az alperes (munkáltató) sz.-i V. téri fiókjában dolgoztak, tanácsadó (ügyintéző) munkakörben, a munkaviszonyukat az alperes a 2004. október 15-én kelt rendes felmondásokkal - amiket csoportos létszámcsökkentéssel indokolt - megszüntette. Az alperes ezt megelőzően, 2004. szeptember 25-én közzétett újsághirdetés útján 7 fő hitelezési tanácsadót vett fel az m.-i fiókjába változó munkavégzési helyre. Valamennyiüket az sz.-i V. téri fiókban tanították be, a per során közülük még 4 fő dolgozott az alperesnél, valamennyien folyamatosan az sz.-i fióknál voltak foglalkoztatva. A munkaügyi bíróság e tényállásból a rendes felmondások jogellenességére következtetett, mivel azok indokát valótlannak minősítette.

Az alperes fellebbezése és a felperesek csatlakozó fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú ítéletet helybenhagyta, mivel az elsőfokú ítéleti tényállásból levont jogi következtetéssel egyetértett. Az alperes fellebbezése kapcsán kifejtette még, hogy az átszervezés és a létszámleépítés a felperesek munkakörét nem érintette.

A felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy az alperes helytállóan hivatkozott ugyan felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a létszámcsökkentés tényét - és az ezzel indokolt rendes felmondás jogszerűségét - nem érinti az a körülmény, ha a feladatok növekedése esetén azok ellátásába a munkáltató esetenként más munkavállalókat is bevon (BH 1999. 135.). A perbeli tényállásra mindezek azonban nem voltak alkalmazhatók, mivel az irányadó jogerős ítéleti tényállás szerint az alperes a rendes felmondásokkal lényegileg egy időben vett fel olyan új munkavállalókat, akiket hosszabb ideje a felperesek munkakörében, az övékével azonos

⁵ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 827/2003. számú határozata, BH 2004. 432.

munkavégzési helyen, az sz.-i V. téri fiókban alkalmaz, és azóta is foglalkoztat folyamatosan; a feladatok akár időleges növekedését a perben meg sem kísérelte bizonyítani.

Lényeges az indokolásnak az a része, miszerint a kifejtett bizonyított tényekre tekintettel nem volt jelentősége annak, hogy az alperes az újsághirdetésében az egész megye területére hirdetett felvételt, és annak sem, hogy az új munkavállalókat rövid ideig B.-n betanították amiatt, mert M.-en a kellő infrastrukturális háttér nem állt rendelkezésre. A másodfokú bíróság tehát helytállóan fejtette ki, hogy a létszámcsökkentés a felperesek munkakörét nem érintette, mivel azokat az újonnan alkalmazott munkavállalókkal láttatták el. A létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállaló munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamosan foglalkoztat. Az alperes 2004. október 25-én kötött munkaszerződést az új munkavállalókkal, akiknek perbeli tanúnyilatkozata szerint a rövid fővárosi képzést kivéve mindvégig az alperes sz.-i V. téri fiókjában végeztek munkát tanácsadó munkakörben. Az alperes a felperesekével azonos feladatokra egyidejűleg alkalmazott új munkavállalók munkaszerződésében kikötött változó munkavégzési helyet nem érvényesítette, ehelyett őket folyamatosan a felperesekével azonos munkavégzési helyen foglalkoztatta, tehát nem tudta bizonyítani a létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás jogszerűségét, ami a felmondás jogszerűségét alapozta volna meg az ismertetett esetben.⁶

2. Rendkívüli felmondás

Az azonnali hatályú, úgynevezett rendkívüli felmondás mindkét felet megilleti, és a munkavállaló a rendkívüli felmondása alapján felmondási idő nélkül jogszerűen kiléphet, illetve a munkáltató felmondási idő nélkül jogszerűen megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát.

A rendkívüli felmondás csak törvényben meghatározott okokon alapulhat, a rendkívüli felmondás indokát világosan meg kell jelölni, ennek az indoknak valósnak és okszerűnek kell lennie, és azt vita esetén a rendkívüli felmondást közölt félnek kell bizonyítania. Mindez a munkavállalót is terheli, ha ő élt rendkívüli felmondással. A munkáltatói rendkívüli felmondást megelőzően lehetőséget kell adni a munkavállalónak a vele szemben felhozott kifogásokkal szembeni védekezésre, kivéve ha ez a

⁶ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 334/2006. számú határozata, BH 2007. 135.

munkáltatótól nem várható el (Mt. 89. § (2) és (5) bekezdés). Rendkívüli felmondásnak csak a törvényben meghatározott szubjektív és objektív határidő megtartásával van helye.

Ha a rendkívüli felmondás a törvényben meghatározott okokon alapul, és az egyéb rendelkezéseknek is megfelel, akkor általában azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyt. Több rendkívüli felmondási ok esetében az intézkedés jogszerű, habár nem minden ok bizonyult valószínűnek, de a való indok az intézkedést megalapozza. Lehetséges azonban, hogy a több indok együttes fennállása szükséges, amikor több egyenként kisebb súlyú kötelezettségszegés valósítja meg a rendkívüli felmondás okát.

Nem kizárt a rendkívüli felmondás a felmondási idő alatt sem, feltéve, hogy azt később a felmondási idő utolsó napján kézbesítik. A rendkívüli felmondás indokainak körét a törvény kettős körülírással határozza meg. Az első körre vonatkozóan a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékben történő való megszegése szükséges, ám ezenkívül szükséges az is, hogy e kötelezettségszegés szándékosan vagy súlyos gondatlansággal történjen. A szándékosságról az MK 25. sz. állásfoglalás szól: a szándékossághoz az szükséges, hogy az illető előre lássa cselekményének következményeit és azokat kívánja vagy azokba belenyugodjon. Súlyos gondatlansággal az cselekszik, aki feltűnő közömbösséggel jár el.

A munkajogi gyakorlatban a legtöbb problémát a rendkívüli felmondás alkalmazása okozza. Ha e felmondási mód alkalmazása akár eljárási, akár anyagi jogi szempontból jogellenes, a munkáltatóknak súlyos jogkövetkezményekkel kell számolniuk.⁷

2.1. Jogellenessé teszi-e a rendkívüli felmondást a védekezés ellehetetlenítése?

Az Mt. előírja, hogy a munkáltatói rendkívüli felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A rendelkezés egyrészt kógensnek tűnik, de ugyanakkor a második fordulat vonatkozásában kérdéses, hogy a gyakorlatban melyek azok a körülmények, amikor mellőzhető a fentiek szerinti kötelezettség, illetve kérdéses az is, hogy hogyan hat ez a felmondás

⁷ Cégvezetők Kiskönyvtára 2007/07. szám 4. fejezet

<http://cegvezetokklubja.hu/2007/07/4-munkaviszony-megszuntetes-a-gyakorlatban/> (2014. május 20.)

jogszerűségére - esetleg jogellenessé teszi-e azt -, ha a munkáltató mérlegelés nélkül, egyáltalán nem ad lehetőséget a dolgozónak a védekezésre.

A kérdés bonyolultnak tűnik, azonban a gyakorlat egységes és konzekvens annak megoldásában. A bíróságok több eset kapcsán is rögzítették, miszerint a munkáltatónak az a magatartása, hogy a rendkívüli felmondási okra vonatkozóan nem teszi lehetővé a munkavállaló számára a védekezést, önmagában nem alapozza meg a jognyilatkozat - azaz a rendkívüli felmondás - jogellenességét.

Egy adott ítéleti tényállás indoklásában kifejezetten rögzíti, hogy az irányadó egységes bírói gyakorlat értelmében a munkáltatónak az a magatartása, hogy a rendkívüli felmondási okra vonatkozóan nem teszi lehetővé a munkavállaló számára a védekezést, önmagában nem minősül a jognyilatkozat jogellenességét megalapozóként. A munkavállaló számára a törvény - mint azt a fentiekben láthattuk - lehetőséget nyújt a vele szemben felhozottak elleni védekezésre; az a tény, hogy a munkavállaló ezzel nem kíván élni - az előbbieket is alapul véve -, egyéb körülmény hiányában nem értékelhető a terhére. Értelemszerű azonban, hogy amennyiben a rendkívüli felmondás egyéb okból nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek - mert például annak indoka valótlan -, akkor arra figyelemmel már megállapítható a nyilatkozat jogellenessége.⁸

2.2. Kit terhel a munkaügyi perben a bizonyítási teher?

Amennyiben a (rendkívüli) felmondást a dolgozó vitatja, úgy a munkáltatót terheli a bizonyítás arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló - a rendkívüli felmondást megalapozóan - lényeges kötelezettségét jelentős mértékben szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegte. E rendelkezéssel kapcsolatosan a leggyakoribb probléma a bizonyítás terjedelme, azaz: milyen "mértékű" bizonyítás vezethet a felmondás jogszerűségének megállapításához. A bizonyítási teher megoszlására és egyben a bizonyítás elégségességére lássunk egy jogesetet a bírósági gyakorlatból.

Az egyik ügy felperese (munkavállaló) a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen az első- és a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását, másodlagosan az ítéletek "megváltoztatását", az alperes (munkáltató) rendkívüli felmondása jogellenessége jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte. A kérelmét - a történeti tényállás részletes ismertetése alapján - arra alapította, hogy a bíróságok a bizonyítási

⁸ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. E. 10. 609/2003. számú határozata, BH 2005. 33.

indítványainak a hibafelvételi és az üzembe helyezési okmányok tekintetében jogszabálysértően nem tettek eleget. Az alperes továbbá nem bizonyította, hogy a felperes gépkocsivezetésre nem megfelelő állapotban kezdte meg a munkavégzést. A felek által egyezően előadott tény, miszerint a felperes és felettese a perbeli napot megelőzően vitatkoztak, csak akkor értékelhető kizárólagosan a felperes terhére, ha az alperes bizonyítja közrehatásának hiányát. Az alperes a kár összegét nem bizonyította. Arra is hivatkozott, hogy a rendőrség által megállapított gépkocsivezetés közbeni elalvás az akarattól függetlenül, megfelelő egészségi és hangulati állapotban is előfordulhat, emiatt tehát jogszabálysértő, hogy a felperes terhére a bíróságok rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségszegést állapítottak meg. A felperes továbbá a munkaidőre vonatkozó szabályokat betartotta, ezt a tachográf adatai igazolhatják.

A munkáltató álláspontja szerint a tényállás nem hiányos, és a felperes a bizonyítási indítványaival kapcsolatban alaptalanul hivatkozott jogszabálysértésre, mert például a munkaidő-nyilvántartásra vonatkozóan (túlórák) semmilyen bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. Az a tény, hogy a felperes gépkocsivezetés közben elaludt, hitelt érdemlően bizonyítást nyert, mivel az erről szóló rendőrségi helyszíni jegyzőkönyvben ezt nem vitatta, ezáltal mivel a teljes rakomány az árokba borult, a felperes károkozó magatartása nem tehető vitássá. A dolgozó a KRESZ szabályait is megszegve gépkocsivezetésre alkalmatlan állapotban jelent meg a munkahelyén.

A jogerős döntés indokolása szerint az elsőfokú bíróság megfelelő bizonyítási eljárás alapján a tényállást helyesen állapította meg, és az abból levont jogi következtetése is helytálló. Kiemelte, hogy a felperes a munkaviszonyából folyó kötelezettségét súlyos gondatlansággal oly módon szegte meg, hogy a pihenőidejét nem teljes mértékben pihenéssel töltötte, emiatt fáradtan kezdte meg a gépkocsivezetést. A másodfokú bíróság értékelte a felperes bizonyítási indítványait, és ennek alapján rámutatott, hogy a felperes nem terjesztett elő bizonyítási indítványt a gépkocsi műszaki állapotára, továbbá a részére elrendelt túlmunkákra vonatkozóan, ezért a fellebbezésében ezekre már nem hivatkozhat.

A Legfelsőbb Bíróság határozata az ügyben a következőket tartalmazta: az alperes rendkívüli felmondása a felek által nem vitatottan a felperes szándékos kötelezettségszegését a munkára, a gépkocsi vezetésére alkalmatlan állapotban való megjelenéssel, illetve munkavégzéssel kapcsolatban állapította meg azzal, hogy az okozott kár mértéke folytán a kötelezettségszegés jelentős mértékű; a károkozó magatartást mint további indokot gondatlanként jelölte meg. Ebből

következően az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja alapján arról kellett állást foglalni, hogy az alperes az Mt. 96. § (2) bekezdése szerint bizonyította-e, hogy a felperes az Mt. 103. § (1) bekezdése a) pontját megsértve, gépkocsivezetésre alkalmatlan állapotban végzett munkát, és a vezetés közbeni elalvása ezzel összefüggésben jelentős mértékű, szándékos lényeges kötelezettség megszegésének minősül-e. Elsődlegesen tehát nem a felperes, hanem az alperes által benyújtott bizonyítéknak, illetve az alperes bizonyítási indítványainak van jelentősége az Mt. vonatkozó rendelkezései értelmében. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a felperes jármű vezetésére alkalmatlan állapotának bizonyítására a korábban beszerzett bizonyítékok nem elégségesek, mert azokból - további bizonyíték hiányában - nem következik, hogy a felperes nem felelt meg az 1/1975. (II. 5.) KpM-BM együttes rendelet (KRESZ) 4. § (1) bekezdés b) pontjában lévő feltételnek. Ezért az Mt. említett, alperesi bizonyítási kötelezettséget előíró szabályáról az alperest megfelelően tájékoztatni kell [1952. évi III. törvény (Pp.) 3. § (3) bekezdés], a bizonyítási eljárás eredményét ezt követően lehet értékelni.

A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint az adott tényállás mellett az új eljárásban a kifejtetteknek megfelelően vizsgálni kell, hogy a felperes ténylegesen a járművezetésre alkalmas állapotban volt-e, ha nem, ennek hiányát milyen okok idézték elő, ideértve a bizonyított rendes, illetve rendkívüli munka időtartamát; továbbá hogy a munkavégzés megkezdése ezek függvényében a részéről olyan kötelezettségzegésnek minősül-e, amely az alperes rendkívüli felmondását kellően megalapozta.

A fenti bizonyítási hiányosságok a jogerős döntés hatályon kívül helyezéséhez és új eljárás lefolytatása mellett új határozathozatalra kötelezéshez vezettek.⁹

2.3. A közlés problematikája

A rendkívüli felmondás írásba foglalásának és közlésének hiányát vita esetén az összes körülmény mérlegelésével kell megállapítani [1952. évi III. törvény (Pp.) 206. §-ának (1) bekezdése]. Az említett iránymutatás rögzítésére a következő eset adott alapot:

A munkáltató (alperes) álláspontja szerint a jogerős döntés alapjául szolgáló perben bizonyította a 2003. június 25-én postára adott küldemény felperes általi átvételét, emiatt a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az ajánlott küldemény nem az alperes rendkívüli felmondását tartalmazta.

⁹ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 393/2005. számú határozata, BH 2006. 416.

Mindezeket tanúnyilatkozatokkal egyébként ő maga is bizonyítani tudta volna, a fellebbezésében ezért kérte a tanú, különösen a könyvelő meghallgatását. További előadása szerint a perbeli postai küldemény díja és a munkáltatói igazolás dátuma is alátámasztja az általa előadottakat, mindezeket azonban a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta.

A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul hivatkozott arra, hogy az eljáró bíróságok megsértették a bizonyítási teherre vonatkozó eljárási szabályokat. Annak megállapításánál ugyanis, hogy nem bizonyított, miszerint a perbeli ajánlott küldemény az alperes által állított rendkívüli felmondást tartalmazta, döntően az ezt alátámasztó egyéb körülményeket értékelték, és a bizonyítottság hiányát törvénysértés nélkül vették figyelembe az alperes terhére [Pp. 164. §-ának (1) bekezdése]. Az eljárási bíróságok a perbeli összes bizonyíték együttes mérlegelése alapján jutottak arra a következtetésre, hogy nem bizonyított, miszerint az alperesnek a 2003. június 25-én postára adott, és június 27-én a felperes által átvett küldeménye az alperes rendkívüli felmondását tartalmazta.

A peres felek által nem vitatott jogerős ítéleti tényállás szerint az alperes a perben csatolt egy 2003. június 23-ai keltezésű géppel írt felszólítást arról, hogy a felperes vegye fel a munkát, továbbá ezt a felszólítást a tanúként meghallgatott könyvelő ajánlott küldeményként javasolta feladni. Az elsőfokú eljárásban meghallgatott könyvelő tanúnyilatkozatában előadta, hogy az alperes által hivatkozott rendkívüli felmondás elkészítésében nem vett részt, az állított okiratokat az alperes június 25-én nem adhatta postára, mivel bízott a felperes munkára jelentkezésében. Ezt - tehát a rendkívüli felmondás hiányát - támasztotta alá az a tény is, hogy a felperest - a könyvelő tanúnyilatkozata szerint - nem jelentették ki "a hivatalos szerveknél". Továbbá az alperes által csatolt rendkívüli felmondásnak az igazolások kiadására vonatkozó szövegezése is ellentmond a 2003. június 25-ei postára adásra vonatkozó alperesi előadásnak. A perben csatolt, állítólagosan 2003. június 25-én feladott rendkívüli felmondás szövege szerint a felperes a felmondás napján átveheti a megszüntetéssel kapcsolatos munkáltatói igazolásokat. Ezzel szemben azok 2003. június 30-ai keltezésűek. Mindamellet az alperes könyvelője is azt adta elő, hogy visszamenőlegesen történt a felmondás és az igazolások kiállítása, az alperes többször felhívta a felperest a munkavégzésre, és a tanú által is ismert 2003. június 23-ai felhívást követően hosszabb idő, több hét is eltelt, mire az alperes a munkaviszonyt megszüntette. Az a körülmény, hogy mindezen aggálytalan peradatok mellett a másodfokú bíróság mint szükségtelent mellőzte a felperes felesége tanúkenti meghallgatását, nem ad alapot az ügy érdemére vonatkozó jogszabálysértés hiányában a

felülvizsgálati eljárás elrendelésére, arra is figyelemmel, hogy a jogerős ítélet kihirdetése előtti tárgyalás berekesztését megelőzően az alperes úgy nyilatkozott, hogy nincs bizonyítási indítványa. Ezért érdemi felülvizsgálatra az ügyben nem volt lehetőség.¹⁰

3. Közös megegyezés

A határozatlan időre szóló munkaviszony a felek írásba foglalt közös megegyezésével megszüntethető. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás létrejött a felek olyan határozott nyilatkozatai és magatartása alapján állapítható meg, amelyből félreértetlenül kitűnik az a szándékuk, hogy a munkaviszonyt közösen meghatározott időpontban minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése bármikor (például felmondási tilalom esetén is) történhet, azonnali hatállyal vagy szabadon kijelölhető későbbi időpontban. Ilyenkor nincs a munkavégzés alóli kötelező felmentés, azonban megállapodás alapján helye lehet a munkavégzés alóli mentesítésnek (Mt. 151. § (3) bek.). Kivételesen a munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetése írásba foglalás nélkül, a felek egybehangzó ráutaló magatartása alapján is történhet. Például a munkavállaló rokkantságának bekövetkezése esetén tanúsított - a munkaviszony megszüntetését kifejező - magatartás alapján (a munkavállaló a munkavégzést abbahagyta és a munkáltató a megszüntetéséről szóló igazolásokat kiadta), vagy amikor a munkavállaló vállalkozói igazolványt szerzett be és annak alapján szerződést kötött általa korábban munkaviszonyban ellátott tevékenység végzésére, illetve ha a munkavállalónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatát a munkáltató szóban elfogadta, ennek megfelelően a felek a munkaviszonyt a munkavállaló kezdeményezésére felszámolták, utóbb a munkavállaló alaki okból a megszüntetés jogellenességére nem hivatkozhat.

Nem igazolja azonban a munkaviszony megszüntetését önmagában a másik fél - a munkaviszony megszüntetésére irányuló - nyilatkozatának vagy a munkáltatói igazolásnak átvétele.

Ha a munkáltató a munkaviszonyt megszüntető intézkedését arra alapítja, hogy a munkaviszony megszüntetésében a munkavállalóval megegyezett, vita esetén a megállapodás tényét én annak tartalmát bizonyítani tartozik. Ennek sikertelensége esetén a megszüntető intézkedés jogellenességének következményei a munkáltatót terhelik.

¹⁰ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. E. 10. 160/2005. számú határozata, BH 2006. 123.

Ha a munkáltató a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére ajánlatot tett a munkavállalónak, abban megjelölte az elfogadás határidejét, az azon belül érkezett, elfogadásról szóló munkavállalói nyilatkozatot nem hagyhatta figyelmen kívül (463.EH.)

A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetését nem érinti, ha a fél nyilatkozatát utóbb visszavonja. A fél azonban a megszüntetésre irányuló nyilatkozatát megtámadhatja (Mt. 7. §). Az a körülmény, hogy a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegésre tekintettel fellépést, esetleg rendkívüli felmondást helyezett kilátásba, nem jelent sikeres megtámadás alapjául szolgáló fenyegetést.¹¹

Lényeges, hogy a kialakult gyakorlat értelmében a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak.

A jogeset szerint az alperes a felperessel 1999. május 13-án rendes felmondást közölt, amit az ügyvezető igazgató a felperes munkára jelentkezésekor - július 7-én - szóban rendes felmondásként megerősített azzal, hogy a felmondási idő aznap kezdődik, továbbá a felmondási idő lejártakor felvett jegyzőkönyv szerint a felek megállapították, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes 1999. július 7-ei hatállyal rendes felmondással megszüntette. Az okirati bizonyítékok és az alperes ügyvezetőjének a perben nem vitatott július 7-ei nyilatkozata alapján megalapozottan állapították meg a bíróságok, hogy a felperes munkaviszonya az 1999. május 13-án közölt rendes felmondással szűnt meg, a felmondási idő kezdeteként az alperes 1999. július 7-ét jelölte meg. A felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése tekintetében sem szóban, sem írásban nem jött létre megállapodás. A bírói gyakorlat szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak is. A munkaviszony megszüntetésére irányuló szándéknak alaptalanul minősítette az alperes (munkáltató) azt a felperesi (munkavállaló) magatartást, hogy az átszervezést nem vitatta, és az 1999. augusztus 9-ei jegyzőkönyvet aláírta.

Azt az alperesi állítást, hogy a felek szándéka a jegyzőkönyv felvételekor a rendes felmondás "semmisnek" nyilvánítására irányult, a jegyzőkönyv tartalma egyértelműen cáfolja.

¹¹ Pál Lajos, Radnay József, Tallián Blanka: Munkajogi kézikönyv HVG Orac Kiadó, Budapest, 2007.

Alaptalan a felülvizsgálati kérelem a felperesnek az igényérvényesítéséről való lemondása vonatkozásában is. Az 1999. augusztus 9-én felvett jegyzőkönyvben a felek az 1999. május 13-án közölt rendes felmondás alapján járó járandóságok tekintetében nyilatkoztak, ami nem terjeszthető ki a munkaviszony jogellenes megszüntetésének anyagi jogkövetkezményeire.¹²

Gyakorlati tapasztalat, hogy a munkavállalók meglehetősen gyakran támadják meg azzal az indokkal a munkaviszony megszüntetésére megkötött megállapodást, hogy kényszerhelyzetben voltak, a munkáltató "megfenyegette" őket azzal, hogy ha a megállapodást nem írják alá, akkor rendkívüli felmondással megszüntetik a munkaviszonyt. Nézzük, hogyan kezeli ezt a nagyon is életszerű problémát a bírói gyakorlat.

A Legfelsőbb Bíróság több döntésében is kimondta, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történt megszűnése esetén a rendkívüli felmondás kilátásba helyezése miatt tett jognyilatkozat nem támadható meg sikeresen a munkavállaló részéről. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás - a jogszabály összes feltételét figyelembe véve - jogszerű lett volna-e.

Adott ügyben a felperes (munkavállaló) a keresetében az 1997. május 16-án kelt, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelenségének megállapítását és a rendes felmondás jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte.

A Legfelsőbb Bíróság döntésében kifejtette, hogy a felperes (munkavállaló) a munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodást kényszerhelyzetre és tévedésre hivatkozva támadta a perben. A kényszerhelyzet okát abban jelölte meg, hogy a munkáltató a munkaviszonya azonnali hatályú - rendkívüli felmondással történő - megszüntetése iránt akart intézkedni. A jogellenes fenyegetés folytán előállt kényszerhelyzet miatt a megállapodás megtámadható véleménye szerint, és a másodfokú bíróság ettől eltérő álláspontja téves.

A felülvizsgálati bíróság rámutatott, hogy a felperes által megjelölt, a munkaviszonya megszüntetésére irányuló munkáltatói magatartás azonban önmagában nem minősül jogellenes fenyegetésnek. Ezért az ítélkezési gyakorlat szerint (BH 1998. 50. szám) a rendkívüli felmondás

¹² Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 728/2000. számú határozata, BH 2002. 202.

kilátásba helyezése miatt a jognyilatkozat sikeresen nem támadható meg. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás a jogszabály összes feltételét figyelembe véve jogszerű lett volna-e.

Kiemelte azt is a Legfelsőbb Bíróság, hogy a felperes munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetését - a munkáltatói intézkedés helyett - maga kezdeményezte, erre vonatkozóan a munkáltató a részére téves tájékoztatást nem adott. Az pedig az adott helyzetben - a felülvizsgálati kérelem álláspontjától eltérően - a munkáltató részéről nem volt elvárható, hogy a rendkívüli felmondás kedvezőbb voltáról adjon számára tájékoztatást.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a fenti esetben a jogerős ítélet érdemi döntését - a megállapodás érvénytelenségére irányuló kereseti kérelem elutasítását -, a bizonyított jogszerű megtámadási ok hiányában, nem találta jogszabálysértőnek.¹³

Ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének módja tekintetében az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy az a munkaviszony megszüntetésének jogi feltételeiben járatlan munkavállalóra kényszerítőleg hasson, őt megfélemlítse vagy megtévessze, az e magatartása folytán létrejött megállapodás - a kialakult bírói gyakorlat alapján - érvénytelen.

A fenti végkövetkeztetést vonta le a Legfelsőbb Bíróság az alábbiakban ismertetett konkrét eset kapcsán.

A felperes (munkavállaló) a keresetében a munkaviszonya közös megegyezéssel történt megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelenségének megállapítását kérte. A munkaügyi bíróság az ítéletével helyt adott a keresetnek. A tényállás szerint a felperes éjjeliőr munkakörben az alperes e.-i telepén teljesített szolgálatot 1998. április 29-ére virradó éjszaka. Az alperes 1998. április 29-én észlelte, hogy a terményraktárból 700 000 forint értékű kukorica-vetőmagot tulajdonítottak el. 1998. április 30-án, mielőtt munkába állt volna felperes, a szövetkezet elnöke hívatta, és - a szövetkezet mérnöke és a telepvezető jelenlétében - közölte vele, hogy a szolgálata ideje alatt történt a termény eltulajdonítása, és emiatt rendőrségi feljelentést is tett. Felhívta a

¹³ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 331/2000. számú határozata, BH 2002. 74.

felperest a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás aláírására, vagy fegyelmi eljárás lefolytatását helyezte kilátásba. Ezt követően írta alá a felperes a megállapodást.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes alappal hivatkozott a megállapodás érvénytelenségére az alperes által gyakorolt kényszer miatt, mert a fegyelmi eljárás kilátásba helyezésére, valamint iskolai végzettségére tekintettel, megfelelő képviselő nélkül döntési helyzetbe való kényszerítésével jogellenesen tévedésbe ejtette a felperest, és fenyegette. Ezért a megállapodás érvénytelenségét állapította meg.

A másodfokú bíróság szerint a per adatai alapján nem lehetett arra következtetni, hogy az alperes jogellenes fenyegetést helyezett kilátásba, vagy tévedésbe ejtette, illetve kényszerítette volna a felperest a megállapodás aláírására, mivel részére választási lehetőséget biztosított, ezért azt megfontoltan, átgondoltan tehette meg, a számára előnyösebb megoldást választhatta.

A felperes felülvizsgálati kérelemmel élt, amelyben a jogerős ítélet megváltoztatását kérte jogszabálysértésre hivatkozással. A jogerős ítéleti tényállást megalapozatlanság miatt támadta. Előadta, hogy a rendőrségi feljelentés és a felfüggesztése közlése után nem biztosítottak számára lehetőséget a megállapodás elolvasására, illetve sem időt, sem egyéb lehetőséget arra, hogy valakivel megbeszélje az ügyet; közölték, hogy addig nem állnak fel, amíg alá nem írja a papírt. Sérelmezte, hogy a másodfokú bíróság - az elsőfokú bíróságtól eltérően - nem vette figyelembe a "tanulatlan ember" voltát. A hivatkozott körülmények számára fenyegetésnek tűntek, ezért nem befolyásmentes akaratnyilvánításként írta alá a megállapodást.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárás eredményeként hozott határozatában kifejtette, hogy a peres iratok alapján megállapítható volt, miszerint az alperes elnöke, miután a felperest a munkába állása előtt egy órával behívatta, a munkaszerződését olvasta fel a felperesnek. Az alperes szövetkezet elnöke az egyeztetés során és a felperes a perben egybehangzóan állította, hogy a közös megegyezésről szóló megállapodás aláírása előtt az elnök olyan kijelentést tett, amely szerint "addig innen el nem megyünk", amíg a felperes nem dönt a munkavégzés alóli felfüggesztés vagy a megállapodás aláírása felől. A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás alapján megállapítható, hogy az alperes a nagy értékű lopás tényének közlésével, majd ezután a három vezető jelenlétében az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremtett, amely alkalmas volt arra, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogi feltételeiben járatlan felperesre

kényszerítőleg hasson, megfélemlítse és megtévessze. A perbeli időben hatályos munkajogi szabályok a "felfüggesztésre" nem adtak lehetőséget. Ez a körülmény is arra utal, hogy az alperes a megállapodás aláírása előtt a felperest a választási lehetőségként feltüntetett két megoldásról érdemben és helyesen nem tájékoztatta. Ezért az alperes a másodfokú ítéletben állított megfontolt, átgondolt döntésre sem időben, sem tartalmilag lehetőséget nem biztosított a felperesnek, ennek következtében a megállapodás érvénytelenségét helytállóan megállapító elsőfokú ítéletet a másodfokú bíróság jogszabálysértően változtatta meg.¹⁴

¹⁴ Legfelsőbb Bíróság, Mfv. I. 10. 411/1999. számú határozata, BH 2001. 340.

III. Az új. Mt. munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályhelyeinek bemutatása

Az új Mt.¹⁵ az alábbi helyeken és módon szabályozza a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó törvényi előírásokat (a terjedelem miatt kizárólag a szűken értelmezett munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat kívánom itt részletezni, a felmondási idő, végkielégítés, csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó szabályokat nem).

Az Mt. 64. § (1) bekezdés szerint a munkaviszony megszüntethető

a) közös megegyezéssel,

b) felmondással,

c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Az Mt. 65. § alapján (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap

tartama alatt.

¹⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

(6) A (3) bekezdés c) pontban meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

Az Mt. 66. § szerint (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

(6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)-(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy

c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Az Mt. 67. § szerint (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Az Mt. 78. § szerint (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés

időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Az Mt. 79. § alapján (1) Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,

b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

A korábbi szabályozással egyezően munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással.

Szintén egyezően a korábbi jogi állásponttal a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke az írásba foglalás, melynek elmaradása a megszüntetés jogellenességét eredményezi. A munkaviszony megszüntetés módjaira vonatkozó rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

A már megszüntetett munkaviszony tekintetében, függetlenül a megszüntetés jogszerűségétől, vagy jogellenességétől, a fél jogviszony megszüntetésére vonatkozó későbbi jognyilatkozata általában már nem bírhat joghatállyal.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik. Közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszonyt meg lehet szüntetni. A megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. A közös megegyezésben a felek egyéb kérdésekben is megállapodhatnak. A megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy őt

megtéveszti. A közös megegyezéssel történő megszüntetés bármikor (például a felmondási védelem fennállása idején is) történhet, azonnali hatállyal vagy a felek által megjelölt későbbi időpontban.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén legfeljebb a munkaviszony létesítésétől számított egy évi a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg, ez a szabályozás is tükrözi az új Mt. szemléletét, mely nagyobb teret engedett a felek megállapodásának. A munkáltató nyilatkozatát egyoldalúan nem vonhatja vissza, csak a munkavállaló hozzájárulásával.

A munkaviszony megszüntetése esetén a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül vagy vezető állású.

Változatlan a jogi szabályozás a felmondás indokolása körében. A munkáltató a felmondását indokolni köteles a felmondásból az intézkedés okának világosan ki kell tűnnie. A törvény nem határoz meg konkrét felmondási okokat, összefoglalva jelöli meg a felmondás lehetséges okait. E szerint az csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Amennyiben ennek nem felel meg, úgy a munkáltató felmondása jogszerűtlen lesz. Megalapozza a munkáltatói felmondást a bizalomvesztés, továbbá jogszerű felmondási ok lehet valamely munkaköri kötelezettség megszegése és az utasítás ellenes munkavégzés. A felmondás oka lehet a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása kivéve, ha a munkavállaló az utasítás teljesítését a törvényben foglaltak szerint jogszerűen tagadja meg.

Megszüntethető a munkaviszony a munkáltató működésével összefüggő ok miatt. A munkáltató működésével összefüggő oknak minősülhet például az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámcsökkentés, valamint a minőségi csere.

A peres eljárásokban munkaviszony megszüntetése esetén, ha a munkaviszonyt a munkáltató szünteti meg, a jognyilatkozat indokának valósága és okszerűsége tekintetében a bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli.

A törvény a korábbival egyezően megtartja a felmondási tilalom intézményét, azonban a tartalom lényegesen változott - eltűnt például a betegállomány alatti védelem intézménye - e szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandóság, a szülési szabadság, továbbá a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt sem, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónapig. A felmondási védelem az anyát abban az esetben is megilleti a gyermek hároméves koráig, ha az anya szülési vagy gyermek gondozása céljából nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot.

A törvény mellőzi azt a rendelkezést, amely szerint a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A mellőzés indoka a miniszteri indokolás szerint az, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik. A munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok egyébként sem értékelték, önmagában ennek elmaradása nem eredményezte a felmondás jogellenességét.

A törvény mellőzi azt a korábbi szabályozást, amelynek értelmében a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül vagyis a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg, kivéve, ha a munkavállaló egyébként az öregségi nyugdíjon kívül más nyugellátásban részesült. A miniszteri indokolás szerint ennek magyarázata, hogy a különösen indokolt eset fogalma nehezen értelmezhető és a munkaügyi gyakorlatban bizonytalanságot okozott.

A törvény meghatározza a védett kor intézményére vonatkozó szabályozást. A védelmi időszak továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre vonatkozik, azonban a munkáltató felmondással a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú

munkaviszonyát felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Megszüntethető a munkaviszony a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is. Ennek feltétele, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen ennek hiányában azon a munkahelyen ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez az üzemi tanács egyetértése szükséges. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. A törvény megtartja a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét is. A törvény úgy rendelkezik, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott tisztséget betöltő, és a szakszervezet által megjelölt munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez.

A törvény biztosítja, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntethesse. A törvény szerint a felmondás az alábbi esetekben alkalmazható:

- a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt,
- a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, illetőleg a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A törvény mentesíteni kívánja a munkáltatót a határozott időtartamra létesített, de a rendeltetését veszített munkaviszony további fenntartásától, így mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkáltatónak egyévi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb a

hátralévő időre jutó átlagkeresetet kell megfizetnie (Ez a kötelezettség csak azonnali hatályú felmondás esetén áll fenn határozott idejű munkaviszony esetében).

Az azonnali hatályú felmondás fogalma a korábban alkalmazott rendkívüli felmondás jogintézményét váltja fel, figyelemmel arra, hogy a munkaügyi ítélkezési gyakorlatban ez az elnevezés meghonosodott. Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú, címzett, indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti. Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására a munkavállaló és a munkáltató egyaránt jogosult. A jognyilatkozat közlésére az általános szabályok vonatkoznak.

Az azonnali hatályú felmondást a munkáltatónak ugyanúgy meg kell indokolnia, mint a munkáltatói felmondást. Így az azonnali hatályú felmondásnak is valósnak és okszerűnek, magának az indokolásnak pedig világosnak kell lennie. A törvényben szigorú kritériumok alapján kerülnek meghatározásra az azonnali hatályú felmondás indokai. A felek csak abban az esetben élhetnek az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A törvény az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására egy szubjektív és egy objektív határidőt állapít meg. Az azonnali hatályú felmondás jogát mind a munkavállaló mind a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolhatja. A 15 napot szubjektív, az egy évet objektív határidőnek nevezzük. A 15 napos határidő szubjektív jellege azt jelenti, hogy az, az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. A tudomásszerzés azt jelenti, hogy valamelyik fél mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni. Az alapos gyanú nem elegendő az azonnali hatályú felmondás gyakorlásához.

A munkáltató esetében a szubjektív határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásszerzésétől kell számítani. Nem lehet az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolni, ha az

ok bekövetkeztétől egy év eltelt, illetve bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethezesség elévült. Mind az objektív, mind a szubjektív határidő elmulasztása jogvesztő, azaz a határidők elteltét követően az azonnali felmondás jogát nem lehet gyakorolni.

A törvény szabályozza az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony megszüntetés eseteit. E körbe tartozik, ha a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt szünteti meg, továbbá, ha a munkáltató szünteti meg azonnali hatállyal a határozott idejű munkaviszonyt. Ez utóbbi esetben a munkavállaló jogosult 12 havi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

Ha a fél a munkaviszonyt próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszünteti a 15 napos szubjektív, illetőleg az egyéves objektív határidőre vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.¹⁶

Végezetül a végkielégítés szabályait csak annyiban említeném meg, amely tekintetében a jogszabály lényegesen változott a korábbiakhoz képest, ez pedig az, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A munkaviszony megszüntetése nem válik jogellenessé abból eredően, hogy a munkáltató a munkavállalót megillető végkielégítést nem, vagy hiányosan fizeti meg. Ebben az esetben a munkavállaló elmaradt végkielégítését munkaügyi perben anélkül követelheti, hogy a munkaviszony megszüntetését keresettel támadná. Abban az esetben viszont, ha a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás az indoka a felmondásnak, akkor jogellenes megszüntetés megállapítása iránti perben szükséges az indokokat vizsgálni, és ezzel egyidejűleg terjesztheti elő igényét a munkavállaló a végkielégítés megfizetése iránt.

¹⁶A munkaviszony megszűnése és megszüntetése
<http://www.hrsentinel.hu/mt/munkav-megsz.html> (2014. május 20.)

IV. Bírói gyakorlat, határozatok bemutatása munkaviszony megszüntetése körében

A nagyon kevés jogerős bírósági döntés közül, mely az új Mt. kialakuló joggyakorlatát hivatott bemutatni, az Észak-dunántúli Regionális Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium területén működő bíróságok egy-egy jogerős bírósági döntését kívánom az alábbiakban részletezni, vázolva az eljáró bíróság jogi álláspontját adott tényállás mellett.

Az elsőként bemutatott bírósági döntés tényállása szerint felperes 1983. január 1-jétől állt az alperes és a jogelődei alkalmazásában. 2005. április 1-jétől lakatos munkakört töltött be, a munkavégzési helye Csajágon a drótüzemben volt. A felperes munkahelyi balesetet szenvedett, emiatt az eredeti munkakörének betöltésére egészségügyi okból nem volt alkalmas. A baleset utáni felgyógyulását követően portás munkakörben foglalkoztatták Berhidán az un. Ezüst tanyán. A felek a korábban megkötött munkaszerződést írásban nem módosították. Az új munkakörben a felperes munkaideje hétfőtől péntekig reggel 6-tól 14 óráig tartott, a szombat és vasárnap pihenőnap volt.

Az alperes 2013. március 6-án kezdeményezte a felperesnél a munkaszerződés módosítást, amelyben a munkakörét portás, telepőr, egyszerű örként kívánták meghatározni, a munkaidejét pedig 4 havi munkaidő-keretben, s mivel a munkaköre készenléti jellegűnek minősült a napi munkaidőt 12 órában állapították meg.

Megszakítás nélküli munkarend is a szerződés-módosítás része lett volna azzal együtt, hogy a munkaidő egyenlőtlenül és osztottan is beosztható.

A felperes a munkaszerződés-módosítást nem fogadta el azzal az indokolással, hogy Csajágról Berhidára csak munkanapokon van tömegközlekedés, az is csak meghatározott időpontokban, amelyek nem igazodnak a tervezett munka-beosztásához, szombat, vasárnap pedig egyáltalán nem oldható meg a munkába járása. A betegsége miatt személyautó vezetésére nem alkalmas, a jogosítványa egészségügyi okból hosszabbításra nem került.

Az alperes a 2013. március 21-én kelt és a felperes részére e napon átadott intézkedésével a munkaviszonyát az Mt. 78. §. (1) bekezdés b./ pontja alapján azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az intézkedés indokaként azt jelölte meg, hogy a munkaszerződés-módosításban

közölteket a felperes elutasította, ezen munkaviszonyal kapcsolatos magatartásával, negatív hozzáállásával a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.

A bíróság az ítélet jogi és ténybeli indokolása körében megállapította, hogy a felek között érvényes munkaszerződés állt fenn, melynek tartalmát a felek ráutaló magatartással 2011-től módosították a munkakör, valamint a munkavégzési hely tekintetében. A munkaszerződés egyéb eleme, a munkaidőre vonatkozóan az írásban foglalt szerződéstől nem tért el.

A munkáltatót az ily módon kialakult tartalmú munkaszerződésnek megfelelő foglalkoztatási kötelezettség terhelte.

A munkáltatónál megváltozott körülmények felvethetik a munkaszerződés módosításának igényét. Az Mt. 58. §-a szerint a munkaszerződést a felek közös megegyezéssel módosíthatják.

A munkavállaló tehát a törvény rendelkezése alapján döntheti el, hogy a munkáltató által kezdeményezett munkaszerződés-módosítást elfogadja-e, vagy sem.

A munkaszerződés módosításának visszautasítása azonban nem jelenti önmagában azt, hogy a dolgozó foglalkoztatása ellehetetlenült, illetve nem mentesíti a munkáltatót az alól a kötelezettség alól, hogy a dolgozót a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően foglalkoztassa.

Természetesen a munkavállaló részére biztosított jogosultságot is a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megfelelően kell érvényre juttatnia. A perbeli ügyben semmiféle adat nem merült fel arra, hogy a felperes a törvény által részére biztosított jogosultsággal visszaélészerűen élt volna.

Adott helyzetben, ha a munkáltatónál a működésében olyan változás következik be, amely a dolgozó foglalkoztatását már nem indokolja, vagy lehetetlenné teszi, az Mt. 65. §-a alkalmazásával felmondással megszüntetheti.

Az alperes az Mt. 78. §. (1) bekezdés b./ pontjára hivatkozik ugyan az intézkedésében, az indokolás azonban arra utal, hogy valójában az a./ pontra alapozva szüntette meg a jogviszonyt, kifogásolva, hogy a felperes negatív hozzáállást tanúsított. Az Mt.. 78. §. (1) bekezdés a./ pontjának alkalmazása azonban az adott esetben szóba sem jöhet, hiszen a felperes a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit nem szegte meg, csupán az őt megillető joggal élt.

Mindezekre tekintettel a jogellenesség kimondása mellett az Mt. 82. §. (3) és (4) bekezdése alapján illeti meg a felperest a jogellenes munkaviszony megszüntetés következtében a végkielégítés, valamint a felmondási időre járó távolléti díj.¹⁷

A következő jogesetben is azonnali hatályú felmondás a per tárgya, a megállapított tényállás szerint az alperes 2011. január 8-ától gépkocsivezetőként állt a felperes alkalmazásában. 2013. február 6-án Sümeg és Tapolca közötti útvonalon az alperes a munkáltató járműve vezetése közben közúti balesetet szenvedett, ennek következtében a kamion visszapillantó tükre megrepedt, 60.000,-Ft kár keletkezett.

A munkáltató az alperestől kérte a rendőrségi helyszínelési jegyzőkönyvet, amelyet teljesíteni nem tudott, miután abból példányt nem kapott. Ezt követően a helyszínelő rendőr jelvéyszámára kérdezett rá, amit az alperes ugyancsak nem tudott közölni. A munkáltató részéről eljáró dolgozó erre úgy reagált, hogy iratok hiányában miért higgye el azt, amit a balesettel összefüggésben az alperes mond. A munkáltató kilátásba helyezte, hogy az okozott kár összegét a munkabérből levonja mindaddig, amíg nem tisztázódik, hogy ki okozta a balesetet. Amennyiben kiderül, hogy nem a munkavállaló, akkor vissza fogja fizetni.

Az alperes ezt követően közvetlenül az ügyvezetőhöz fordult, aki megerősítette, hogy január 1-je után a kárt a károkozónak meg kell téríteni. Az alperes ezután személyesen is felkereste az ügyvezetőt, és közölte, hogy ezt az álláspontot nem fogadja el, s amennyiben levonják a fizetéséből a kárt, akkor felmond. Az ügyvezető az alperest azzal bocsátotta el, hogy aludjon egyet, és majd másnap visszatérnek a történetekre.

Február 8-án az alperes a munkahelyén miután a levonás szándékát megerősítette a munkáltató, közölte az ügyvezetővel, hogy azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyát. A munkáltatói jogkör gyakorlója kérte, hogy a felmondást az alperes írja le, aki ezt azzal hátrította el, hogy össze kell szednie a gondolatait, még ki kell takarítani a kocsit, és a személyes holmijait magához venni.

Az alperes ezt követően meggyőződött arról, hogy a munkabérből 30.000,-Ft-t levontak, ezzel kapcsolatban az ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy a kár felét a munkavállalóra hátrítja, a másik felét a Kft. viseli. Ezt követően a munkáltatói jogkör gyakorlója még kérdezte az alperest, hogy a munkaviszonyát fenntartja vagy sem, elkészítsék-e a leszámoló papírokat, amire a munkavállaló

¹⁷ Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.78/2013/4. számú ítélete

igenlően válaszolt. Ezt követően a munkáltató az iratokat elkészítette, a dolgozónak átadta, aki ezt követően munkára nem jelentkezett.

A munkáltató egyébként a levont 30.000,-Ft-t még február 8-án az alperes számlájára visszautalta.

A dolgozó 2013. február 22-én adta át a munkáltatói jogkör gyakorlója részére a 2013. február 8-ára dátumozott azonnali hatályú felmondást, amelyben arra hivatkozott, hogy a munkaviszony további fenntartása lehetetlenné vált amiatt, hogy a munkáltató jogkör gyakorlójával megromlott a viszonya, valamint a munkáltató azon magatartása miatt, hogy bizonytalanságban tartották, hogy kártérítésre kötelezik-e vagy sem.

A munkáltató keresetet terjesztett elő a munkaügyi bírósághoz az alperes azonnali hatályú felmondása érvénytelenségének megállapítása érdekében. Hivatkozott arra, hogy a munkavállaló 2013. február 8-án rendes felmondással a munkaviszonyát megszüntette. A február 22-én ismételten benyújtott azonnali hatályú felmondás és annak jogkövetkezményei értelmezhetetlenek, az joghatás kiváltására nem alkalmas, hiszen a jogviszonyt már február 8-án megszüntették.

A közölt rendkívüli felmondásban foglalt indokok egyébként nem szolgálhatnak a jogviszony megszüntetésének alapjául, hiszen Erneyi Andrea nem alanya a peres felek között létrejött munkaviszonynak, és nem jogosult munkáltatói jogkör gyakorlására sem. Az ő magatartása nem szolgálhat indokul.

A kártérítésre kötelezés kapcsán munkáltatói intézkedésre nem került sor, csak elvi jelleggel került szóba a kár megtérítésének eshetőleges volta, ami azonnali felmondásra ugyancsak nem jogosít.

A bíróság elsősorban azt vizsgálta, hogy az adott ügyben megállapítás iránti keresetnek van-e helye.

A Pp. 123. §-a értelmében megállapításra irányuló kereseti kérelemnek - a számadási kötelezettség megállapítására irányulót kivéve - csak akkor van helye, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása végett szükséges, és a felperes a jogviszony természeténél fogva, vagy a kötelezettség lejártának hiányában vagy valamely más okból teljesítést nem követelhet.

A jogszerű azonnali hatályú munkavállalói felmondáshoz a munkáltatót terhelő anyagi következmények kapcsolódhatnak, amelyet a munkavállaló perben érvényesíthet.

A munkáltató a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén köteles a jogviszonyt felszámolni, az ezzel kapcsolatos igazolásokat kiadni.

A felperes tehát abba a helyzetbe kerülhet, hogy ugyan nem ért egyet az azonnali hatályú felmondás jogszerűségével, mégis a munkavállaló igénye szerint köteles eljárni.

Hogy a jövőbeni esetleges munkavállalói igényérvényesítéstől megóvja magát, indokolt kérnie a felmondás jogellenességének megállapítását.

A jogellenes munkavállalói azonnali hatályú munkaviszony megszüntetésnek a dolgozóra nézve is van anyagi következménye. A bíróság megítélése szerint ezt az anyagi kárpótlást a munkáltató nem köteles igényelni, akár méltányosságból vagy egyéb szempontok alapján ettől eltekinthet.

Az igényérvényesítés hiánya azonban a bíróság álláspontja szerint a megállapítás iránti keresettől nem zárja el, hiszen az idézett jogszabály utolsó fordulatába ez beleilleszthető.

A bíróság ezt követően azt vizsgálta, hogy az alperes 2013. február 8-ára dátumozott és 22-én átadott azonnali hatályú felmondása jogszerű-e vagy sem.

Az Mt. 6. §. (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közzétettnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át.

Nem vitatott a felek részéről, hogy az alperes az iratot február 22-én adta át a munkáltatói jogkör gyakorlójának, a közlés tehát ebben az időpontban valósult meg.

A közlést megelőző időpontra azonban a munkavállalói nyilatkozat nem szólhat.

Ugyanakkor megállapítható az alperes előadása alapján is, hogy a munkaviszonyát már február 8-án - igaz csak szóban - megszüntette, és nemcsak erre vonatkozó nyilatkozatot tett, hanem ennek megfelelő magatartást is tanúsított, azaz a személyes holmijait magához vette, a gépkocsit kitakarítva átadta, és munkáltató az alperes nyilatkozatára tekintettel állította ki a munkaviszony megszűnésekor kiadandó iratokat is február 8-i munkaviszony megszűnési dátummal.

Tehát megállapítható az, hogy az alperes jogellenesen megszüntette ezen időpontban a jogviszonyát. A már felszámolt munkaviszony későbbi időpontban ismételten nem szüntethető meg, ezért a február 22-i jognyilatkozat joghatás kiváltására nem alkalmas.

Tény az, hogy a munkáltató az általa kiállított iratokon a munkaviszony megszűnésének jogcímét nem helyesen tüntette fel, ennek korrigálása azonban nem volt a per tárgya.

Másrészt az alperesre nézve semmilyen hátránnyal nem járt a munkáltató ezen eljárása.

Az ügy elbírálása szempontjából nincs jelentősége, azonban a bíróság utal arra, hogy az alperes által megjelölt indokok nem alapozzák meg a munkavállaló azonnali hatályú felmondását.

A munkáltató jogosult a munkavállalóval szemben kártérítési igényt érvényesíteni, ennek kilátásba helyezése nem jogsértő munkáltatói magatartás.

Azon hivatkozása sem szolgálhat alapul, hogy a munkáltató ügyvezetőjének személyében várhatóan változás lesz, s a leendő ügyvezetővel nem szimpatikusak egymásnak.¹⁸

Végezetül egy munkáltatói felmondással kapcsolatos jogesetet kívánok bemutatni, mely ítélet másodfokon emelkedett jogerőre, melyben a bíróság a kereseti kérelmet nem találta megalapozottnak.

A perbeli jogeset tényállása szerint a felperes 2007. október 15-étől állt az alperes alkalmazásában, gépkocsivezető munkakörben. A felperes a munkaviszony keretében belföldi- és külföldi fuvarozást végzett. A munkáltató a WEBEYE rendszer segítségével kísérte figyelemmel a fuvarban lévő gépkocsik helyzetét, és ennek segítségével tartott kapcsolatot a gépjárművezetőkkel, akiknek írásbeli utasítást küldhetett.

Az alperes a 2012. október 5-én kelt intézkedésével 35 nap felmondási idővel 2012. november 9-ére a jogviszonyt felmondással megszüntette.

Az intézkedését azzal indokolta, hogy a felperes munkaviszonyával összefüggő magatartása gyakran pontatlan, és határidőket be nem tartó, ezáltal az alperes működését veszélyezteti, a határidők be nem tartása miatt több esetben kötbér fizetésével fenyegették a társaságot, amely az üzleti partnerei körében rossz fényt vet rájuk. Az alperes jó hírnevét romboló hozzáállása a felperesnek a munkához elfogadhatatlan.

¹⁸ Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.74/2013/3. számú ítélete

A bíróság megállapítása szerint az alperes felmondása a világos indokolás kötelezettségének eleget tett. A perben az alperesre hárult a bizonyítási teher, hogy az indokolásban foglaltak valóságát igazolja, figyelemmel arra, hogy a felperes ezt vitatta.

Az alperes becsatolta a WEBEYE rendszerből származó információkat. Eszerint a felperes 2011. január 11-én az utasítással ellentétben nem 6 óra 30-ra ment rakodni Devecserbe, hanem 7 óra 53-kor érkezett oda, ahonnan 13 óra 55 perckor indult tovább, 2011. február 18-án arra kapott utasítást, hogy másnap 7 órára menjen rakodni Törökbálintra, a felperes ehelyett 8 óra 24 perckor érkezett a felrakó helyhez. 2011. július 15-én 11 órára kellett volna a rakodóhelyre érnie, azonban csak 12 óra 20 perckor indult el Ajkáról, és Szentgálra 12 óra 47 perckor érkezett, 2011. augusztus 16-án arra kapott utasítást, hogy a következő nap reggel kell felvennie egy raklapot, Bondinótól 13 km-re lévő helyen. A felperes az utasítástól eltérően más útvonalat, illetve munkavégzési sorrendet választott, ezért a késlekedés miatt a megrendelővel konfliktusa származott. 2011. szeptember 13-án az utasítás szerint 8 órakor a rakodóhelynél kellett volna lenni, Ajkáról 7 óra 46 perckor indult el, és csak 8 óra 40 perckor érkezett a felrakó helyhez. 2011. október 10-én a nyirádi felrakó helyhez az utasítás szerinti 7 óra 30 perc helyett 7 óra 55 perckor érkezett, mivel Ajkáról a felrakó helyre csak 6 óra 48 perckor indult el. 2012. február 20-án Budapestre 5 óra 54 perckor indult el Ajkáról, a felrakó helyre 9 óra 8 perckor érkezett az utasítás szerinti 7 óra helyett. 2012. február 21-én a munkáltató utasítása szerint 8 órakor kellett volna a felrakódó helyen lenni, ahova 9 óra 16 perckor indult el, és csak 9 óra 18 perckor érkezett meg. Az alperes szerint tehát a felperes az utasításokat már hosszabb ideje figyelmen kívül hagyta.

A felperes hivatkozott arra, hogy ezek a késedelmek nem róhatók a terhére, mivel részben objektív okai voltak a késedelemnek, részben a WEBEYE rendszeren kívül telefonon adott utasítások alapján járt el.

A 2011. január 11-i esettel kapcsolatban hivatkozott arra, hogy a késedelmet az okozta, hogy a járművet szervizbe kellett vinni, és amikor az elkészült, akkor mehetett tovább.

Ezzel kapcsolatban hivatkozott a fuvarszervezőre, akivel mindezt egyeztetette. A tanú az esetre nem emlékezett, azt adta elő, hogy voltak esetek, amikor a felperes önhibájából és olyanok is, amikor önhibáján kívül nem tartotta be az utasításokat. Egyébként az ügyfelek többsége elvárta a pontosságot, azt, hogy a megjelölt időpontra a gépkocsi megjelenjen a rakódó helyen. Általában konkrét ügyet nem említve előadta azt is, hogy volt olyan helyzet, hogy ha a felperes valamit nem

akart vagy nem tudott megcsinálni, szóba került a jogviszony megszüntetése. Az alperesnél azonban nem volt jellemző a munkavállalók gyakori elbocsátása. Ezen esettel kapcsolatban a felperes az általa hivatkozottakat nem bizonyította, ezért a bíróság a kifogását az utasítástól eltérő magatartás tanúsítására nem fogadta el.

A 2011. február 18-i esettel kapcsolatban a felperes arra hivatkozott, hogy ugyancsak a WEBEYE rendszeren kapott 16 óra 43 perckor információt arról, hogy a törökbálinti felrakó helyen 8 órakor kezdődik a munka, s ehhez igazította az érkezését. 8 óra utáni késedelem pedig lehetséges, hogy abból adódik, hogy a telephelyen belül kellett mozgást végezni az autóval és rendszer csak a végleges leállást rögzíti, az 1 percen belülieket nem. Másrészt hivatkozott arra is, hogy lehet, hogy a késedelem a téli útviszonyoknak is betudható.

A bíróság ezen esettel kapcsolatos felperesi hivatkozást nem fogadta el.

A munkáltató utasítása egyértelműen a reggel 7 órai megjelenés volt, ezt a bíróság álláspontja szerint a felperes nem bírálhatja felül, nem tudhatja, hogy a munkáltató milyen indokból rendelte el, hogy 7 órakor jelenjen meg. Másrészt a felperes pontatlansága abból is megállapítható, hogy még az általa meghatározott 8 órára sem ért a rakodó helyre.

A gépkocsivezetőnek mind a téli útviszonyokkal kalkulálni kell az út megtervezésekor, továbbá azzal is, hogy a telephelyen belüli mozgást is végeznie kell. A feladata nem arra vonatkozott, hogy a megrendelő telephelyére érkezzen meg meghatározott időre, hanem a felrakó helyhez. A 2011. július 15-i késedelemmel kapcsolatos felperesi hivatkozás, hogy a raktárosokkal tartotta a kapcsolatot, és lehet, hogy ők mondták, hogy ráér, bizonyítást nem nyert. Másrészt a felperesnek a munkáltató utasításai szerint kell eljárni, és nem más forrásból származó információhoz igazítani a tevékenységét.

A 2011. augusztus 16-i utasítással összefüggésben a felperes arra hivatkozott, hogy annak teljesítése kitérővel volt csak lehetséges, ezért az általa célszerűbbnek tartott útvonalat választva teljesítette a munkafeladatot, amivel időt és km-t spórolt meg. Másrészt hétvége közeledtével szeretett volna hazaérni. Állítása szerint mindezt a fuvarszervezővel megbeszélte. Ezen utóbbi állításának ellentmond a WEBEYE rendszerből származó információ, hiszen ezen utasítással kapcsolatban megállapítható, hogy az alperes többször is felhívta a felperest a rendelkezésének megfelelő

teljesítésre. A munkavállaló ez esetben sem volt jogosult arra, hogy a munkáltató rendelkezésétől eltérjen, az általa felhozott indokok nem elfogadhatók.

A szeptember 13-i esettel kapcsolatos felperesi hivatkozás sem fogadható el, az utasítás úgy szólt, hogy a rakodás 8 órakor van, ehhez képest az a hivatkozása sem menti az utasítástól eltérést, hogy 8 óra 27 perckor már Tapolcán volt, mivel a rakodás kezdetének időpontjára és nem Tapolcára érkezés időpontjára kapott utasítást, ami egyébként is későbbi, másrészt az indulás időpontjából is arra lehet következtetni, hogy a felperes nem tudott 8 órakor rakodáshoz hozzáfogni.

A 2011. október 10-i késelem sem fogadható el a felperes védekezése alapján arra hivatkozással, hogy az előző nap hozott árút először át kellett pakolni másik járműre, ezért következett be a késelem. A felperesnek az átrakodáshoz szükséges időtartamot is figyelembe kellett volna venni, és ehhez igazítani az indulását.

A 2012. február 20-i késelelemmel kapcsolatban a felperes hivatkozása a pihenőidő kivételére, illetve a gépkocsi ponyva feszítővas törésére nem fogadható el, hiszen a felperes előadása szerint szombaton és vasárnap a pihenőidejét töltötte, másrészt az 5 óra 54 perckori induláshoz képest semmilyen körülmények között nem érhetett a megadott időpontra Budapestre. Tehát az utasítás teljesítéséhez késelemesen kezdett.

A 2012. február 21-i esettel kapcsolatban az alperes kétség kívül nem igazolta a felperes mulasztását, mivel a rendelkezésre álló adatok szerint a jármű akkor javításra szorult, és ez okozhatta a felperes késelemét.

A bíróság ezen megállapításnál mérlegelte a WEBEYE rendszerből származó adatokat, valamint a KONTEX Kft. által kiállított igazolást, melyek egymásnak ellentmondóak, hiszen az alperes által szolgáltatott rendszeradatok ellentmondanak a KONTEX igazolásának, mivel ez utóbbi szerint a gépkocsi javításon volt az Ajka ipari park északi szektor 1/1. telephelyű Kft-nél, ugyanakkor pedig a felperes úton volt budapesti fuvart teljesíteni.

A bíróság az ezzel kapcsolatos bizonyítási eredménytelenséget az alperes terhére értékelte.

Az Mt. 52. §. (1) bekezdés c./ pontja értelmében a munkavállaló a munkáltató utasításai szerint köteles a munkáját ellátni. A felperes az előzőekből kitűnően több alkalommal a munkáltató

rendelkezését nem tartotta be, ezért megalapozottan hivatkozott az alperes a felmondásában a felperes pontatlan munkavégzésére.

Az is igazolást nyert a tanúk előadása alapján, hogy a megrendeléstől eltérő eljárást a szolgáltatást igénybe vevő partnerek nem veszik jó néven, és ez alperesre rossz fényt vethet.

A fellebbezés folytán eljáró másodfokú bíróság szerint a munkaügyi bíróság a tényállást a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján állapította meg, az ebből levont következtetése okszerű. A felmondásban a munkáltató összefoglalóan jelölte meg a jogviszony megszüntetésére vezető okot. A felperes a keresetlevelében hivatkozott arra, hogy a szállítási határidőket pontosan betartotta. Ennek alapján megállapítható, hogy a felmondási indok számára is világos volt. A munkáltató az indulást és érkezést rögzítő adatokkal alátámasztotta azt az állítását, hogy a gépkocsivezető felperes több esetben késve érkezett meg a napi munkája kezdetekor a küldemény felrakodási helyére. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy ebben a körben egyes alperesi hivatkozásokkal ellentétben nem az onnan történő indulásnak van jelentősége, hanem az előírt érkezési időpontnak.

A felperes ugyanis helyesen utalt arra, hogy a megérkezést követően a rakodási sor, az ott várakozó gépjárművek száma a rakodási helyről történő elindulást befolyásolhatja. A felperes álláspontja szerint a rendszerből kinyomtatott adatokat objektív tényként azért nem lehet figyelembe venni, mert tőle függetlenül felmerülhetnek olyan körülmények, amelyek befolyásolják a célállomásra történő pontos megérkezést. Ebben a körben a törvényszék teljes mértékben egyetért a munkaügyi bíróság azon álláspontjával, mely szerint a gépjárművezetői munkakörben dolgozó felperes számára a munkáltató egyértelmű utasítást adott arra nézve, hogy mely napon mikor és hol kell megjelennie, a munkakör alapvető jellegéhez tartozik az, hogy a felperesnek a szállítási tevékenységet a megrendelő telephelyein kellett más-más időpontban és helyen megkezdenie. Ezért a munkavállaló kötelessége, hogy a megrendelő telephelyére történő rakodási helyhez való érkezést oly módon időzítse, hogy számoljon a pontos érkezést befolyásoló esetleges körülményekkel (a téli útviszonyokkal, forgalommal, az átlagsebesség csökkenésével). A másodfokú bíróság szerint miután a munkáltató a határidők be nem tartását felsoroló esetekben a napi reggeli munkakezdés sorozatos késedelmesen történő megkezdését értékelte, ezért nincs jelentősége annak a felperesi hivatkozásnak, hogy a rendszeren belül nem kerül rögzítésre az egy percen belüli megállás. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2013. évi I. törvény (Mt.) 52.§ (1) bekezdése szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben megjelenni. A felmondás szempontjából a

kötelezettségszegés súlyát a munkakörhöz viszonyítva kell értékelni. Az elsőfokú bíróság ennek megfelelően járt el, a gépkocsivezetőtől fokozottan elvárható ezen rendelkezés betartása. Arra helytállóan hivatkozott a felperes, hogy a 2012. február 21-i késéssel kapcsolatban az ellenbizonyítása sikerre vezetett, 2012. február 20-ával kapcsolatban utalt a másodfokú bíróság arra, hogy az alperes törvényes képviselője maga is elismerte, hogy az előkészítő iratban megjelölt 7 órához képest 8 órára kellett a felperesnek megérkeznie, de a késés ténye ez esetben is megállapítható (a másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás ennyiben szorul kiigazításra). Ezen túlmenően is megállapítható, hogy hat esetben 10 perc - 1 óra, illetőleg ezt meghaladó időtartamú késés állt fenn a felperesnél. Ez az ismétlődő gyakorisággal előforduló, a megjelenési kötelezettséget súlyosan sértő munkavállalói magatartás a törvényszék szerint megalapozott indokául szolgált a jogszerű felmondásnak (MK.95/5. számú állásfoglalás I/a. pont indokolás).

Arra helytállóan hivatkozott a felperes, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a késésével összefüggésben a munkáltató üzleti partnere kötbérigényt érvényesített, több felmondási ok megjelölése esetén azonban az ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás jogszerűségéhez elegendő, ha közülük legalább egy megfelel a törvényi rendelkezéseknek (BH.2003/211.).

A törvényszék szerint a gépkocsivezető munkavállaló megjelenési kötelezettséget érintő sorozatos mulasztása alapot adott a munkáltatónak arra, hogy az üzleti érdekei védelmében intézkedjen és az ezzel összefüggő munkavállalói magatartás jövőbeni megszüntetésével a munkajogviszonyt felszámolja, így az intézkedése okszerűnek minősül.

Egyetértett a bíróság az alperes fellebbezési ellenkérelmében kifejtett azon álláspontjával is, hogy a felperes kereseti kérelme az összecszerűség vonatkozásában nem felel meg az új Mt. 82.§-ban foglalt rendelkezéseknek. A nem vitatott adatok szerint a felperes a felmondási időre járó járandóságot és a végkielégítést megkapta. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés azonban nem átalánykártérítésként jár a munkavállaló számára, hanem tételes kárként. Ezért a kár felmerülését, az okozati összefüggést és az összecszerűséget is a felperesnek kellett volna bizonyítania. Ennek azonban a felmondás jogszerűsége miatt nem volt elsődleges jelentősége.¹⁹

¹⁹ Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.473/2013/3., Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.441/2012/13. számú ítélete

V. Jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei régen és most

Az új Mt. jelentős változásokat vezetett be a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei területén, felváltva a korábban igencsak munkavállaló barát megoldást, mely a munkaadónak jelentős pénzügyi többletterhet okozott. A jogellenes megszüntetés következményei az egyik olyan újdonság, amely a gyakorló bírácoknak igencsak nagy fejtörést okozott, gyökeresen megváltoztatva a korábbi gyakorlatot. Az átállás azonban nemcsak a bíróságoknak okozott problémát, hanem a gyakorlott jogi képviselőknek is, ezt személyesen is tapasztalhattam a keresetlevelek vizsgálata során.

A régi Mt. már-már történelemmé és szállóigévé vált 100. §-a az alábbiak szerint szólt:

(1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót - kérelmére - eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően meg kell téríteni elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget megfizeti. Ha a munkavállaló rendes felmondás esetén végkielégítésre nem lenne jogosult, részére a 95. § (4) bekezdésének a) pontjában meghatározott összeg kétszerese jár.

(3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha a munkáltató rendes vagy rendkívüli felmondása a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (4. §), a hátrányos megkülönböztetés tilalmába (5. §), illetve felmondási tilalomba ütközik (90. §).

(4) A munkavállaló, ha nem kéri eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatását - az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően -, a (2) bekezdésben meghatározott összegre is jogosult.

(5) A (2) és (4) bekezdés szerinti esetben a munkavállaló munkaviszonya a jogellenes megszüntetést megállapító határozat jogerőre emelkedésekor szűnik meg. A munkavállalót ilyenkor az (1) bekezdésben meghatározottakon túlmenően - ha munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt

meg - a felmentési időre járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is megilleti.²⁰

A régi Mt. 101. §-a pedig arra az esetre vázolta a megoldást, ha a munkavállaló szüntette meg jogellenesen a munkaviszonyát.

(1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem a 88. §, 92. §, illetve a 96. § szabályai szerint szünteti meg és ezzel kárt okoz, köteles azt megtéríteni.

(2) A kár összegének megállapításánál, illetve érvényesítésénél a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat kell - a (3) bekezdésben meghatározott eltéréssel - alkalmazni.

(3) A kártérítés mértéke a munkavállaló másfél havi átlagkeresetét nem haladhatja meg. Kollektív szerződés a kártérítés mértékét ettől eltérően, a munkavállaló háromhavi átlagkeresetéig terjedően meghatározhatja.²¹

Az ún. átalánykártérítés, illetve az évekig húzódó perek okán a több millió forintos elmaradt munkabérek megfizetésére kötelezések ideje 2012. július 1. napjával lejárt, az új Mt. polgári jogias szemlélete a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei körében rajzolódik ki leginkább. Változott továbbá az is, hogy a munkaviszonyt milyen körben lehet eredeti állapotába helyreállítani, ezt az új jogszabály már nem bízta a munkavállaló választására.

Az új Mt.²² 82. § szerint (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

²⁰ 1992. évi XXII. törvény 100. §

²¹ 1992. évi XXII. törvény 101. §

²² 2012. évi I. törvény

b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

Az Mt. 83. § szerint a munkavállaló kérelmére - a 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően - a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

b) a 65. § (3) bekezdésébe,

c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Az Mt. 84. § alapján (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

A miniszteri indoklás szerint a módosítás indoka alapvetően az, hogy a törvény rendelkezései a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, továbbá a munkaviszony megszüntetésével

összefüggő munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása a munkáltatókra aránytalan többlet terhet okozott.

A törvény szerint jogellenes megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott kárt. Az ún. elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege legfeljebb a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összege lehet, de ezen túlmenően jogosult a végkielégítésre, ha a munkaviszonya nem felmondással szűnt meg, vagy azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnal kapcsolatos magatartása, vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége volt. Abban az esetben, ha a munkavállalónak nincs kára, helyette követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor megszűnik, azaz jogellenes megszüntetés esetén nem az ítélet jogerőre emelkedés napja lesz a munkaviszony utolsó napja, ezért a törvény mellőzi azt a jogkövetkezményt, amely a munkáltatót az elmaradt munkabér megfizetésére kötelezi.

A munkáltató általi jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén az új Munka Törvénykönyve elsődleges jogkövetkezményként már nem rendeli a munkavállaló eredeti munkakörében történő újra foglalkoztatását, csak a munkaviszony helyreállítását. Ennek indoka a miniszteri indokolás szerint az, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

Ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A fent megjelölt összegeken felül a munkáltató igényelheti kárának megtérítését is.

Ha a munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkáltató a felmondási időre járó távolléti díj összegén felül igényelheti kárának megtérítését is.

Ha a munkavállaló a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, köteles a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb 3 havi távolléti díjnak megfelelő összeget

megfizetni. Ezen összegen felül a munkáltató ebben az esetben is igényelhet kártérítést, igénye legfeljebb 12 havi távolléti díj összege lehet.

Ha a munkavállaló a munkakör átadási kötelezettségét nem teljesíti, a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni.

VI. Összegzés

Kétségtelennek tekinthető, hogy az új Munka törvénykönyvének hatályba lépése nemcsak a jogász társadalmat mozgatta meg gyökeresen, hiszen a munkajog világa mindenkit érint, aki munkahellyel rendelkezik, vagy esetleg munkaadók. A jogszabály elemzéséről sorra születettek a cikkek egyetemi oktatótól, bírától, gyakorló ügyvédektől át egészen a szakszervezetekig, illetve HR szakemberekig. Azonban szinte minden cikk összegzése az alábbiakból állt: „majd a bírói gyakorlat megadja a választ a kérdésekre”. A probléma azonban ott kezdődik, hogy a jogszabály már hatályos, alkalmazása a mindennapok részévé kellett hogy váljon, azonban a bírói gyakorlat hallgat és késik.

Oka ennek egyrészt az - gyakorlati tapasztalatom alapján-, hogy az ügyek száma jelentősen lecsökkent az új jogszabály hatályba lépésével, a munkavállalók nem pereskednek, mert nem éri meg, vagy a bizonyítás göröngyösségébe beletörik a bicskájuk. Utóbbi esetében még az ítéletig sem jut el az eljárás több esetben, inkább választják a költséghatékonyabb eljárási befejezést, az elállást. Másrészt az ügyek nagy többsége, melyet a felek az ítékezés minden szintjén végigvisznek, még nem kerültek abba a fázisba, hogy kúriai döntés születhessen belőle, hiszen ismerhetjük, hogy ez több évet is igénybe vehet. Harmadrészt nem minden ügyből lesz olyan elvi jelentőségű kúriai döntés, amely a többi bíróság számára értékes iránymutatást tartalmaz.

Az általam választott témának tudom, hogy csak akkor lesz majd igazán jó kutatási magja, ha már több mint öt évet a hátunk mögött tudhatunk az új Mt. hatálybalépése után, azonban a formálódó gyakorlatból is lehet csemegézgetni, igaz csak úgy, ha az elsőfokú bíróságok gyakorlatával az ember napi közelségbe kerül. Bízom benne, hogy a témafelvetésem mások érdeklődését is felkelti majd, esetleg hasznos és átfogó képet ad a lényeges változásokról, a megváltozott körülményekről, egyben a tanulmány tükröt tart a régi és új ítélezési gyakorlatnak, hiszen megismerhető belőle új és régi Mt.-vel kapcsolatos bírósági döntések néhány szelete is.

Felhasznált irodalom

- Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez Complex Kiadó, Budapest, 2012.
- Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata Szegedi Rendezvényszervező Kft. Szeged, 2012.
- Pál Lajos, Radnay József, Tallián Blanka: Munkajogi kézikönyv HVG Orac Kiadó, Budapest, 2007.
- Pál Lajos, Pethő Róbert, Lőrincz György, Kozma Anna: Az új Munka törvénykönyve magyarázata HVG Orac Kiadó Budapest, 2012.
- Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése - Rendes és rendkívüli felmondás, Complex Kiadó, Budapest, 2012.
- Cégvezetők Kiskönyvtára 2007/07. szám 4. fejezet (megjelent: 2007. október 18.)
<http://cegvezetokklubja.hu/2007/07/4-munkaviszony-megszuntetes-a-gyakorlatban/> (2014. május 20.)
- A munkaviszony megszűnése és megszüntetése
<http://www.hrsentinel.hu/mt/munkav-megsz.html> (2014. május 20.)

Felhasznált jogszabályok jegyzéke

- 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2012. évi I. törvény indokolása