

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Elévülés a munkajogban

Szerző:

dr. Kajtor Gergely

a Pesti Központi Kerületi Bíróság bírója

Budapest,

2013. augusztus 15.

Az elévülés intézménye valamennyi jogág, így a munkajog egyik legfontosabb részét képezi, hiszen az igények, jogosultságok érvényesítésének időbeli végső határát szabja meg, mintegy gátját képezve a parttalan, „örök időre szóló” kötelezettséggel való terheltségnek. A korábban hatályban volt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybeli szabályozáshoz képest a 2012. július 1. napjától hatályban lévő új kódex egyszerűbb, tulajdonképpen egyetlen szakaszból álló alap-szabályozással, valamint egyértelműbb és áttekinthetőbb részletszabályokkal formálta az elévülés alkalmazását gyakorlatbaráttá. Az alább írt rövid értekezés a hatályos munkajogi szabályozást az általános elévülési szabályok, valamint a kivételszabályok ismertetésével, illetve összefoglalásával taglalja, igyekezve egy átfogó, hasznos képet adni a jogalkalmazók számára.

Az elévülés - fogalmát tekintve - valamely jog állam előtti érvényesíthetőségének az időmúlás következtében történő megszűnése. Az elévüléssel maga az igény nem szűnik meg, de az bíróság vagy más hatóság előtt már nem érvényesíthető. Az elévülés tartama jogáganként eltérő jegyeket mutat. A 2012. július 1. napjától hatályban lévő Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) az elévülés kérdéskörét - a korábbi szabályozástól eltérően - nem az általános rendelkezések között, hanem a munkaügyi vitáról szóló negyedik részben, a *munkajogi igények érvényesítése* alcím alatt taglalja az alábbiak szerint:

Mt. 286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

A munkaviszonnyal kapcsolatos igények főszabályként három év alatt évülnek el. Ez alól a bűncselekménnyel okozott kárért való felelősség elévülési ideje képez kivételt, hiszen itt a kódex - a Btk. hatályos szabályozásával szinkronban - alapesetben ötéves elévülési időt határoz meg, azonban ha ennél

hosszabb tartamú büntethetőség elévülés kerülne szóba a Btk. szabályai szerint, akkor az ötévesnél hosszabb, ennek megfelelő idő alatti évületről beszélhetünk a munkajogi igények érvényesíthetőségével kapcsolatban is.

Az egyes bűncselekmények büntethetőségének elévülési idejét a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (Btk.) 26. §-a határozza meg.

A Btk. 26. § (1) bekezdése szerint *a büntethetőség - a (2)-(3) bekezdésben meghatározottak kivételével, illetve az egyes bűncselekmények elévülésének kizárásáról szóló törvény eltérő rendelkezése hiányában - elévül a büntetési tétel felső határának megfelelő idő, de legalább öt év elteltével.*

A (2) bekezdés értelmében *az erős felindulásban elkövetett emberölés, a háromévi szabadságvesztésnél súlyosabban büntetendő szándékos súlyos testi sértés, az emberrablás, az emberkereskedelem, a személyi szabadság megsértése, illetve a nemi élet szabadsága és a nemi erkölcs elleni bűncselekmények esetében - ha a bűncselekmény elkövetésekor a sértett a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, és a bűncselekmény büntethetősége huszonharmadik életévének betöltése előtt elévülne - az elévülési idő meghosszabbodik e személy huszonharmadik életévének betöltéséig, vagy addig az időpontig, amikor a huszonharmadik életévét betöltötte volna.*

Ugyanezen jogszabályhely (3) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy *nem évül el a XIII. és XIV. Fejezetben meghatározott, és az életfogytig tartó szabadságvesztéssel is büntethető bűncselekmények büntethetősége.*

A fentiek szerint tehát az emberiség elleni, a háborús bűncselekmények, valamint az életfogytig tartó szabadságvesztéssel is büntethető bűncselekmények büntethetősége nem évül el, így az ezen bűncselekményekkel okozott kárért való felelősségből fakadó munkajogi igény is időbeli korlátozás nélkül érvényesíthető. A közigazgatási és munkaügyi bíróságok a bűncselekménnyel okozott kárért való felelősségre vonatkozó elévülési időt azonban csak akkor vehetik figyelembe, ha az elkövető bűnösségét az adott bűncselekmény elkövetésében jogerős bírósági ítélet mondja ki, az elkövető beismerő vallomása önmagában nem elegendő ezen elévülési szabály alkalmazására.

A munkajogi tárgyú perek sajátossága, hogy a bíróságok az elévülést hivatalból, azaz az ellenérdekű fél elévülésre irányuló kifogása nélkül is kötelesek vizsgálni.

A 2012. július 1. napján hatályba lépett új Mt. az elévülés további részletszabályozását (elévülés nyugvása, megszakadása, az elévült követelések beszámítása) a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényre (Ptk.) bízta azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

A Ptk. 326. § (1) bekezdése szerint *az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé vált, míg a (2) bekezdés értelmében ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított egy éven belül - egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetében pedig három hónapon belül - a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél, illetőleg három hónapnál kevesebb van hátra. Ezt a rendelkezést kell alkalmazni akkor is, ha a jogosult a lejárát után a teljesítésre halasztást adott.*

Az elévülés megszakítására vonatkozó szabályozást a Ptk. 327. §-a tartalmazza az alábbiak szerint:

Ptk. 327. § (1) A követelés teljesítésére irányuló írásbeli felszólítás, a követelés bírósági úton való érvényesítése, továbbá megegyezéssel való módosítása - ideértve az egyezséget is -, végül a tartozásnak a kötelezett részéről való elismerése megszakítja az elévülést.

(2) Az elévülés megszakadása, illetőleg az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezése után az elévülés újból megkezdődik.

(3) Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

További rendelkezést az elévüléssel kapcsolatban még a Ptk. 297. § (2) bekezdésében találunk, miszerint *a jogosult nem számíthatja be a bírósági úton nem érvényesíthető követelését; elévült követelését azonban beszámíthatja, ha az elévülés az ellenkövetelés keletkezésekor még nem következett be.*

Az elévülés nyugvása

Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított egy éven belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél kevesebb van hátra. A jogalkotó méltányol tehát egyes körülményeket, élethelyzeteket, amikor a jogosult el van zárva annak lehetőségétől, hogy igényét a törvény által előírt határidőben érvényesítse. Ezen, a jogosultnak fel nem róható akadályok fennállta alatt az elévülés nyugszik. A jogszabály tételesen nem sorolja fel az elévülés nyugvását eredményező menthető okokat, azok megítélését a bíróságokra bízta.

Az elévülés nyugvása például bekövetkezik, és mindaddig fennáll, ameddig a károsult nem szerez teljes körűen tudomást azokról a tényekről, amelyek ismerete nélkül az igényét nem érvényesítheti (1981/2009 BH). A korábban akadályoztatott jogosult igényérvényesítése az akadály megszűnésétől kezdve tehát feléled, azonban ez esetben már nem az általános, három éves elévülési idő alatt lehet az igényeket érvényesíteni. Az elévülés ezen speciális szabályának fontosságát az alábbi gyakorlati példa tükrözi, melyet a bíróság még a régi Mt. szabályai szerint bírált el:

Egy pénzüintézet tíz év elteltével szerzett tudomást arról, hogy az egyik munkavállalója a munkakörénél fogva kezelése alatt álló pénzből majd' egy évtizeden keresztül rendszeresen, jogtalanul tulajdonított el különböző összegeket, mely cselekményével több millió forintra rúgó kárt okozott a munkáltatójának. A pénzüintézet sikkasztás büntette miatt büntető feljelentést tett, azonban a büntetőeljárás nyomozati szakában a munkavállaló halála miatt a nyomozás megszüntetésre került, így a pénzüintézet a munkavállaló törvényes örökösével szemben kívánta a követelését érvényesíteni. A pénzüintézet hosszú hónapokon keresztül felszólító levelek útján kísérelte meg az örökösöket egyezsége bírni, majd a károkozásról való tudomásszerzést követő másfél év elteltével terjesztette elő keresetlevelét a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező munkaügyi bírósághoz. A bíróság a keresetlevél benyújtását megelőző három évnél korábbi kereseti kérelmeket elévülésre hivatkozással elutasította, mert a jogosult az elévült követelésekre nyitva álló egy éves igényérvényesítési határidőt elmulasztotta.

Az ismertetett perben a bűncselekménnyel okozott kárért való felelősség speciális elévülési idejére sem hivatkozhatott a károsult pénzintézet, mert a büntetőeljárás a bírósági szakig nem jutott el.

Az elévülés megszakadása

Az elévülést megszakítja

- a követelés teljesítésére irányuló írásbeli felszólítás,
- a követelés bírósági úton való érvényesítése,
- a követelés megegyezéssel történő módosítása,
- az egyezségkötés,
- valamint a tartozás kötelezett részéről történő elismerése.

Az elévülés félbeszakadása napján az elévülés határideje újra elkezdődik, azaz az elévülési idő addig eltelt részét figyelmen kívül kell hagyni. Az elévülés többször is megszakadhat.

Az elévülés megszakadását eredményező aktusok közül - a többi aktus releváns, azonban külön magyarázatot nem igénylő voltára tekintettel - az írásbeli felszólításra érdemes több figyelmet fordítani, ugyanis az írásbeli felszólításnak a munkajog világában két típusa ismert. Az általános értelemben vett írásbeli felszólításnak nincs joghatás kiváltására irányuló kötelező ereje, az csupán az elévülés megszakítására szolgáló eszköz. Ez bármely formában, bármely tartalommal történhet, a lényeg kizárólag az, hogy a kötelezett a jogosult felé fennálló tartozása összegéről, a tartozás jogcíméről tudomást szerezzen. A Munka Törvénykönyvének 285. § (2) bekezdése azonban felhatalmazást ad a munkáltatónak arra, hogy a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényüket fizetési felszólítással érvényesítsék, melyet írásba kell foglalni. Az írásbeli felszólításnak ez a külön nevesített típusa a bírósági ítélettel azonos joghatás kiváltására alkalmas. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató ezen pénzösszeg megfizetésére kötelező írásbeli felszólítása ellen a közléstől számított 30 napon belül nem fordul közigazgatási és munkaügyi bírósághoz, úgy a határozatban rögzített marasztalási összeg a végrehajtásra vonatkozó általános szabályok szerint a munkavállalótól behajtható.

Az elévült követelések beszámítása

A polgári törvénykönyvben nevesített beszámítás jogintézménye lehetővé teszi az azonos jogalanyok között fennálló kölcsönös követelések elszámolását. Amennyiben a követelések egybeszámítását a törvény nem zárja ki és a beszámítandó követelés összege nem haladja meg a kereseti kérelemben megjelölt összeget, úgy a felek egymással szembeni követelései megszűnnek. Az elévült munkajogi követelések is beszámíthatóak, amennyiben az elévülés az ellenkövetelés keletkezésekor még nem következett be. Felvetődik azonban a kérdés, hogy az Mt. 162. §-ában írt tiltó szabály, miszerint a „levonásmentes munkabérrel szemben nincs helye beszámításnak”, az elévült munkabérrel szembeni beszámításra is vonatkozik-e. A munkabérrel szembeni beszámítás tilalmát a munkabér megélhetést biztosító jellege indokolja. Az elévült munkabér kifizetése az időbeli késedelem okán a munkavállaló mindennapi megélhetését már nem szolgálhatja, így a kérdés jogpolitikai hátterét tekintve az elévült munkabérrel szembeni beszámítás lehetséges. Ezt a magyarázatot támasztja alá a Legfelsőbb Bíróság 693/2002. számú munkaügyi elvi határozata. A hivatkozott eseti ügyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a szakszervezet és a munkáltató bérfeljesztési megállapodásának érvénytelensége okán a munkavállaló számára kifizetett 18.048,-Ft tartozatlan fizetésnek minősül, melyre a Ptk. 237. § (1) bekezdése alapján a munkáltató jogosulttá vált. „Az elszámolás módja lehet a beszámítás, amelyet munkajogi szabály a perbeli esetben nem tilt.”

Szakaszos elévülés

A munkajogi szakirodalom az elévülésnek egy külön esetét, a szakaszos elévülést is nevesíti. A szakaszos elévülés feltételez egy olyan munkajogi igényt, mely igény több, egymástól időben teljesen elkülönülő igényből áll, ilyen például a helytelen besorolásból, illetve bérmegállapításból keletkező munkabér-különbözet iránti igény. A munkavállaló ezen munkabér-különbözet iránti igényét az általános három éves elévülési határidőn belül érvényesítheti az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróságnál azzal, hogy a havonta keletkező munkabér-különbözet iránti igényének elévülési ideje külön-külön, attól a hónaptól kezdődik, amikor a kevesebb összegű munkabért a dolgozó megkapta. A munkabér-

különbözethez hasonlóan a dolgozó egészségkárosodásával okozati összefüggésben keletkező több, egymástól eltérő időben esedékes, újabb elkülönülő járadékigény elévülési idejét is egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától, külön-külön kell számítani (MK 93. szám).

Erre figyelemmel az Mt. 175. §-a kimondja, hogy *az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni*

a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,

b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,

c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás

különbözetének megtérítése iránti igényt.

A (2) bekezdés értelmében *az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani, míg a (3) bekezdés szerint az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel*

a) a táppénz első fizetésének napjától,

b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

Az általános elévülési időnél rövidebb tartamú elévülés esetei

A Munka Törvénykönyve a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére az általános elévülési időnél rövidebb tartamú elévülést engedélyez, melyet az Mt. 164. §-a az alább írtak szerint szabályoz:

A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

A munkabér megélhetést szolgáló jellege miatt a jogalap nélkül kifizetett munkabért a munkáltató főszabályként a téves kifizetéstől számított 60 napon belül követelheti vissza fizetési felszólítással. Ez a 60 napos határidő jogvesztő és anyagi jogi jellegű határidő, azaz a fizetési felszólítást 60 napon belül kézbesíteni kell a munkavállalónak, különben a munkáltató elesik ezen igényérvényesítési lehetőségtől. Amennyiben azonban a munkavállaló rosszhiszeműen járt el, a munkáltató ezen jogosultsága a 60 nap elteltét követően is fennáll. Rosszhiszeműnek minősül a munkavállaló, ha a téves kifizetés alaptalanságát fel kellett volna ismernie (pl. ha a szokásos bére többszörösét kapta különös indok nélkül) vagy a többletkifizetést maga idézte elő. Ilyen esetekben a munkáltató az általános, három éves elévülési időn belül érvényesítheti követelését a munkavállalóval szemben. A munkavállalónak a tévedésről való tudomását vagy a téves kifizetés okozását a munkáltatónak kell bizonyítania. A munkáltató a munkaviszonnyal összefüggő egyéb követeléseit az általános három éves elévülési időn belül követelheti vissza.

A munkavállaló a munkáltatóval szembeni munkajogi igényét közvetlenül a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt a három éves elévülési időn belül érvényesítheti. Az Mt. 287. § (1) bekezdése ezen általános elévülési időhöz képest rövidebb határidőket engedélyez perbeli igényérvényesítésre, miszerint *a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni*

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- c) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- d) a fizetési felszólítással, továbbá
- e) a 81.§ (2) bekezdésében meghatározottakkal

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

Ugyanezen jogszabályhely (3) bekezdése szerint *a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el, míg a (4) bekezdés értelmében a keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.*

A munkáltatónak a Mt. 22. § (5) bekezdésében írt kötelezettsége, hogy a munkavállalót az általános elévülési időnél rövidebb jogorvoslati határidőről kioktassa, mely kioktatás elmaradása esetén a munkavállaló nem harminc napon belül, hanem hat hónapon belül jogosult igényét bíróság előtt érvényesíteni. Amennyiben a munkáltató eleget tett az elévülésnél rövidebb jogorvoslatra vonatkozó kioktatási kötelezettségének, de a munkavállaló a keresetlevél benyújtásában menthető okból akadályozva volt, úgy a munkavállaló a polgári perrendtartás szabályi szerint igazolással élhet. Hat hónap eltelte után azonban a harminc napos keresetindítási határidőhöz kötött igények nem érvényesíthetőek (ld. Mt. 287. § (4) bekezdés utolsó mondata).

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (továbbiakban Mth.) előírja, hogy a 2012. július 1. napján hatályba lépett új munka törvénykönyvét - az Mth. eltérő rendelkezése hiányában - a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. A munkajogi igények érvényesítésével kapcsolatos határidők esetében az Mth. 16. § (2) bekezdése rögzíti, hogy *az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók.* Ennek megfelelően az igény keletkezésének dátuma határozza meg, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény vagy a 2012. évi I. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni a munkajogi igények érvényesítésével kapcsolatos határidőkre.

Utószó

Az elévülés szabályainak ismerete valamennyi jogágban, így a munkajogban is elengedhetetlen. Az elévülési szabályok nem vagy helytelen ismerete megakadályozza a jogosultat abban, hogy jogos igényének érvényt szerezzen, így az elévülési idő leteltét követően a jogosult csak abban bízhat, hogy a kötelezett az igény elévülése ellenére teljesít. Ellenkező oldalról szemlélve a kérdést az elévülés vet gátat a hanyagságból, nemtörődömségből igényt nem érvényesítő jogosulttal szemben a soha véget nem érő jogosultságok fennállásának, illetve annak, hogy a jogosultság éveken át való talonban tartásával a kötelezettre folyamatos nyomást lehessen gyakorolni. A jogalkotó ez utóbbi érdektől vezérelve az új kódexben az igényérvényesítés végső határidejét - az 1992. évi XXII. törvényben írt három éves határidőhöz képest rövidebb időtartamban - csupán hat hónapban határozza meg azokban az esetekben, amikor a munkavállaló az igényérvényesítésében akadályoztatva volt, illetve, amikor a munkáltató az általános elévülési időnél rövidebb jogorvoslati határidőről való kioktatási kötelezettségét elmulasztotta. Nyilvánvaló, hogy némi időnek el kell telnie ahhoz, hogy az új törvény gyermekbetegségei a gyakorlati jogalkalmazás révén felszínre kerüljenek, ezáltal lehetőséget biztosítva azok kiküszöbölésére, valamint a törvény tökéletesre csiszolására.

Irodalomjegyzék

- Földi András és Hamza Gábor: A római jog története és intézményei - Nemzeti Tankönyvkiadó 1996.
- Kardkovács Kolos: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata HVGorac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2012.
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény
- a Legfelsőbb Bíróság 1981/2009 számú határozata
- a Legfelsőbb Bíróság 693/2002. számú munkaügyi elvi határozata
- a Legfelsőbb Bíróság 93. számú Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalás