

## ÖSSZEFOGLALÓ JELENTÉS

### **Az új Mt. hatályba lépésének hatása a munkajogi joggyakorlatra**

A Kúria Elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.) 29. §-ában foglalt rendelkezések alapján 2012. El.I.I.1/24. számon az új Mt. hatálybalépésének hatása a munkaügyi joggyakorlatra címmel határozta meg a joggyakorlat-elemző csoport vizsgálati tárgykörét.

A Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium vezetőjének javaslatára vezetőül dr. Tallián Blanka kúriai tanácselnököt, a csoport tagjaiként dr. Tálné dr. Molnár Erika kúriai kollégiumvezető-helyettest, dr. Balogh Zsolt, dr. Hajdu Edit mb. tanácselnök, dr. Magyarfalvi Katalin, dr. Stark Marianna mb. tanácselnök, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna és Sipőczné dr. Tánczos Rita kúriai bírákat jelölte ki azzal, hogy a csoport vezetője a Bszi. 29. § (2) bekezdés értelmében a csoportba alsóbb fokú bíróságra beosztott bírót és a vizsgált területen működő elméleti vagy gyakorlati szakembert is bevonhat (2012. december 10-én kelt elnöki intézkedés). A joggyakorlat elemző csoport az alábbi személyekkel működött együtt: Dr. Rendeki Ágnes elnök - Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság; Dr. Tománé dr. Szabó Rita elnök - Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság; Dr. Berke Gyula dékán - Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar,

Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék; Dr. Ferencz Jácint ügyvéd - Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar - Győr; Dr. Lőrincz György ügyvéd; Dr. Gyulavári Tamás egyetemi docens - Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszék. Dr. Gyulavári Tamás - külföldön végzett oktatói tevékenysége miatt - 2013. január 1-jétől a munkában nem tudott részt venni.

Az alakuló ülés előkészítéséhez kiindulópontot jelentett a Munkaügyi Bírák Országos Egyesületének 2012. november 22-én megtartott tanácskozása, amelynek témájaként a 2012. évi I. törvény (új Mt.) hatálybalépésével összefüggő egyes jogkérdéseket határoztak meg. A tanácskozáson részt vett számos magyarországi tudományegyetem oktatója, a törvény elkészítői, bírósági elnökök, első- és másodfokú bírák. Az egyesületi ülésre öt témáról - köztük a keresetindítási határidőről - a fentiek közül előre felkért személyek előadást tartottak és tanulmányt készítettek. Az egyesületi rendezvény eredményeit is felhasználva a joggyakorlat elemző csoport alakuló ülésére a joggyakorlat elemző csoport vezetője állította össze a megvitatásra javasolt kérdéseket.

A joggyakorlat elemző csoport 2013. január 14-én tartotta alakuló ülését, amelyen elfogadta a munka-és ütemtervet, ennek alapján nyomban megtartotta első érdemi ülését, és megvitatta az előbb említett írásbeli összefoglalót. Egyetértés alakult ki arról, hogy a) vizsgálni kell az ítélkezési gyakorlat alakulását, abban a leginkább sürgősnek és fontosnak minősülő kérdésben, hogy a 2012.

évi XXII. törvény (régi Mt.) keresetindítási határidőről szóló rendelkezései miként érvényesültek különösen bármelyik fél rendkívüli felmondása esetén, továbbá b) a vitában elhangzottak alapján kollégiumi vélemény-tervezet elkészítése szükséges, mivel az új Mt. ezt a jogkérdést nem rendezte mindenki számára egyértelműen.

Az első- és másodfokú bíróságok ezáltal útmutatást kaphatnak - elősegítendő az egységes jogalkalmazást.

A vita eredménye alapján meghozott döntésnek megfelelően a joggyakorlat elemző csoport kúriai bíró tagjai a megkeresett bíróságok által a vizsgálat tárgyaként megjelölt, összesen 73, (megközelítőleg) egyenlő arányban elosztott, a Közigazgatási-Munkaügyi Bíróságoktól felkért jogerősen befejezett ügyet vizsgálták meg, amelyekről a keresetindítási határidővel kapcsolatos részjelentéseket készítettek.

A részjelentésekről készült összefoglaló jelentés tervezetét a joggyakorlat elemző csoport a 2013. április 22-ei ülésén megvitatta és javasolta annak elfogadását.

Az összefoglaló jelentés a vizsgált ügyekben irányadó jogszabályokon alapul.

## I.

1.) A keresetindítási határidő megtartása, a határidő elmulasztása a régi Mt. 6. § (3) bekezdésének megfelelő alkalmazására tekintettel vizsgálható.

A bíróságok általában helyesen alkalmazták a törvényt akként, hogy a szóbeli, vagy jogorvoslati kioktatást az írásbeli jognyilatkozatban nem tartalmazó munkáltatói döntés (pl. rendkívüli felmondás) a törvénynek nem felel meg, ily módon jogorvoslati tájékoztatás hiányában a keresetindítási határidő szempontjából nem a régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pontjában lévő 30 nap, hanem a 201. § elévülési időn belüli igényérvényesítést lehetővé tevő szabálya irányadó. Előfordult azonban olyan ügy, amelyben a másodfokú bíróságnak a hatályon kívül helyező végzésében kellett kifejtetnie ezt a jogszabály-értelmezést.

A vizsgált ügyekben elvétve fordult elő olyan, a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pont alapján meghozott elsőfokú döntés, amely azért volt jogszabálysértő, mert az elsőfokú bíróság nem észlelte, hogy a jogorvoslati tájékoztatás azért nem volt teljeskörű, mert nem tartalmazta - az igen hosszú idő óta egységes gyakorlatnak megfelelően -, hogy a keresetlevelet mely bíróságnál kell benyújtani („keresetlevelet az intézkedés közzétételétől számított 30 napon belül lehet előterjeszteni”; BH.1995.496.).

Említést érdemel az egyik ügy amiatt, mert a jogorvoslati tájékoztatás - pontatlanul - a „B. Megyei Munkaügyi Bírósághoz” fordulás lehetőségét tartalmazta. Az első-, és a másodfokú bíróság is a 30 napos jogvesztő határidőn túl, a jogi képviselővel eljáró fél - egyébként igazolási kérelem nélkül benyújtott - keresetlevelét elkésztnek minősítette. A bíróságok a jogorvoslati tájékoztatást nem tekintették hiányosnak, illetve rögzítették, hogy köztudomású, miszerint a megyében egy munkaügyi bíróság

működik; utaltak a keresetlevél más bíróságtól áttételének lehetőségére.

A joggyakorlat elemző csoport álláspontja szerint nem merült fel olyan indok, amely miatt a fentiekben összefoglalt, és országosan egységesen alkalmazott (a régi Mt-re vonatkozó) ítélkezési gyakorlat újragondolása válna szükségessé, ezáltal a nem teljeskörű jogorvoslati tájékoztatás nem fogadható el.

A vizsgált ügyek alapján megállapítható, hogy a bíróságok helyesen alkalmazzák az ítélkezési gyakorlatot abban, hogy a keresetindítási határidőt nem hosszabbítja meg a felek - nem kötelező - egyeztetése [pl. az ügyben irányadó 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 59. § alkalmazásánál], sem pedig a rendkívüli felmondás tárgyává tett cselekmény miatt indult büntetőeljárás esetében [régii Mt. 202. § (1) bekezdés c) pont].

A közalkalmazott (munkavállaló) rendkívüli lemondása (rendkívüli felmondása) esetére irányadó ítélkezési gyakorlattól eltérő döntést a vizsgált ügyeknél a joggyakorlat elemző csoport nem talált. Az egységes álláspont szerint ha a közalkalmazott (munkavállaló) az említett egyoldalú jognyilatkozata folytán érvényesíti a követelését, alkalmazni kell a régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pontjában megjelölt határidőt (EBH.2006.1445.).

A munkaviszony közös megegyezéssel történt

*megszüntetéséről szóló megállapodás miatt előterjeszhető kereset benyújtására nyitva álló határidőről rendelkező régi Mt. 202. § (1) bekezdés b) pontját - figyelemmel arra is, hogy a megállapodás nem minősül a régi Mt. 6. § (3) bekezdésében megjelölt, a munkáltató jogorvoslati kioktatási kötelezettséggel kötelezően ellátandó intézkedésének - a bíróságok megfelelően alkalmazzák. Eszerint a keresetindítás határideje 30 nap, és a munkáltatónak nem kell jogorvoslatról szóló tájékoztatást adnia.*

*A vizsgálat alapján nem merült fel aggály az elévülési jellegű megtámadási határidő értelmezését és alkalmazását illetően (rég. Mt. 7. §, EBH.2011.2335.).*

*Az ítélkezési gyakorlat szerint jártak el a bíróságok tekintetben, hogy megtámadásként - az arra irányadó határidő megtartásával benyújtott - keresetlevél is minősíthető, ha azt az említett időn belül a másik féllel közölték, vagy ha a megtámadással egyidejűleg a keresetindítás is megtörténik (EBH.2011.2335., EBH.2010.2247.).*

*E jogkérdésben a vizsgált ügyekben bizonytalanságot nem tapasztaltunk, a törvényalkotó azonban külön rendelkezést hozott a keresetindítási határidőről az új Mt. 287. § (3) bekezdésében a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megtámadása esetére.*

*A munkáltató rendes felmondásakor, illetve a keresetindítási határidő szempontjából ezzel egy tekintet*

alá eső közalkalmazotti jogviszony felmentéssel való megszüntetésénél - a joggyakorlat elemző csoport megítélése szerint - a vizsgált ügyekben jogalkalmazási probléma nem merült fel. A bíróságok a 30 napos keresetindítási határidőt helyesen alkalmazták [régi Mt. 202. § (1) bekezdés b) pont]. Ugyanez volt megállapítható a munkáltató rendkívüli felmondására vonatkozóan is. A részbeni tartalmi összefüggés folytán említendő, hogy a keresetindítási határidő törvénynek megfelelő megállapítása valósult meg a vizsgált ügyekben a munkavállaló kártérítési felelőssége esetében is, bár az egyik ügyben a jogszabály megjelölése téves volt [régi Mt. 202. § (1) bekezdés e) pont helyett b) pont].

A munkavállalónak a munkaviszonya azonnali hatályú megszüntetését eredményező egyoldalú, címzett jognyilatkozata (rendkívüli felmondás) miatt keletkezett igénye [régi Mt. 96. § (7) bekezdés] érvényesítésére vonatkozó szabályt a bíróságok túlnyomórészt helyesen alkalmazzák [régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pont].

A kivételt jelentő egyik ügyben a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyező végzésében fejtette ki az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, hogy a közalkalmazott az általa közölt rendkívüli lemondásra alapított igényeit nem elévülési időn belül, hanem a közalkalmazotti jogviszonyra is irányadó régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pontban előírt harminc napon belül érvényesítheti. Ezen túlmenően helytálló volt a másodfokú bíróság végzése indokolásának a keresetindítási határidő kezdetéről kifejtett része is (a

határidőt a közalkalmazott jognyilatkozatának közlésétől kell számítani, ezt nem érinti, hogy a munkáltató mikor nyilatkozik a jognyilatkozat „elfogadásáról”, vagy ennek ellenkezőjéről).

A kivételt jelentő másik ügyben az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a régi Mt. 96. § (7) bekezdés alkalmazásának nem feltétele, hogy a bíróság megállapítsa, miszerint a munkavállaló jogszerűen gyakorolta a rendkívüli felmondás jogát. Amennyiben a munkáltató a fizetési kötelezettségét vitatja, neki kell a keresetet előterjeszteni a régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pont szerinti 30 napos határidőben. Az ügyben a munkáltató fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság végzésével a pert a szóban lévő igényekre vonatkozóan megszüntette.

A másodfokú bíróság helytálló álláspontja szerint téves az elsőfokú bíróság azon jogi okfejtése, hogy a munkavállalói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt a munkáltatónak kellett volna pert indítania. A munkáltató - amennyiben a munkavállaló nem a régi Mt-ben előírtak szerint szünteti meg a munkaviszonyát - a régi Mt. 101. §-ban írt jogkövetkezmények alkalmazását kérheti. A munkáltató elhatározásától függ, hogy amennyiben álláspontja szerint a munkavállaló nem jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyát, ilyen igényt érvényesít-e vele szemben. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint amennyiben a munkavállaló az általa közölt rendkívüli felmondás jogkövetkezményeként a régi Mt. 96. § (7) bekezdése alapján a munkáltatói rendes felmondáskor járó felmondási



időre járó munkabér és végkielégítés iránt érvényesít igényt, az ezzel kapcsolatos keresetét a régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pontja alapján a rendkívüli felmondás közlésétől számított 30 napon belül neki kell keresetben érvényesítenie. Ezen keresetindítási határidő nem csupán a munkáltatói - hanem a munkavállalói jognyilatkozatokra is vonatkozik.

A joggyakorlat elemző csoport egységes véleménye szerint a fenti két ügyben a másodfokú bíróságok alkalmazták helyesen a törvényen alapuló ítélkezési gyakorlatot. Ezzel összefüggésben előre jelzendő kérdés, hogy az új Mt. 287. §-a kellően egyértelműnek tekinthető-e.

2.) A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.) - eltérően a többi munkajogi törvénytől - a 196. § (1) bekezdésében lévő 30 napos keresetindítási határidőt anyagi jogi határidőként határozza meg. A jogszabályt a bíróságok a vizsgált ügyekben helyesen alkalmazták (a keresetlevélnek 30 napon belül kell megérkeznie a bírósághoz). A vizsgált ügyekben még nem volt alkalmazandó a Hszt. 196. §-ának (5) bekezdése, amelyet 2013. január 1-jei hatállyal a 2012. évi CCXIV. törvény 37. § (2) bekezdés iktatott be.

## II.

A bíróságok a keresetlevél idézés kibocsátása nélküli elutasítására, a per megszüntetésére vonatkozó eljárásjogi szabályokat helyesen alkalmazzák, ha a keresetlevelet a

teljeskörű helyes kioktatás ellenére nem határidőn belül nyújtották be, illetve igazolási kérelmet nem terjesztettek elő [régi Mt. 202. § (1) bekezdés b) pont, Pp. 130. § (1) bekezdés h) pont]. Megjegyzendő, hogy a határozatok indokolásai néhány esetben nem tartalmazzák a keresetindítási határidőről rendelkező jogszabályt [például az előbb említett Mt. 202. § (1) bekezdés b) pontot].

A keresetlevél benyújtásához fűződő jogi hatályok fenntartásáról [Pp. 132. § (1) és (4) bekezdés] a bíróságok gyakorlata a jogszabályoknak megfelelő: a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasító végzés jogerőre emelkedését követő 30 napon túl benyújtott újabb keresetlevél esetén az eredeti keresetlevél benyújtásához fűződő jogi hatály nem marad fenn (BH.2004.66.).

A vizsgált ügyekben a bíróságok a keresetindítási határidő elmulasztása miatt benyújtott igazolási kérelemre vonatkozó eljárásjogi szabályokat helyesen alkalmazták (Pp. 107. §, 109. §).

A 30 napos keresetindítási határidő elmulasztása több esetben a keresetlevélben foglaltak alapján megállapítható volt. Ennek ellenére - kivételektől eltekintve - a bíróságok - a hiánypótlásra történő felhívást, illetve az ellenkérelem beszerzését követően is - bizonyítást folytattak le, ezért szükségtelenül hosszabb idő telt el a keresetindítási határidő elmulasztásának egyébként helytálló bírósági megállapításáig, amely gyakorlat elkerülése javasolt (BH.2007.387.).

Az igazolási kérelem elutasításáról szóló, jogerőre emelkedett végzés meghozatala után a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasító [Pp. 130. § (1) bekezdés h) pont, régi Mt. 202. § (1) bekezdés c) pont] végzés elleni fellebbezés folytán meghozott másodfokú végzésben - a joggyakorlat elemző csoport álláspontja szerint - az indokolásban általában elegendő utalni a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontjára, különös körülmények hiányában nem szükséges kifejtetni a 4/2003. PJE jogegységi határozatnak a határidő jogi jellegéről szóló, és egyéb megállapításait.

### III.

A joggyakorlat elemző csoporthoz két olyan jogerősen befejezett ügyet terjesztettek fel vizsgálatra, amelyekben az új Mt. keresetindítási szabályait kellett alkalmazni. Az egyikben a keresetindítási határidő megtartásával összefüggésben nem merült fel kérdés, a másik ügy a felek közös megegyezéssel történt munkaviszony megszüntetésével állt összefüggésben:

A megállapodást a felek 2012. július 20-án kötötték meg, a felperes munkavállaló 2012. augusztus 13-án előterjesztett keresetében a megállapodást „visszavonta”. Az elsőfokú bíróság tájékoztatta a felperest az új Mt. 287. § (3) bekezdéséről, majd a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasította. A felperes a 2012. november 28-án ismételt előterjesztett keresetéhez csatolta a 2012. október 16-án az alpereshez intézett megtámadó nyilatkozatát. A bíróság megállapította, hogy a felperes a

*Pp. 132. § (1) bekezdés alapján a határidőt megtartotta, de az új Mt. 28. § (4) bekezdés szerinti megtámadási határidőt elmulasztotta, ezért a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasította.*

*Az ügy alapján egységes jogi álláspont kialakítása szükséges pl. arról, hogy hogy mi a jogkövetkezménye annak, ha a fél a megtámadás eredménytelenségéhez képest a keresetindítási határidőt megtartotta, de a megtámadás nem az új Mt-ben lévő szubjektív határidőben, vagy az objektív határidőn túl történt.*

#### IV.

*1.) A joggyakorlat elemző csoport megítélése szerint a fenti, és az összefoglaló jelentésben már jelzett, az új Mt-t érintő kérdésekben kollégiumi vélemény meghozatala indokolt. Ebben - támaszkodva az ítélkezési gyakorlatnak a régi Mt-n alapuló eredményeire is - különösen az alábbi jogkérdésekre kell kitérni:*

- a megállapításra irányuló kereseti kérelem lehetősége az új Mt. 287. §-ban szabályozott egyes esetekben*
- az új Mt. 287. § (1) és (2) bekezdése kiterjesztő értelmezésének lehetősége*
- a munkaviszony alanyaira vonatkozó igényérvényesítési határidő azonossága*
- az új Mt. 40. §-ára alapított, munkáltatóra vonatkozó igényérvényesítési határidő alkalmazása*
- a fizetési felszólítással érvényesített igény érvényesítésének határideje a munkavállaló azonnali*

*hatályú felmondásakor*

- *a felek egyeztetésének hatása a keresetindítási határidő kezdő napjára*
- *a felek munkaviszony felszámolását megvalósító magatartásának megállapítása a keresetindítási határidővel összefüggésben*
- *az igényérvényesítési határidőre vonatkozó jogszabály értelmezése a közös megegyezés megtámadásánál és a fél egyoldalú jognyilatkozatánál.*

*2.) A joggyakorlat elemző csoport észlelte, hogy egy ügyben a jogorvoslati kioktatásra vonatkozó következetes és egységes ítélkezési gyakorlatot vitató másodfokú döntés született: a bíróság ítéletében rögzítette, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésével kapcsolatban is irányadó a régi Mt. 202. § (1) bekezdés b) pontjában írt 30 napos határidő, amelyet a felperes elmulasztott és igazolási kérelemmel sem élt, ezért a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontja és 157. § a) pontja alkalmazásának volt helye. Ugyanakkor rámutatott arra, hogy az „újabb jogszabályi rendelkezések tükrében” a Legfelsőbb Bíróság döntései nyomán kialakult gyakorlat (BH.1995.496., BH.1998.507.), miszerint a jogorvoslati tájékoztatás hiányában a keresetlevél az elévülési időn belül nyújtható be, nem tartható fenn.*

*A másodfokú bíróság álláspontja szerint a régi Mt. 202. § (2) bekezdése 2003. július 1-től hatályos rendelkezése a keresetindítási határidő elmulasztása esetén lehetővé teszi az igazolást, azaz közvetve a jogvesztés jogkövetkezményét fűzi a határidő elmulasztásához. A régi Mt. 202. §-ának a Legfelsőbb Bíróság döntéseiben*

alkalmazott (2) bekezdése ugyanakkor csak azt a korlátozást tartalmazta, hogy amennyiben a munkavállaló a keresetét 6 hónap után nyújtja be, nem követelheti munkaviszonya helyreállítását, eredeti munkakörben való foglalkoztatását, stb. Bár a régi Mt. 6. § (3) bekezdése továbbra is kötelezővé teszi a jogorvoslat módjáról és határidejéről való kioktatást, e szabály megszegésének az Mt-ben nincs konkrét szankciója és önmagában ebből nem lehet azt levezetni, hogy a régi Mt. 202. § (1) bekezdésében meghatározott speciális esetekben, a (2) bekezdésben előírt igazolási kötelezettséget figyelmen kívül hagyva, az elévülési időn belül lehet benyújtani a keresetlevelet. A jogorvoslati kioktatás hiánya igazolási kérelem alapjául szolgálhat, nem eredményezi azonban „automatikusan” a régi Mt. 202. § (1) bekezdésében meghatározott igények 3 éves elévülési időn belüli érvényesíthetőségét.

A fentiek alapján a kollégiumi véleménynek arra is ki kell térnie - az egységes ítélkezési gyakorlatra és az új Mt. 22. § (5) bekezdésének az eddigi ítélkezési gyakorlatot alapul vevő rendelkezésére figyelemmel -, hogy milyen jogkövetkezéssel jár, ha a munkáltató az új Mt. 22. § (5) bekezdésében foglaltakat megsérti.

Budapest, 2013. szeptember 23.

Dr. Tallián Blanka  
tanácselnök  
a joggyakorlat elemző csoport vezetője