

Kúria

Joggyakorlat-elemző Csoport

ÖSSZEFOGLALÓ VÉLEMÉNY

A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
1.1. A joggyakorlat-elemző csoport bemutatása	5
1.2. A vizsgálat szempontjai, tárgyköre, módszere.....	7
1.3. A vizsgált adatok összesítése	7
2. Az irányadó jogi szabályozás áttekintése	8
2.1. Az 1992. évi XXII. törvény megoldásai	8
2.2. Az új Mt. szabályozása	8
3. Az igényérvényesítés eljárásjogi kérdései.....	10
3.1. A munkavállalói és munkáltatói keresetek megfeleltetése	10
3.2. Az ítélet rendelkező része – a 3/2014 (III.31.) KMK vélemény.....	15
3.3. A kereset felemelése, keresetváltogatás a munkaügyi perben	22
4. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének esetei (tényállás).....	24
5. A munkáltatóval szemben érvényesíthető kárigények	26
5.1. Az elmaradt jövedelem	30
5.2. A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség	32
5.2.1. A bizonyítási teher	33
5.2.2. A kárenyhítési kötelezettség tartalma, terjedelme	34
5.3. A sérelemdíj	36
5.4. A Ptk. kártérítési szabályainak alkalmazása	38
5.5. A végkielégítés.....	39
5.5.1. A végkielégítésre jogosultság feltételei	39
5.5.2. Kompenzációs átalány és végkielégítés	40
5.6. Kompenzációs átalány	40
5.7. A jogellenesség jogkövetkezményei címén igényelt juttatások utáni kamatszámítás ..	42
6. A munkaviszony helyreállítása	42
6.1. A munkaviszony helyreállítását megalapozó jogellenességi okok.....	43
7. A munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetése.....	46
7.1. A megszüntetés jogellenességének esetkörei.....	46
7.2. A munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei.....	48
8. A pertárgy értéke	49
9. Összegzés: megállapítások, javaslat.....	51
9.1.	51
9.2.	53
1. számú melléklet: A vizsgálati adatok összesítése	56
2. számú melléklet: A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény	62
3. számú melléklet: A munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának nemzetközi, elvi és történeti aspektusai.....	68

1. Bevezetés

Az Alaptörvény a NEMZETI HITVALLÁS-ban rögzítettekből megállapíthatóan kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló társadalomnak, amikor rögzíti, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye. Az Alapvetés M, cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik”. Tartalmilag ezt ismétli meg az új Mt. 1. §-a, amikor kimondja, hogy e törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

Miután a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása [8/2011. (II.18.) AB határozat], a munkajogi szabályozásban a munkáltató oldalán fennálló követelményként jelenik meg a tisztességes foglalkoztatás, amely a munkajogviszony minden szakaszának alapkövetelménye, így általános követelményként jelenik meg abban is, hogy a munkajogviszony csak a törvényben előírt módon és korlátozások mellett szüntethető meg.

A jogszerű megszüntetés érvényesülésének garanciája a jogellenes megszüntetés megfelelő szankciórendszere, és ezek megfelelő alkalmazása, amely visszatartó erővel bír, és arra ösztönzi a munkajogviszony alanyait, hogy tartózkodjanak a jogsértésektől.

Az európai jog a munkához való jog elemének tekinti a munkavállaló hatékony védelemhez való jogát az indokolatlan elbocsátással szemben. A jogkövetkezmények tekintetében azonban nem elegendő pusztán a negatív jogi értékítéletet kifejezni. Mi teszi szükségessé, mi a célja az adekvát szankciórendszernek? Dr. Petrovics Zoltán szerint ezt a munkavállaló egzisztenciális védelmi igénye, a munkához való jog védelme, valamint a munkajogviszony önkényes megszüntetésének tilalma követeli meg. (Petrovics Zoltán: A jogellenes munkaviszony-megszüntetés margójára. In: Horváth István (szerk.): tisztelegés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó 2015.)

Dr. Petrovics Zoltánnak „A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára” című tanulmánya az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és

Munkajogi Kutató Csoport keretében készült. A szerző a tanulmányában azt hangsúlyozza, hogy bizonyos szempontból a jogkövetkezményekre vonatkozó szabályrendszer fontosabbnak tekinthető magánál a megszüntetésre vonatkozó szabályanyagnál, hiszen ezen áll, vagy bukik, hogy a sérelmet szenvedett félnek lehetősége van-e hatékony jogvédelemben részesülni. Ez az a normacsoport, amely a legtöbbet árul el arról, hogy egy adott megszüntetési rendszer miként is viszonyul a felek közötti hatalmi egyenlőtlenség problematikájához, és miként igyekszik – vagy igyekszik-e egyáltalán – a közöttük lévő egyensúlyi helyzetet megteremteni. A munkajogviszony megszüntetése ugyanis a munkavállalót egyfelől a fő jövedelmi forrásától fosztja meg, másfelől életének, társas érintkezéseinek egyik legmeghatározóbb közösségéből ragadja ki, a munkáltatónak pedig a működése, gazdasági érdekei kerülhetnek veszélybe az alkalmatlan időben végrehajtott munkavállaló általi megszüntetés következtében.

A tanulmány kiemeli, hogy a felek eltérő helyzete és a munkajogviszony rendeltetése alapján a munkavállaló az, aki a jogellenes megszüntetés esetén fokozottabb védelemre szorul, jogellenes megszüntetés esetén pedig a védelem fokozott megerősítésére van szükség. A munkajog nem tisztán magánjog, hanem közjogi elemekkel átszőtt jogág, a jogellenes munkajogviszony-megszüntetésre adandó adekvát válasz nem merülhet ki pusztán a klasszikus magánjogi szankciók alkalmazásában. A felek érdekeinek kiegyensúlyozása különös jogalkotói mérlegelést kíván, ezekben az esetekben ugyanis nem pusztán arról van szó, hogy a munkáltatónak nem áll érdekében a munkajogviszony fenntartása, hanem arról, hogy azt nem képes igazolni a jog által felállított keretrendszerben, vagy ha képes is lenne, mégsem teszi meg.

Az Alkotmánybíróság az alapvető jogok értelmezése során több határozatában kifejtette, hogy az alapjogok érvényesülésének alkotmányossági garanciái nem merülnek ki abban, hogy az államnak tartózkodnia kell a megsértésüktől, az államnak ugyanis kötelezettsége egyben az is, hogy gondoskodjon az érvényesülésükhöz szükséges feltételekről. Az államot tehát az alapjogokkal összefüggésben intézményvédelmi kötelezettség terheli, ami magában foglalja azt is, hogy az alapjogok érvényesülése érdekében az államnak az alapjogokat védelemben kell részesítenie saját intézményeivel, más személyekkel és szervezetekkel szemben is.

Dr. Petrovics Zoltán tanulmányában rámutat arra, hogy az Alkotmánybíróság a munkához való jog értelmezése kapcsán – melyet alapvetően a munka, a foglalkozás, a hivatás szabad megválasztásának és gyakorlásának szabadságaként fogott fel – ugyancsak arra az álláspontra helyezkedett, hogy ezzel összefüggésben az államnak intézményvédelmi kötelezettsége van. A tanulmány kiemeli az Alaptörvény XVII. Cikk (3) bekezdését, mely szerint minden munkavállalónak joga van a méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Dr. Petrovics Zoltán szerint mindez arra enged következtetni, hogy a fennálló munkajogviszonyt, az ember autonómiájának anyagi forrását, valamint az emberi méltóságnak megfelelő munkafeltételeket az

államnak szükséges védelemben részesítenie [22/2004. (VI.19.) AB határozat, 8/2011. (II.18.) AB határozat, 29/2011.(IV.7.) AB határozat].

Mindezek alapján nemcsak a munkaügyi bírászkodás működése szempontjából, hanem ösztársadalmi érdekből döntő fontossággal bír, hogy a bíróságok miként juttatják érvényre ítéleteikben a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei alkalmazásával a sérelmet szenvedett fél hatékony jogvédelme mellett a prevenciót.

1.1. A joggyakorlat-elemző csoport bemutatása

A Kúria Elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 29-30. §-aiban foglalt rendelkezések alapján indokoltnak látta megvizsgálni a munkaviszony jogellenes megszüntetésnek jogkövetkezményeivel kapcsolatos joggyakorlatot, ezért dr. Kalas Tibornak, a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma kollégiumvezetőjének indítványára a munkajogi ítélkezési tevékenység vizsgálata keretében 2015. évre a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeivel kapcsolatos bírói gyakorlat vizsgálati tárgykört határozta meg.

A Kúria elnöke a joggyakorlat-elemző csoport vezetőjéül

Dr. Tálné dr. Molnár Erika kúriai tanácselnököt, kollégiumvezető-helyettest,

a csoport tagjaiként:

Dr. Tallián Blanka kúriai tanácselnököt,

Dr. Hajdu Edit kúriai tanácselnököt,

Dr. Stark Marianna kúriai tanácselnököt,

Dr. Suba Ildikó kúriai bírót, a Kúria főtitkár-helyettesét,

Sipőczné dr. Tánzos Rita kúria bírót,

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina kúriai bírót,

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna kúriai bírót,

Dr. Magyarfalvi Katalin kúriai bírót és

Dr. Balogh Zsolt kúriai bírót

jelölte ki.

A joggyakorlat-elemző csoport vezetője a Bszi. 29. § (2) bekezdése alapján, figyelemmel a Kúsz. 33. § (2) bekezdésére, a csoport munkájába bevonta

Dr. Tománé dr. Szabó Rita munkaügyi bírót, az Észak-magyarországi Közigazgatási és

Munkaügyi Regionális Kollégium elnökhelyettesét,
Dr. Kulicity Mária törvényszéki bírót,
Dr. Berke Gyula egyetemi docent, a Pécsi Tudományegyetem rektorhelyettesét, az
egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Munkajogi Tanszéke tanszékvezetőjét,
Dr. Gyulavári Tamás egyetemi tanárt, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és
Államtudományi Kara Munkajogi Tanszéke tanszékvezetőjét,
Dr. Horváth István egyetemi adjunktust, az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és
Jogtudományi Kara tanárát,
Dr. Petrovics Zoltán tanársegédet, a Nemzeti Közszerzői Egyetem Közigazgatás-
tudományi Kara és az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara
tanárát,
Dr. Pál Lajos munkajogászt, ügyvédet és
Dr. Lőrincz György munkajogászt, ügyvédet.

A joggyakorlat-elemző csoport 2015. július 2-án tartotta alakuló ülését, amikor elfogadta
munka- és ütemtervét, valamint sor került a feladatok csoporton belüli megosztására.

Ezt követően a joggyakorlat-elemző csoport vezetője megkereste valamennyi
közigazgatási és munkaügyi bíróság elnökét, hogy a vizsgált időszak tekintetében, azaz a
2012. július 1. után érkezett ügyek, amelyek 2015. július 1-ig jogerősen befejeződtek,
küldjék meg azokat az ítéleteket, amelyeknek tárgya a vizsgálati tárgykörbe esett.

A joggyakorlat-elemzést a megküldött ügyekben a Kúria bírái végezték el és elkészítették a
vizsgált ügyek feldolgozásával az összefoglaló vélemény alapját képező részjelentéseket,
amelyről a felvetett elvi kérdések összefoglalásával vitaanyag készült. Az elvi kérdések
megbeszélésére összehívott joggyakorlat-elemző csoport ülésre a csoport vezetője a
csoport kúria tagjain és bevont tagjain kívül meghívta a közigazgatási és munkaügyi
regionális kollégiumvezetőket és helyetteseiket, valamint a közigazgatási és munkaügyi
bíróságok elnökeit és munkaügyi szakági elnökhelyetteseit. A csoportülésen széleskörű vita
bontakozott ki a felvetett elvi kérdésekről és a vitában született vélemények alapját képezik
az összefoglaló jelentésnek.

A joggyakorlat-elemző csoport a 2016. március 9-ei záróülésen az összefoglaló vélemény

tervezetét megtárgyalta és szavazás után döntött a végleges szövegváltozatról.

Az összefoglaló vélemény az Mt-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeivel kapcsolatos jogszabályokat, azok értelmezését, az értelmezéssel felmerült elvi jellegű kérdéseket részletezi és mindezekkel összefüggésben elemzi a bírói gyakorlatot. A reális értékelés megkívánja a nemzetközi kitekintést az adott kérdéskörben. Dr. Bankó Zoltán a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének egyetemi docense, aki a Kúria főtanácsadója is, tanulmányt készített a munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának nemzetközi, elvi és történeti aspektusairól. A tanulmányt az összefoglaló vélemény 3. számú melléklete tartalmazza.

A joggyakorlat-elemző csoport vezetője az összefoglaló véleményt a Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium elé terjesztette.

1.2. A vizsgálat szempontjai, tárgyköre, módszere

A joggyakorlat-elemzés azokat az első- és másodfokú munkaügyi pereket vizsgálta, amelyek 2012. július 1. után indultak és 2015. július 1-jéig jogerősen befejeződtek. A vizsgálatot végzők a közigazgatási és munkaügyi bíróságok által megküldött összes ítéletet értékelték, majd az ítéletek közül kiválasztották azokat, amelyeknek az aktái felkérésre kerültek a Kúriára a részletesebb vizsgálat érdekében. Így a felkért ügyek teljes iratanyagát lehetett vizsgálni.

A joggyakorlat-elemző csoport nagy számú vizsgálandó kérdést határozott meg. Ezek felölelik a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeire vonatkozó teljes jogszabályanyagot, valamint a kapcsolatos bírói gyakorlatot. A vizsgált időszakban a vizsgálati tárgykörbe tartozóan a Kúriára eddig érkezett ügyből az összefoglaló vélemény kialakítása során a kúriai ítélezés is figyelembe lett véve.

1.3. A vizsgált adatok összesítése

A vizsgálattal összefüggő adatokat az összefoglaló vélemény 1. számú melléklete tartalmazza.

2. Az irányadó jogi szabályozás áttekintése

2.1. Az 1992. évi XXII. törvény megoldásai

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 100. §-a szabályozta a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit, a 101. § pedig a munkavállaló általi megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményeit határozta meg. A szabályozás a munkajogviszony két alanya között jelentős különbséget tett, döntően a felek egyenlőtlen helyzetére tekintettel. A munkáltató mint erősebb fél jogsértése esetére előírt jogkövetkezmények nagyon szigorúak voltak, a munkavállaló enyhébb elbírálásban részesült. A régi Mt-ben a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezménye önálló szankció volt, a törvény csupán kiegészítő szabályként rendelte alkalmazni a kártérítési felelősség szabályát. A szabályozásban az érvénytelenségi elv érvényesült, elsődleges jogkövetkezmény a munkaviszony helyreállítása volt.

A munkáltatói jogellenes megszüntetés esetében:

- Főszabályként a munkavállalót kérelmére eredeti munkakörébe vissza kellett helyezni, kivéve, ha a munkáltató bizonyította, hogy a visszahelyezés nem várható el tőle.
- Visszahelyezés hiányában a munkaviszony az ítélet jogerőre emelkedésekor szűnt meg.
- A munkavállalót megillette elmaradt munkabére és járandóságai, visszahelyezés hiányában az ítélet jogerőre emelkedéséig.
- Meg kellett téríteni a kárát, nem vagyoni kárát.
- Mindezekon túlmenően – ha visszahelyezésre nem került sor – a munkáltató köteles volt a munkavállalónak megfizetni legalább kettő, de legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetet, amelynek mértékét a munkaügyi bíróság állapította meg az eset összes körülményei, elsődlegesen a jogsértés súlya alapján (korábban ez a mérték jelentősebb, a végkielégítés kétszerese volt).

Munkavállalói jogellenes megszüntetéskor a munkavállaló köteles volt a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget és a munkáltató további kárát megfizetni.

2.2. Az új Mt. szabályozása

A jelenlegi munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) koncepcionális váltást

hozott, amikor – a régi Mt. munkavállalókra vonatkozó szabályaihoz hasonlóan – a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit kártérítési alapra helyezte, amelynek főbb elemei:

- A munkaviszony a jogellenes jognyilatkozat alapján megszűnik, szemben a régi Mt. megoldásával, amikor erre az ítélet jogerőre emelkedésekor került sor.
- A munkavállaló csak kivételesen, az Mt. 83. § (1) bekezdésében felsorolt súlyos munkáltatói jogsértések esetén kérheti a munkaviszony helyreállítását az elmaradt munkabér megfizetése mellett.
- A munkaviszony helyreállításának mellőzését a munkáltató nem kérheti.
- A kártérítés nem teljes körű, mivel a sérelmet szenvedett munkavállaló elmaradt jövedelmét a törvény 12 havi távolléti díjban limitálja.
- A munkavállaló a korlátozott mértékű elmaradt jövedelmen kívül egyéb vagyoni kárát is érvényesítheti, és sérelemdíjat is igényelhet, ez utóbbi nem azonos a korábbi nem vagyoni kárral.
- A munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terheli.
- A munkavállaló elmaradt jövedelem helyett, vagy annak hiányában kompenzációs (átalány) kártérítésként kérheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetését.

Az előbbiekből kitűnően a munkáltatói jogellenes megszüntetésnek az Mt-ben nincs büntető jellegű szankciója, amely a jogsértés súlyával arányos. Elsődleges jogkövetkezményként a munkáltatói kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. A szabályozás éppen ebből következően sok jogértelmezési problémát felvetett, mivel a munkáltatói kártérítési felelősség általános szabályait (Mt. XIII. fejezet) a jogellenes megszüntetés ettől eltérő speciális szabályaival (82. és 83. §) együtt kell alkalmazni. A törvény XIII. fejezetéhez tartozó 177. § elrendeli továbbá, hogy a munkáltató által okozott kár megtérítésére egyebekben 2014. III. 15-től az új Ptk. 6:518-534. §-a (azt megelőzően a régi Ptk. XXXI. fejezete) szabályait kell alkalmazni. Ezeknek a rendelkezéseknek az összevetése és együtt alkalmazása komoly értelmezési zavarokat okoz.

A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeire vonatkozó törvényi szabályozás ily módon megoldása a jogalkotásban megnehezíti a jogalkalmazást és annak egységessége ellen hat, mert a munkajog egyik legfontosabb, legdominánsabb és legérzékenyebb

jogintézményét érinti. Ennek megfelelően a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeire vonatkozó szabályokat külön, az önálló jogintézményt egységesen kezelve indokolt a törvényben elhelyezni. A jogalkalmazási problémák megoldása és megelőzése érdekében alkotta meg a Kúria a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III.31.) KMK véleményét. A KMK vélemény ma már felülvizsgálatra szorul, különös tekintettel arra, hogy az Mt-nek a munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó XIII. fejezetébe tartozó 177. §-a értelmében a kártérítés a munkáltató kártérítési felelőssége körében a kár megtérítésére egyebekben alkalmazni kell a 2014. március 15-ével hatályba lépett új Ptk. 6:518-534. §-ának szabályait.

A munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezménye a régi Mt. 101. §-ában meghatározottal lényegében azonos, azzal a különbséggel, hogy nem átlagkeresettel (ezt az új Mt. már nem ismeri), hanem távolléti díjjal kell a felmondási időre járó juttatást, mint a munkavállalót terhelő átalány-kártérítést számítani. A munkáltató a további kára megtérítését is igényelheti, melynek mértékét az Mt. 84. § (3) bekezdése a munkavállaló 12 havi távolléti díjában limitálja.

3. Az igényérvényesítés eljárásjogi kérdései

3.1. A munkavállalói és munkáltatói keresetek megfeleltetése

a) Az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Nem egységes a gyakorlat a következő kérdésben: Ha a munkavállaló a munkaügyi perben a limitet nem tudja kimeríteni, mert a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése miatt indított per alatt felmerült elmaradt jövedelem még nem éri el a tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő, e jogcímen érvényesíthető összeget, a munkaügyi per jogerős befejezése után azonban a limiten belül további elmaradt jövedelme keletkezik, a különbözet újabb perben érvényesíthető-e? E körben az is kérdésként merült fel a harminc napon belül indított munkaügyi perben, ha a megítélhető (ténylegesen felmerült) elmaradt jövedelem a limitet nem merítette ki, ebben a perben a bíróság utalhat-e az elsőfokú ítéletben a jogerős ítéletig érvényesíthető további elmaradt jövedelemre. Az újabb perindítást több ügyben azzal próbálta meg a felperes munkavállaló elkerülni, hogy a jövőre nézve is kérte elmaradt jövedelem megállapítását a limit erejéig.

Ennek egy vizsgált ügyben helyt adott a bíróság, ami mindenképpen ellentétes a törvénnyel.

A joggyakorlat-elemző csoport egyetért azzal a többségi bírói gyakorlattal, amely a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX.23.) KMK véleményben megfogalmazottakat alapul véve abból indul ki, hogy az anyagi jogerő a keresettel érvényesített joghoz, azaz adott esetben a munkaviszonyt megszüntető munkáltatói jognyilatkozat jogellenességéhez fűződik. Abból, hogy a keresetlevelet a megszüntető jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni az esedékessé vált igények tekintetében, nem következik, hogy valamennyi igényt e perben kell érvényesíteni. Nincs akadálya tehát annak, hogy a munkavállaló a harminc napon belül megindított munkaügyi per jogerős befejezését követően újabb keresetében további kárigényt érvényesítsen, ha a tizenkét havi távolléti díj összegében limitált elmaradt jövedelmet még nem merítette ki. Az erre vonatkozó újabb igényeket a többségi bírói gyakorlat nem tekinti – a korábbi Mt. szabályai alapján sem tekintette – ítélt dolognak [Pp. 130. § (1) bekezdés d) pont].

b) Nem felel meg a törvénynek, ha a munkavállaló az elmaradt jövedelem iránti igényét meghatározott számú havi (legtöbbször tizenkét havi) távolléti díjként terjeszti elő. Az elmaradt jövedelem számítása ugyanis nem a távolléti díjra vonatkozó szabályok alkalmazásával történik. Az elmaradt jövedelem számítását nem az Mt. 82. §-a szabályozza, hanem a törvény XIII. fejezete részletezi. Az érvényesíthető elmaradt jövedelemnek tizenkét havi távolléti díj összegében történt korlátozásából nem következik az, hogy a munkavállaló tizenkét havi elmaradt jövedelmét követelheti a munkaügyi perben. Az elmaradt jövedelemben olyan juttatásokat is be kell számítani, amelyek a távolléti díjnak nem képezik alapját. Az elmaradt jövedelemben beleszámít az Mt. 169. § (1) bekezdése alapján az elmaradt munkabér és a különféle rendszeres juttatásoknak a pénzbeli ellenértéke. Így ide számítható az elmaradt prémium, a bónusz, a rendszeres jutalék, valamint a munkáltató által természetben nyújtott juttatások pénzbeli értéke is, ha azokat a károkozást megelőzően a munkavállaló rendszeresen igénybe vette. Az Mt. 169. § (2) bekezdése pedig a munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelemről rendelkezik. Ezek is elmaradt jövedelemként érvényesíthetők, ugyanakkor úgyszintén nem képezik a távolléti díj számításának az alapját. Az elmaradt jövedelem tehát nem azonosítható a tizenkét havi

távolléti díj összegével, a törvény az elmaradt jövedelem időtartamát nem korlátozza, hanem csak annak összegét limitálja a tizenkét havi távolléti díj összegében.

A fentiekből következően nem felel meg a törvénynek az a kereset, amely a jogellenesség jogkövetkezményeként azt kéri, hogy a munkaügyi perben eljáró bíróság tizenkét havi távolléti díj erejéig marasztalja az alperest, vagy pedig a munkavállalói igény elmaradt jövedelemként annyi havi távolléti díj iránti követelést kíván érvényesíteni, amennyi hónap eltelt a támadott munkáltatói jognyilatkozat közlése, vagy a felmondási idő letelte óta.

Különösen fontos hangsúlyozni, hogy a tizenkét havi távolléti díj önálló jogcímű igényként, átalány-kártérítésként megjelölve nem igényelhető az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdésére hivatkozással. Az ilyen kereseti követelés a törvényi rendelkezés téves értelmezésén alapul [3/2014. (III.31.) KMK vélemény 5.a) pont].

A Kúria EBH2015.M.2. elvi határozatában kifejtette, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a 2012. évi I. törvény 82. § (1) bekezdése alapján – bírói mérlegeléssel megállapított és távolléti díjjal számolt – átalány-kártérítés nem ítéltető meg. E rendelkezés a jogellenes jogviszony megszüntetéssel okozati összefüggésben keletkezett, a tényleges károk megítélését biztosítja [2012. évi I. törvény 82. §, 1992. évi XXXIII. törvény 2. § (3) bekezdése].

Több ügyben előfordult, hogy az alperes a tizenkét havi távolléti díj iránti követelését nem vitatta, és a bíróság az alperest – közelebbi jogcím megjelölése nélkül – ennek megfizetésére kötelezte. A vizsgált időszakot érintően a Kúria által felülvizsgált jogerős ítéletekből három ügyben ez volt megállapítható, de miután az alperes a keresetet csak a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása miatt kérte – egyébként alaptalanul – elutasítani, a Kúria a tizenkét havi távolléti díjban kártérítésként marasztalást nem érinthette a Pp 272. § (2) bekezdése és 275. § (2) bekezdése alapján.

c) A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint a jogszabály téves értelmezésén alapuló kereseti követelés esetén – amennyiben egyébként a munkáltatói jognyilatkozat jogellenessége megállapítható – olyan bírói aktivitás szükséges a munkaügyi perben eljáró bíróról, amelyből az következik, hogy ne szülessen a jogszabályokkal ellentétes

ítélet. Erre a polgári perrendtartásnak a munkaügyi perek szabályait tartalmazó jelenlegi XXIII. fejezetének 355. § (1) bekezdése is lehetőséget nyújt. E szabály szerint ha a felek személyesen, vagy képviselőik útján a tárgyaláson megjelentek, a tárgyalás a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kezdődik, mely célból az elnök a jogvita egészét az összes körülmény szabad mérlegelésével a felekkel megtárgyalja. A pervezetés körében alkalmazhatók a bírói pervezető cselekmények (Pp. 133. §, 139. §), az alperes felhívása érdemi nyilatkozat előterjesztésére. Ennek nem felel meg, ha az alperes a kereset érdemben részletesen nyilatkozó ellenkérelem helyett csupán a kereset elutasítását kéri. A bíróságnak a feleket alaposan és részletesen meg kell hallgatnia, és fel kell tárni, hogy az egymással szembeni követelések min alapulnak (ténybeli és jogi megalapozottság). A Kúria a felülvizsgálati ügyek egyikében éppen ezek elmaradása, a kereset tartalmi tisztázatlansága, a bizonyítási teherről kioktatás elmulasztása miatt helyezte hatályon kívül a jogerős ítéletet és az elsőfokú bíróságot új eljárásra kötelezte.

A joggyakorlat-elemzés során szerzett tapasztalatok alapján megállapíthatóan munkaügyi perben gyakran kerül sor a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében az elsőfokú eljárásban a kereset módosítására, amikor a módosított keresetben a munkavállaló már helyesen határozza meg és számításokkal alátámasztja az elmaradt jövedelem iránti igényt. Annak nincsen akadálya, hogy a munkavállaló csak a havi alapbérével számolt elmaradt jövedelmet érvényesítsen.

d) Az Mt. 287. § (1) bekezdésében előírt harminc napos keresetindítási szabály a munkáltatói jognyilatkozatokra vonatkozik, a munkavállalói megszüntető jognyilatkozatra nem terjed ki.

Az Mt. 287. §-át nem lehet kiterjesztően értelmezni, a törvény tételes felsorolást tartalmaz. A munkáltatói igényérvényesítés tekintetében az elévülési szabályt kell irányadónak tekinteni, azaz a munkáltató a munkavállaló megszüntető jognyilatkozata jogellenességével kapcsolatos igényét (Mt. 84. §) három éves elévülési időn belül érvényesítheti.

Az Mt. 287. § (2) bekezdésében a törvény egységesen szabályozza a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával, valamint a munkavállaló jogellenes munkaviszony-

megszüntetésével kapcsolatban érvényesített igény keresetindítási határidejét. A 2012. július 1. és 2013. július 30. között hatályos törvény arról rendelkezett, hogy az ilyen igények érvényesítésével kapcsolatos keresetindítási határidő harminc nap. A törvény 2013. augusztus 1-jével módosult és mindkét igény kapcsán az elévülési idő alatt lehet a keresetet benyújtani. Ugyancsak az elévülési időn belül fordulhat bírósághoz a munkavállaló, amennyiben az Mt. 40. § (1)-(3) bekezdése alapján a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozással szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszonynak a fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna, vagy lehetetlenné válna.

A törvény különválasztja a megtámadási és keresetindítási határidőt, amikor a 287. § (3) bekezdésében rögzíti, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás akkor minősül eredménytelennek, ha a másik fél annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el. A keresetindítás feltétele tehát a megtámadásnak a másik féllel történő írásban közlése, amely a tévedés felismerésétől, vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

Ellentmondásos az új Mt. hatálybalépését követően is a gyakorlat abban, hogy elfogadhatja-e a bíróság, ha a munkavállaló a munkaügyi bíróságon támadja meg a közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetését és a megtámadást nem a másik féllel közli. A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint miután a törvény egyértelműen meghatározza, hogy mikor eredménytelen a megtámadás – ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el – ettől az időponttól indul a harminc napos keresetindítási határidő, azaz a másik félnél történő megtámadást nem pótolhatja a keresetindítás. A megtámadásnak és a keresetindításnak más-más a címzettje, míg a megtámadás címzettje a másik fél, addig a keresetindításnak a munkaügyi perben eljáró bíróság. Az anyagi jogi határidő érvényesülésének feltétele, hogy a jogosult nyilatkozata az ellenérdekű félhez határidőn belül – az adott esetben harminc napon belül –

eljusson. A bírósághoz címzett keresetlevél nem pótolja a megtámadást, így a bíróságnak a keresetet el kell utasítania.

A megtámadási határidő anyagi jogi határidő, amely elévülési jellegű, tehát annak elmulasztása esetében a munkaügyi perben eljáró bíróságnak ítélettel el kell utasítania a keresetet. Ezzel szemben a keresetindítási határidő elmulasztása esetén a bíróságnak a keresetlevelet a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontja alapján idézés kibocsátása nélkül el kell utasítania, illetve ha a per érdemi tárgyalásába bocsátkozott, a pert a Pp. 157. § a) pontja alapján meg kell szüntetnie.

Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetés esetében a munkáltató nem köteles jogorvoslati kioktatást adni a munkavállaló részére sem a megtámadási határidőről, sem pedig a keresetindítási határidőről [4/2013. (IX.23.) KMK vélemény].

Szót kell ejteni arról, hogy a munkáltató a minimálbér háromszorosát meg nem haladó igényét az Mt. 285. § (2) bekezdésének értelmében munkáltatói fizetési felszólítással is érvényesítheti. Ez vonatkozik a munkavállaló jogellenes munkaviszony-megszüntetése miatti követelésre is. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni, annak indokolást és jogorvoslati tájékoztatást kell tartalmaznia. A fizetési felszólítás ellen a munkavállaló a közléstől számított 30 napon belül keresetet indíthat, ha vitatja a munkáltatói igényt. Erről az Mt. 287. § (1) bekezdés d) pontja rendelkezik. Ha a munkavállaló 30 napon belül nem fordul bírósághoz, a munkáltatói fizetési felszólítás közvetlenül végrehajtható okirattá válik a Vht. 23. § (1) bekezdés a) pontja értelmében.

A bírói gyakorlatban az előbbiekkal összefüggésben jogértelmezési probléma nem merült fel.

3.2. Az ítélet rendelkező része – a 3/2014 (III.31.) KMK vélemény

a) A vizsgált időszakban sok problémát vetett fel, hogy az ítélet rendelkező része mit tartalmazzon. A 3/2014. (III.31.) KMK vélemény megjelenése előtt általános gyakorlat volt, hogy a munkaügyi perben született ítélet rendelkező része ítéleti döntést tartalmazott arról, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenességét megállapítja a bíróság.

Gyakran arra is történt hivatkozás, hogy milyen jognyilatkozat jogellenességét állapította meg a bíróság. A vizsgált ítéletek kisebb csoportja semmiféle utalást nem tett a jogellenes megszüntetésre, hanem csupán a marasztalásról rendelkezett.

A joggyakorlat-elemző csoport egyhangú álláspontja szerint a munkaviszony bármelyik fél általi jogellenes megszüntetése esetén munkaügyi perben az ítélet rendelkező része nem tartalmazhat a jogellenesség megállapítására vonatkozó rendelkezést. Erre semmilyen jogszabály nem ad felhatalmazást, és ellentétes a Pp. 123. §-ában előírtakkal. (Ettől eltérően a közbenső ítéletre a Pp. 213. § (3) bekezdése vonatkozik, mely szerint a bíróság a jog fennállását ítélettel előzetesen is megállapíthatja.)

Ugyanakkor egyértelműen megfogalmazódott, hogy a munkaügyi perben hozott ítéletek rendelkező részében indokolt lehet valamilyen utalás a jogviszony jogellenes megszüntetésére. A bíróságnak a jogkövetkezményekben marasztaló ítéletét gyakran eljuttatják különböző hatóságokhoz, ehhez elsősorban a munkavállalónak fűződik érdeke (Például: munkaügyi ellenőrzést végző hatóság, munkavédelmi hatóság, NAV, társadalombiztosítási szervek). Nem ütközik a Pp. 123. §-ába, ha a munkaügyi pereben hozott ítélet rendelkező része akként rendelkezik, hogy a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése alapján, vagy azzal összefüggésben történik a kötelezés a munkavállaló által igényelt kártérítés megfizetésére, vagy a munkaviszonya helyreállítására. Ugyanez a munkáltató által igényelt, a munkavállaló általi jogellenes megszüntetés Mt. 84. §-ra alapozott jogkövetkezményei esetén is alkalmazható.

b) Kérdés merült fel abban a tekintetben is, hogy a munkáltató marasztalása esetén mit kell tartalmaznia az ítélet rendelkező részének. Az új Mt. hatálybalépését követően az eljáró bíróságok úgy értelmezték – tévesen – az Mt. 82. §-át, hogy a munkáltatót marasztaló összegnek annak kell megfelelnie, amennyit a jogellenes megszüntetés miatt (tisztán) nettóban ténylegesen elveszített a munkavállaló. Ebből következően gyakran nettó összegben történt a munkáltató elmaradt jövedelem megfizetésére kötelezése és erről az ítélet rendelkező része a „nettó” kifejezés feltüntetésével így is rendelkezett. Több ügyben a bíróság a bruttó összegben előterjesztett munkavállalói igény nettó összegben kiszámítására hívta fel a felperest, majd nettó összegben marasztalta az alperest. Ezekben az ügyekben az alperes nem kifogásolta a számítás ilyen módját, nyilván nem is állt

érdekében a kevesebb összegű kötelezést kifogásolni.

A 3/2014. (III.31.) KMK vélemény 4.b) pontja rámutatott, hogy az elmaradt jövedelem különböző jogcímű tételeinek összegét bruttó összegben, illetve ha az adott jövedelemtétel után a munkavállalót nem terheli személyi jövedelemadó, ennek megfelelően kell számításba venni. Az ehhez fűzött indokolás szerint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 1. § (3) bekezdése alapján főszabály, hogy a magánszemély minden jövedelme adóköteles. Ettől eltérő szabályt, az adóból kedvezményt kivételes célok érdekében az Szja tv. alapelveinek figyelembevételével csak törvény állapíthat meg. Az Szja tv. 69. § (1) bekezdés értelmében a béren kívüli juttatások (71. §) után az adó a kifizetőt – adott esetben a volt munkáltatót – terheli. Az Szja tv. 1. § (9) bekezdése előírja, hogy az adókötelezettség jogcímét, valamint az adókötelezettségeket (ide értve a jövedelem megállapítását is) az elmaradt jövedelemre tekintettel kifizetett, juttatott kártérítés, kártalanítás, kárpótlás címén megszerzett bevétel esetén az elmaradt jövedelemre irányadó rendelkezések szerint kell meghatározni. Az elmaradt jövedelem egyes tételei eszerint az adózás szempontjából megőrzik eredeti jellegüket. Azt a kérdést, hogy egy adott jövedelmet, díjazást adójogi szempontból miként kell kezelni, nem az Mt., hanem az Szja tv. határozza meg.

A Kúria a KMK véleményben kifejtette, hogy az előbbiekből következően az elmaradt jövedelem és a megszerzett (megtérült) jövedelem egyes különböző jogcímű tételeinek összegét jellegüktől függően bruttó, vagy „nettó” összegben kell számításba venni, attól függően, hogy az adott jogcímű követelés személyi jövedelemadó köteles, vagy sem. Az a körülmény, hogy a megítélt kártérítési követelés tekintetében a károsult munkavállalónak áll-e fenn személyi jövedelemadó kötelezettsége, a kifizető volt munkáltató és a volt munkavállaló tekintetében érvényesül és így a munkaügyi jogvita keretein kívül esik. Ennélfogva az elmaradt jövedelem egyes tételei megállapításakor a bíróság nem vonhat le személyi jövedelemadót, azaz nem „nettósíthat” és a perben a munkavállaló nem kötelezhető az elmaradt jövedelem egyes tételei, így különösen az elmaradt munkabér nettó összegű megjelölésére. Ez ugyanis ahhoz vezethet, hogy a kárigényt érvényesítő volt munkavállalónak az így kiszámított elmaradt jövedelemből kell majd adóznia.

A bruttó-nettó összegben marasztalás kérdéséhez tatózik az Mt. 172. §-ának 2014. III. 15-

től hatályba lépett (2) bekezdése, mely szerint a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni (18,5 %). Erről korábban az Mt. 172. §-a nem rendelkezett, azonban a 3/2014. (III.31.) KMK vélemény 4.b) pontjához fűzött indokolás rámutatott, hogy a kárnszerzés tilalmának általános elvéből következően a jövedelmet pótló kártérítés egyes bruttó összegű tételeit a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentve kell figyelembe venni. Ennek az az indoka, hogy a volt munkavállalónak arra nyilvánvalóan nem lehet igénye, amire kár bekövetkezése nélkül sem lenne. Ebben a körben a Legfelsőbb Bíróság, majd a Kúria gyakorlata is következetes volt az Mt. 172. § új (2) bekezdésének hatálybalépése előtt is.

Mindezekből az következik, hogy az előbbieket szerinti számítás az ítélet indokolására és nem pedig a rendelkező részre tartozik. Ennélfogva a rendelkező résznek semmiféle utalást, hivatkozást nem kell arra vonatkozóan tartalmaznia, hogy a marasztalás bruttó, vagy nettó összegű, azaz az adott juttatásnak van-e jövedelemadó tartalma (adózni kell utána a munkavállalónak, vagy nem kell adóznia). Jövedelemadó köteles juttatás megítélésénél a nettó összegben marasztalás és erre az ítélet rendelkező részében hivatkozás kifejezetten ellentétes az Szja törvénnyel és az Mt. szabályaival (Meg kell jegyezni, hogy az új Mt. hatálybalépése előtt soha nem volt volt általános gyakorlat a munkaügyi perekben eljáró bíróságok részéről, hogy nettó összegben állapították volna meg a munkáltatót terhelő munkabér vagy más juttatás összegét. Bármely anyagi igény tekintetében a marasztalásnak az egyébkénti személyi jövedelemadót magában kellett foglalnia.).

c) Az Mt. nem ad arra választ, hogy miként kell a máshonnan megtérülő jövedelmet az elmaradt jövedelemhez számításba venni. Ehhez ad segítséget a 3/2014. (III.31.) KMK vélemény, amelynek 4.a) pontja szerint az elmaradt jövedelem tételeit a kereset szerinti jogcímenként kell vizsgálni és az ítélet rendelkező részében jogcímenként és összegszerűen elkülönítve kell feltüntetni. Az elérhető jövedelem egyes jogcímei szerinti tételekből külön-külön kell levonásba helyezni (egymással szembeállítani), amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna. Az ehhez fűzött indokolás szerint a jogellenes megszüntetés miatt fennálló munkáltatói kártérítési felelősség körében a jogellenesség jogkövetkezményeként az elmaradt

jövedelem tételeit a kereset szerinti jogcímenként kell vizsgálni és jogcímenként elkülönítve, nem pedig egy összegben lehet megítélni.

A joggyakorlat-elemző csoport úgy foglalt állást, hogy az ítélet rendelkező része nem tartalmazhat egyösszegű (csak) kártérítés jogcímű kötelezést. A marasztalás kártérítés jogcímén történik. A kár lehet vagyoni kár, nem vagyoni sérelem, költség és a vagyoni káron belül elmaradt jövedelem. A jogcímenkénti elkülönítéssel biztosítható az elmaradt jövedelem egyes jogcímei szerinti összegekből az Mt. 172. §-ában előírtak levonása, így különösen a megkeresett jövedelemnek, vagy annak a jövedelemnek a levonása, amit a munkavállaló az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna. Így például az elmaradt munkabérrel szemben a megkeresett, illetve elérhető munkabér, míg a cafeteria-juttatással szemben a megkeresett cafeteria-juttatás állítható.

d) A 3/2014. (III.31.) KMK vélemény kapcsán a NAV is foglalkozott a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben a bíróság által megítélt kártérítés társadalombiztosítási szempontból és személyi jövedelemadó szempontból történő értelmezése egyes kérdéseivel és 2015/62. szám alatt erről tájékoztatót adott ki.

2015/62. Adózási kérdés a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kártérítés társadalombiztosítási és adójogi minősítéséről:

[a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 5. § (1) bekezdés, 1998. évi LVI. törvény 3. § (1) bekezdés, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Sza tv.) 1. § (9) bekezdés]

A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben bíróság által megítélt kártérítés megítélése társadalombiztosítási szempontból

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 100. § (5) bekezdése alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye az volt, hogy ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, az a munkaviszony jogellenességét megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnt meg.

Tekintettel erre, a munkaviszony jogellenes megszüntetése napjától az ítélet jogerőre emelkedése napjáig az elbocsátott munkavállaló a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján biztosítottként minősült. Ezért az erre az időszakra kifizetett elmaradt jövedelem (elmaradt munkabér, végkielégítés) a munkavállaló munkaviszonyából származó jövedelmének minősült

és a Tbj. általános szabályai szerint járulékfizetési kötelezettség alá esett.

Ezzel szemben a 2012. július 1-jétől hatályos új Mt. (2012. évi I. törvény) kártérítési alapokra helyezte a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit. Ennek legfontosabb következménye az, hogy a munkaviszony a megszüntető nyilatkozatban foglaltak szerint attól függetlenül megszűnik, hogy a megszüntetés utóbb jogellenesnek minősül a bírósági ítélet alapján. Az új szabályok szerint tehát a munkaviszony azon a napon szűnik meg, amikor az eredeti munkáltatói intézkedés, a munkaviszony jogellenes megszüntetése történt.

Az új Mt. 82. §-a alapján a bíróság által határozattal megítélt kártérítés nem képez járulékalapot, mivel egyrésztől nem a tevékenység ellenértéke, másrésztől nincs biztosítási jogviszony mögötte, ami megalapozná a járulékfizetési kötelezettséget. A járulékkötelezettségre vonatkozó anyagi jogi szabály külön is rögzíti, hogy a jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék) nem képezi a nyugdíjjárulék és az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék alapját. [Tbj. 21. § c) pont]

Mindezekkel összhangban mutatott rá a Kúria Közigazgatási- Munkaügyi Kollégiuma a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről megalkotott 3/2014. (III. 31.) KMK véleményében arra, hogy „az elmaradt munkabér meghatározásakor annak bruttó összegéből levonásba kell helyezni a munkavállalót a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő járulékok összegét.”

Eszerint a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt fennálló munkáltatói felelősség körében a jogellenesség jogkövetkezményeként meghatározott elmaradt jövedelmet a bíróság – a károkszerzés tilalmának általános elvére is figyelemmel – az egyéni járulékokkal csökkentett összegben állapítja meg.

Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LVI. törvény 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján 27%-os egészségügyi hozzájárulás terheli a kifizetőt az Szja törvény szerinti összevont adóalapba tartozó jövedelemnél az adóelőleg számításánál figyelembe vett jövedelem után.

Mindezekre tekintettel a volt munkáltató részéről az Mt. 82. §-a szerinti kártérítésből járulékokat nem kell levonni, de az elmaradt jövedelem címén kártérítésként megítélt összeg után a kifizető 27 százalékos egészségügyi hozzájárulást köteles fizetni.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben bíróság által megítélt kártérítés megítélése személyi jövedelemadó szempontjából

Az új Mt. 169. § (1) bekezdése szerint: „A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.”

Az említett törvény 172. § (2) bekezdése pedig úgy rendelkezik, hogy „A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.”

Az Szja tv. 1. § (9) bekezdés a) pontjában foglaltak értelmében az elmaradt jövedelemre

tekintettel kifizetett, juttatott kártérítés címén megszerzett bevétel esetén az adókötelezettség jogcímét, valamint az adókötelezettségeket az elmaradt jövedelemre irányadó rendelkezések szerint kell meghatározni.

Az előzőek alapján, ha a bíróság elmaradt cafetéria juttatás címén ítél meg kártérítést, akkor a kártérítés összege után az elmaradt juttatásra vonatkozó, a juttatás eredeti esedékességének évében hatályos szabályok szerint kell teljesíteni az adókötelezettséget. Például a 2013. évre járó cafetéria juttatásokra tekintettel 2015. évben kifizetett kártérítés után a 2013. évben hatályos Szja tv.-nek az adott juttatásra vonatkozó rendelkezése szerint kell az adókötelezettséget megállapítani, az adót bevallani és megfizetni. Ennek megfelelően, ha az adott juttatás után a munkáltatót terhelte az adókötelezettség az eredeti esedékesség évében, akkor az elmaradt juttatás címén megítélt kártérítés nem tekinthető a magánszemély összevonás alá eső jövedelmének.

Az elmaradt juttatásokkal összefüggő adókötelezettségeket a kifizetés hónapját követő hónap 12. napjáig kell teljesítenie a munkáltatónak.

Az új Mt. rendelkezéseiből, valamint a hivatkozott KMK véleményből következően a bíróság az elmaradt munkabér címén járó kártérítést bruttó összegben határozza meg. (A kártérítés alapjául szolgáló jövedelemből a káronszerzés tilalmának általános elvére tekintettel levont – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő járulékokkal megegyező – összeg értelemszerűen nem minősül köztehernek.)

Előzőek alapján a személyi jövedelemadó szempontjából a bíróság által megítélt kártérítés összegét kell az adóelőleg alapjául szolgáló bérjövedelemnek tekinteni.

Fentiek alapján, ha a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel az elmaradt munkabér havi 100 ezer forint volt, akkor bíróság ténylegesen – a 18,5 százalékos járulékkal csökkentett – havi 81 500 forint összeg kifizetéséről fog döntést hozni. A kifizetőnek a bírói ítéletben meghatározott havi 81 500 forint összeg után kell a személyi jövedelemadót megállapítani, illetve az egészségügyi hozzájárulást megfizetni.

[NAV Ügyfélszolgálati és Tájékoztatási Főosztály 5166446080/2015.; AVÉ 2015/10.]

e) Megválaszolandó kérdés, hogy az elmaradt jövedelem 18,5 % járulékkal csökkentett összegű figyelembevételére vonatkozó 172. § (2) bekezdése a perben miként alkalmazandó, a bíróság hivatalból alkalmazhatja-e a csökkentést. A kérdés megválaszolásánál abból kell kiindulni, hogy az elmaradt jövedelem címén kártérítésként megítélt összeg a Tbj. 21. § c) pontja szerint járulégmentes, azaz a munkavállalót nem illeti meg a 18,5 %-os járulékot tartalmazó összegű elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés, mivel a munkaviszony fennállása alatt ez nem a munkavállaló részére kerül kifizetésre. Ha azonban a 18,5 % nem kerül az elmaradt jövedelemként igényelt összegből levonásra, mindössze annyi történik, hogy magasabb összegű elmaradt jövedelemben

részesül a felperes, mint ami jár a részére. Ezt pedig ellenkérelmében csak az alperes kifogásolhatja, ellenkező esetben a bíróság hivatalból nem alkalmazhat csökkentést. A bíróság legfeljebb felhívhatja az alperest, hogy egyetért-e a felperes számításával.

3.3. A kereset felemelése, keresetváltoztatás a munkaügyi perben

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló választhat az Mt. 82-83. §-aiban szabályozott jogkövetkezmények közül.

A joggyakorlat-elemzés során ellentmondásos bírói gyakorlat került feltárássra a keresetváltoztatás tekintetében. A per során ugyanis azon feltételek között lehet áttérni másik jogkövetkezményre, amelyeket a Pp. szabályai lehetővé tesznek.

A Pp. 146. § (1) bekezdése előírja, hogy a felperes a keresetét az elsőfokú ítélet hozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig bármikor megváltoztathatja, feltéve ha a megváltoztatott keresettel érvényesített jog ugyanabból a jogviszonyból ered, mint az eredeti kereset, vagy azzal összefügg. Ebből az következik, hogy a munkavállaló az elsőfokú ítélet hozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig a jogellenesség eredetileg igényelt jogkövetkezménye helyett más jogkövetkezményre áttérhet, azaz tételes kártérítés, elmaradt jövedelem helyett kompenzációs átalányt [Mt. 82. § (4) bekezdés] igényelhet, vagy fordítva, azaz kompenzációs átalány helyett tételes kártérítési igénnyel élhet. Ha a munkavállaló az Mt. 83. §-a alapján a munkaviszony helyreállítását is követelheti, az elsőfokú eljárásban a helyreállításról kártérítésre, vagy a kártérítésről helyreállításra térhet át. A kereset ily módon történő megváltoztatása megfelel a Pp. 146. § (1) bekezdésében előírtaknak, mivel a megváltoztatott keresettel érvényesített jog ugyanabból a jogviszonyból ered, mint az eredeti kereset, vagy azzal összefügg. Keresetváltoztatás esetén az alperes ellenkérelmére a Pp. 139. §-ának rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, azaz az alperesnek lehetőséget kell adni, hogy érdemi védekezését, illetve ellenkövetelését előadhassa.

A Pp. 247. § (1) bekezdése megtiltja a másodfokú eljárásban a kereset megváltoztatását. Ez a rendelkezés azonban nem zárja ki, hogy a fél

- a) az eredetileg követelt dolog helyett utóbb beállott változás folytán más dolgot, vagy kártérítést követelhessen;

b) a keresetét felemelhesse, vagy leszállíthassa, illetőleg az eredetileg nem követelt járulékokra, vagy a követeléseknek, illetőleg járulékoknak a per folyamán esedékessé vált részleteire is kiterjessze;

c) megállapítás helyett teljesítést, vagy teljesítés helyett megállapítást követelhessen.

[Pp. 146. § (5) bekezdés]

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránti munkaügyi perben leggyakoribb igény az elmaradt jövedelem, amelynek mértékét a törvény tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összegben maximálja. Az időmúlásnak ezért jelentősége van abból a szempontból, hogy a munkavállaló kimerítheti-e a törvény szerint érvényesíthető igényét. Az elsőfokú ítélet hozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig a munkavállaló az Mt. 82. § (2) bekezdés szerinti elmaradt jövedelem iránti igényét felemelheti, kérdés azonban, hogy erre a másodfokú eljárásban van-e törvényes lehetőség. A bírói gyakorlat ebben a tekintetben nem egységes, vannak olyan másodfokú bíróságok, amelyek a Pp. 146. § (5) bekezdés b) és c) pontja értelmezésével lehetővé teszik az elmaradt jövedelem felemelését, sőt, az egyik jogkövetkezményről a másik jogkövetkezményre történő áttérést is, mert ezt nem tekintik tiltott keresetváltoztatásnak. Más bíróságok a másodfokú eljárásban a kereset bármilyen értelmű bővítését elutasítják a Pp. 247. § (1) bekezdésére hivatkozással.

A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint lehetőség van arra a Pp. 146. § (5) bekezdés c) pontja alkalmazásával arra, hogy a munkavállaló a másodfokú eljárás végéig felemelje az elmaradt jövedelem iránti igényét, ha még nem merítette ki a tizenkét havi távolléti díj összegének megfelelő limitet. Ugyanez vonatkozik a munkaviszony helyreállítása esetén az elmaradt munkabér iránti követelésre is, hiszen az a helyreállításig megilleti a munkavállalót.

A Pp. 146. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem zárható ki, hogy az eredetileg követelt igény helyett utóbb beállott változás folytán a munkavállaló kompenzációs átalányt [Mt. 82. § (4) bekezdés] követeljen a másodfokú eljárásban az elsőfokú eljárásban igényelt elmaradt jövedelem helyett. Fordított esetben ennek jogszerűsége már vitatható, hiszen a kompenzációs átalány különösebb bizonyítást nem igényel, míg az elmaradt jövedelem iránti igény esetében a tényállás megváltozhat, figyelemmel a munkavállaló kárenyhítési

kötelezettségére. Ha az érvényesített követelés ténybeli és jogi alapja megváltozik, ez a másodfokú eljárásban meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül (EBH 2000.257.).

A másodfokú eljárásban a bíróságnak a kereseti és a fellebbezési kérelmek értelmezésével kell megállapítania, hogy a keresetváltoztatás tilalmába ütköző igényt terjesztett-e elő a felperes. A Pp. nem tartalmaz előírást arra nézve, hogy meg nem engedett keresetmódosítás esetén a másodfokú bíróságnak milyen határozattal kell rendelkeznie. A gyakorlatban a másodfokú bíróság érdemi határozatának indokolásában fejt ki az ezzel kapcsolatos álláspontját.

A Pp. 146. § (3) bekezdése korábban a bíróság keresetváltoztatással kapcsolatos kitanítási kötelezettségét tartalmazta, ez a szabály azonban 1995. augusztus 29-től hatálytalan. Jelenleg a Pp. 7. § (2) bekezdése ír elő a bíróság számára tájékoztatási kötelezettséget. Ezzel összefüggésben hozta meg a Legfelsőbb Bíróság 1/2009. (VI.24.) PK véleményét, amely szerint a bíróságnak a keresetváltoztatás előterjesztésének lehetőségéről csak akkor kell tájékoztatást adnia, ha a jogi képviselő nélkül eljáró fél tett olyan, jogilag jelentős tényre vonatkozó nyilatkozatot, amely igényként csak ily módon érvényesíthető. A tájékoztatás csak a perbevitelt jog eljárásjogi érvényesítésének módjára vonatkozhat.

4. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének esetei (tényállás)

Az Mt. nem sorolja fel – legalábbis egy helyen nem tartalmazza – azokat a tényállásokat, amelyek a munkáltató jogellenes munkaviszony-megszüntetését idézik elő, akár azért, mert az érdemi (tartalmi), akár pedig a megszüntetéshez kapcsolódó formai követelményeket megszegi. Indokolt ezért a tipikus esetkörök összefoglalása amelyek a következők az Mt. szabályai sorrendjét figyelembe véve:

1. A munkaviszonyt a munkáltató a joggal való visszaélés tilalmába ütközően szünteti meg (7. §).
2. A munkaviszony megszüntetésével a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét (12. §).
3. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta, illetve azt utólag sem hagyta jóvá [20. § (3) bekezdés].
4. A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatát, vagy a közös megegyezést sikerrel megtámadta (28. §).

5. A munkáltató a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatát nem foglalta írásba [22. § (3) bekezdés].
6. A munkáltató a munkavállalóval közölt felmondást nem indokolta, vagy az indokolás nem világos, nem valós, illetve nem felel meg az okszerűség követelményének [64. § (2) bekezdés, 66. § (1)-(2) bekezdés].
7. A munkáltatói felmondás indokolása nem felel meg a 66. § (4)-(8) bekezdéseiben előírtaknak.
8. A munkáltató felmondása tilalomba ütközik [65. § (3) bekezdés].
9. Csoportos létszámcsökkenés esetében a munkáltató elmulasztotta az előírt előzetes tájékoztatást és ennek hiányában közölte a felmondást [75. § (1) bekezdés].
10. Az azonnali hatályú felmondás indokolása nem felel meg a 78. § (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek.
11. Az azonnali hatályú felmondás jogát a munkáltató az arra nyitva álló határidőn túl gyakorolta [78. § (2) bekezdés].
12. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást a munkáltató a próbaidő lejárta után közölte [79. § (1) bekezdés a) pont].
13. A munkáltató a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv, illetve az üzemi tanács hozzájárulásának hiányában szüntette meg felmondással a szakszervezeti tisztségviselő, illetve az üzemi tanács elnöki tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyát [260. § (3) bekezdés, 273. § (1) bekezdés].

A bírói gyakorlat alakította ki azt az esetkört, amikor a munkáltató jogellenes magatartása, vagy mulasztása a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben megállapítható, azonban nem olyan súlyú a jogsértés, hogy emiatt önmagában megállapítható lenne a jogviszony jogellenes megszüntetése és annak jogkövetkezményei alkalmazhatók lennének. A bírói gyakorlat alapján nem minősülnek munkáltatói jogellenes megszüntetésnek az alábbi esetek:

- ha a munkáltató tévesen állapítja meg a munkavállalóra irányadó felmondási időt,
- ha a munkáltató nem fizeti meg a munkavállaló jogos járandóságát,
- ha a munkáltató nem adja ki a munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetésével összefüggő igazolásokat,
- ha a munkáltató a megszüntető jognyilatkozatában nem oktatja ki a munkavállalót az igényérvényesítés módjáról és határidejéről,

- ha a munkáltató a megszüntető jognyilatkozatában tévesen jelöli meg az alkalmazandó jogszabályt.

A felsorolt munkáltatói magatartások nem minősülnek a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének és az erre előírt jogkövetkezmények nem alkalmazhatók.

5. A munkáltatóval szemben érvényesíthető kárigények

Az Mt. 82. § (1) bekezdése a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként általános jelleggel a munkáltató kártérítési felelősségét rögzíti, amely kogens szabály. A kár vagyoni és nem vagyoni, a vagyoni kár elmaradt jövedelem, dologi kár és a sérelemmel összefüggő indokolt költség lehet.

a) A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén többféle jogkövetkezmény érvényesíthető, a választás joga a munkavállalót illeti.

A munkavállaló igényelhet:

- elmaradt jövedelmet (összege limitált),
- meghatározott esetekben a munkaviszony helyreállítását és elmaradt munkabért,
- egyéb kárt,
- kompenzációs átalány-kártérítést, és
- sérelemdíjat.

b) A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetére az Mt. nem tartalmaz a munkáltatót a jogsértés súlyától függő mértékű szankcionáló, büntető jogkövetkezményt. Egy ilyen szabályozás bevezetése megfelelően szolgálná a prevenciót is és lehetőséget biztosítana a munkaügyi jogvitában eljáró bíróság részére a differenciált és hatékony szankciók alkalmazására. A munkáltató és munkavállaló között fennálló egyenlőtlen helyzet és a munkaviszony rendeltetése alapján a munkáltatói jogellenes megszüntetés esetén a munkavállaló védelmének megerősítése szükségszerű követelmény. Az a szankciórendszer tekinthető hatékonynak, amely a jogsértést szenvedett munkavállaló számára megfelelő, arányos reparációt biztosít, ugyanakkor alkalmas a generális és speciális prevenció érvényesítésére, és kifejezi a társadalom rosszállását is.

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén szóba jöhető szankciók megoldásait Petrovics Zoltán elemzi a már hivatkozott tanulmányában.

„Alapvetően három különböző megoldás alakult ki a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei körében. Az első az eredeti állapot visszaállítása, az *in integrum restitutio*, amely mögött az állásbiztonság védelme áll, melynek révén a jogellenesen elbocsátott munkavállaló „visszakaphatja” elvesztett munkajogviszonyát, azáltal, hogy vagy az eredeti munkakörbe kerül visszahelyezésre, vagy a munkáltatónál más módon kerül sor a továbbfoglalkoztatására. (Megjegyzendő, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről szóló 158. számú egyezményének 10. cikke elsődleges szankcióként a megszüntetés érvénytelenné nyilvánítását, illetve a munkajogviszony helyreállítását szabályozza, melyet a kártérítés, vagy más megfelelő jogkövetkezmény alkalmazása követ.)

A második a munkahely elvesztésért járó és annak következményeit enyhítő anyagi kompenzáció – reparáció – biztosítása. A nemzetközi összehasonlítás azt mutatja, hogy gyakorta a munkajogviszony helyreállítása és a kompenzáció együttesen van jelen, a kompenzáció pedig gyakorta a visszahelyezés alternatívájaként kerül szabályozásra, amennyiben annak végrehajtása gyakorlatilag kivitelezhetetlen, vagy ha a felek közötti kapcsolat oly mértékben károsodott, hogy arra észszerűen nem kerülhet sor. A kompenzáció gyakorta átalány-összegként jelenik meg a szabályozásban, mely a munkavállaló munkabérének vagy a végkielégítésének többszöröse. Bizonyos esetekben a kompenzáció összege limitált, máskor a felmondási időre járó díjazáshoz igazodik, illetve függhet a jogsértés típusától is. E tételeken felül arra is van példa, hogy a munkavállaló jogellenes munkajogviszony- megszüntetéssel kapcsolatban felmerült kárának megtérítését is követelhesse.

A harmadik jogkövetkezmény kevésbé magát az adott állást, sokkal inkább a munkavállaló foglalkoztathatóságát részesíti védelemben. Ez a felfogás abból indul ki, hogy a jognak nem lehet feladata az adott munkakör betöltésének a munkavállaló számára minden körülmények között történő biztosítása. Csupán az, hogy képessé tegye arra, hogy újfent visszakerüljön a munkaerőpiacra. Ez e körbe tartozó módszerek az új állás megtalálásához nyújtanak segítséget – például az *outplacement*, a képzés vagy az átképzés eszközeivel.”

A magyar megoldás a limitált összegű kompenzációt részesíti előnyben, de emellett a legsúlyosabb jogsértések esetére kötelezővé teszi a munkaviszony helyreállítását, amennyiben a munkavállaló ezt kéri. Bírói mérlegelésre egyik jogkövetkezmény esetében

sincs lehetőség.

A jelenlegi szankciók aránytalanságát mutatja nemcsak az elmaradt jövedelem limitálása, hanem a mértékének tizenkét havi távolléti díjra szorítása. Ebben az összegben benne van mind a munkaviszonyban, mind a munkaviszonyon kívül kapott jövedelem [Mt. 169. § (1) és (2) bekezdés].

{Megjegyzendő, hogy a távolléti díjban történő számítás a munkaviszony helyreállítása esetén megállapítandó elmaradt munkabér esetén is megjelenik [Mt. 83. § (3) bekezdés]}.

Nemegyszer a tényleges havi munkabér és a távolléti díj (Mt. 148-152. §-ok) között jelentős a különbség, mivel sok munkavállaló a munkabére egy részét olyan díjazással kapja, amely a távolléti díjba nem számítandó bele.

Többen felvetik – amivel egyet lehet érteni –, hogy a munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén nemcsak hogy nem érvényesül a teljes kártérítés elve [Mt. 167. § (1) bekezdés], de büntető szankciót sem ír elő a törvény, s mindezek közrehatnak a munkaügyi perek számának drasztikus csökkentésében.

c) Az Mt. 82. § (1) bekezdésének a munkáltató kárfelelősségét rögzítő szabályától nem lehet eltérni, azaz a felek nem zárhatják ki a munkáltatónak a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kártérítési felelősségét.

Az Mt. 82. § nem részletezi a munkáltatói kárfelelősség szabályait (kivéve az elmaradt jövedelem korlátozását) és ezzel összefüggésben bizonytalanság volt a bírói gyakorlatban, hogy mit kell érteni a munkáltatói kárfelelősség alatt. A bírói gyakorlat egységének biztosítása érdekében a Kúria megalkotta a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III.31.) KMK véleményt, amely a legfontosabb kérdésekben adott eligazítást. Mindenekelőtt rögzítette, hogy a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének az Mt. 82-83. §-aiban szabályozott jogkövetkezményei tekintetében, illetve mellett megfelelően alkalmazni kell az Mt-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezetét. A XIII. fejezethez tartozik az Mt. 177. §-a, amely rögzíti, hogy a munkáltatói kárfelelősség tekintetében alkalmazni kell a Ptk. szabályait. A 177. § 2014. március 15. előtt hatályos szabálya a régi Ptk. XXXI. fejezetének alkalmazására utalt, az új Ptk. 2014. március 15-ei hatálybalépésével a 177. § akként módosult, hogy a munkáltatót terhelő kár megtérítésére az Mt. XIII. fejezetében szabályozottakon túlmenően a Ptk. 6:518-534. §-ának szabályait

kell alkalmazni. Ezeknek a szabályoknak az Mt. kárfelelősségi szabályaival történő együtt alkalmazása nehézségbe ütközik, mivel a Ptk. egyes szabályai, amelyeket az Mt. 177. §-a felhív, nem állnak összhangban az Mt-nek a munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó speciális szabályaival. A megoldás csak az lehet, hogy az új Ptk. felhívott kárfelelősségi szabályaival szemben az Mt. munkáltatói kárfelelősségi szabályait speciálisnak kell tekinteni és a Ptk. rendelkezései annyiban alkalmazhatók, amennyiben nem állnak ellentétben az Mt. általános elveivel és adott rendelkezéseivel. Korábban a Legfelsőbb Bíróság egyébként már akkor is ezt a gyakorlatot folytatta, amikor még a régi Mt. nem hivatkozott a Ptk. egyes szabályainak alkalmazására.

Meg kell említeni azt a felülvizsgálati ügyet, amelyben a Kúria a közfoglalkoztatásról szóló 2011. évi CVI. törvény 2. § (5) bekezdés j) pontja értelmében alkalmazhatónak ítélte az Mt. 82. § (2) bekezdését a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként. A Kúria kifejtette, miszerint a felperes kárát nem távolléti díjjal, hanem a közfoglalkoztatott havi bérével számolták a bíróságok és elmaradt munkabérből adódó elmaradt jövedelemként ítélték meg a kártérítést. Az alperes ellenkérelmét alaptalannak minősítették, aki azért kérte a kereset elutasítását, mert a közfoglalkoztatási törvény 2. § (5) bekezdés a) és k) pontja kizárja az Mt. távolléti díjra vonatkozó szabályai alkalmazását. A Kúria Mfv.I.10.608/2014/5. számú ítéletében rámutatott, hogy a jogellenesség jogkövetkezményeként a felperes az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján terjesztett elő kárigényt, mely rendelkezéseket a közfoglalkoztatásról szóló törvény a kivételek között nem sorolja fel, ezért alkalmazandóak. A kártérítési igény összecszerúsége tárgyában a felperes nem távolléti díj megfizetését kérte, hanem a közfoglalkoztatási munkabére elmaradása miatt kártérítés megfizetését igényelte. Az alperes ellenkérelme azért volt alaptalan, mert a közfoglalkoztatási törvény ugyan valóban kizárja az Mt. távolléti díjra vonatkozó alkalmazását, a felperes azonban nem távolléti díjat, hanem a jogellenesség jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján kárigényt érvényesített. Az a körülmény, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdése értelmében a kártérítés mértékének felső határát a törvény a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjában limitálja, a kártérítés mértékének kiszámítására vonatkozó szabály és nem sérti a közfoglalkoztatási törvény távolléti díjra vonatkozó kizáró szabályát.

5.1. Az elmaradt jövedelem

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként az elmaradt jövedelem vitathatatlanul a leggyakoribb kárfajta. Az Mt. 166. § (1) bekezdése fő szabályként a munkáltató teljes kártérítéséről rendelkezik, amikor kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Ezzel szemben – a teljes kártérítés elvének ellentmondva – az Mt. 82. § (2) bekezdése a legsúlyosabb munkáltatói károkozás, a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként előírt tipikus kártételnek a korlátozásáról rendelkezik, amikor annak összegét a munkavállaló megszüntetéskor érvényes havi távolléti díjának tizenkétszeresében maximálja.

A jogellenesség jogkövetkezményeként a ténylegesen bekövetkezett kár érvényesíthető, ami az elmaradt jövedelemre is vonatkozik. Jövőbeni követelést a bíróság nem vizsgálhat, ilyenről nem rendelkezhet. A joggyakorlat-elemzés során a vizsgálat talált ilyen ügyet, amelyben a bíróság az egyösszegű tényleges elmaradt jövedelem megítélése mellett a jövőre nézve is kötelezte a munkáltatót havi összegben megállapított „elmaradt jövedelem” megfizetésére az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott limit erejéig. A másodfokú bíróság ezt annyiban korrigálta, hogy a kereset felemeléseként ítélte meg az elsőfokú ítélettől keletkezett elmaradt jövedelmet.

Az elmaradt jövedelem munkaviszonnyal összefüggő, és munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelemként érvényesíthető [Mt. 169. § (1)-(2) bekezdések].

Az elmaradt jövedelem tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összegben korlátozása csak a munkaviszonnyal összefüggő elmaradt jövedelem tekintetében érvényesül. A munkaviszonnyal összefüggő elmaradt jövedelemről az Mt. 169. § (1) bekezdése rendelkezik. E szerint a munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzübeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszonya alapján a munkabéréen felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

Az elmaradt jövedelem kiszámítása nem azonos a távolléti díj számításának szabályaival. Ezért tévesek azok a keresetek, amelyben a munkavállaló tizenkét havi elmaradt

jövedelemként tizenkét havi távolléti díjat igényel. Ugyanakkor a munkaügyi perben eljáró bíróságok részéről is tapasztalható volt az a megalapozatlan gyakorlat, amelyben az elmaradt jövedelmet a távolléti díj havi összegével azonosították. A távolléti díjnak nem alapja a prémium, a jutalék, a bónusz és más hasonló juttatások, ezzel szemben ezeket az elmaradt jövedelem számításánál figyelembe kell venni.

Az Mt. 82. § (2) bekezdésében szabályozott limit nem az elmaradt jövedelem időtartamát, hanem annak összegét korlátozza. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem megállapításánál fontos hangsúlyozni, hogy csak olyan juttatás vehető figyelembe, amelyet a munkabéren felül a károkozást megelőzően a munkavállaló rendszeresen igénybe vett. A rendszeresség nem jelent feltétlenül havi rendszerességet, megfelelhet e törvényi kritériumnak, ha a munkavállaló a munkaszerződéses kikötése alapján minden évben prémiumban részesült. Ez esetben a prémiumot az elmaradt jövedelem számításánál figyelembe kell venni. Ebben a körben irányadónak lehet tekinteni a PK 48. számú állásfoglalást.

Az Mt. 169. § (2) bekezdése rendelkezik arról, hogy munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként mit kell megtérítenie a jogellenesen eljáró munkáltatónak. Ebben a körben a károsult munkavállalónak kell bizonyítania, hogy az említett jövedelem rendszeres és jogszerűen szerzett volt.

Több vizsgált ügyben felmerült, hogy a munkavállaló már az elsőfokú eljárás alatt elhelyezkedett és az új munkahelyén a korábbinál magasabb jövedelemre tett szert. Több ügyben a munkáltató arra hivatkozott, hogy az elmaradt jövedelem megítélésénél nemcsak azt kell figyelembe venni, amikor a munkavállaló alacsonyabb munkabérért tudott elhelyezkedni (ilyenkor a különbözet megítélhető), hanem azt is figyelembe kell venni kártérítés-csökkentő tényezőként, ha magasabb munkabérért helyezkedett el. Az eljáró bíróságok ezt a munkáltatói álláspontot nem fogadták el, mivel az az időszak, amikor a munkavállalónak már nincsen kára, mert magasabb a jövedelme, már kívül esik a keresettel érintett, érvényesített időszakon.

Előfordult olyan ítéleti álláspont is, hogy a tizenkét havi távolléti díj nemcsak összegszerűségi, hanem időbeli korlát is, azaz a megszűnéstől számított tizenkét hónapon

túli időre már nem érvényesíthető elmaradt jövedelem. Ez az álláspont téves, mert ellentétes az Mt. 82. § (2) bekezdésével. Az elmaradt jövedelemnél csak az összegszerűséget tekintve jelent korlátot a tizenkét havi távolléti díj összege, időbeli korlátként nem értelmezhető.

Kérdésként merülhet fel, hogy ha egy új munkaviszonyt a munkáltató a munkavállaló magatartása miatt azonnali hatállyal felmondja, vagy a munkavállaló szünteti meg az új munkaviszonyt valamely, az érdekkörében felmerült okból, az Mt. 167. § (1) bekezdés szerinti okozati összefüggés lezárulta miatt a munkáltatónak megszűnik-e a további kárfelelőssége annak ellenére, hogy a munkavállaló a limitet még nem merítette ki. Az adott ügyben eljáró bíróság éppen az okozati összefüggés hiánya miatt elutasította a további elmaradt jövedelem iránti igényt.

Az elmaradt jövedelem összegének kiszámítására a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III.31.) KMK vélemény ad eligazítást. A KMK véleményt a 2. számú melléklet tartalmazza:

5.2. A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség

Az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek szabályozását általánosan kártérítési alapra helyezte (kivételként lehetővé téve az érvénytelenségi elven alapuló visszahelyezést), ebből következően a munkaviszony a jogellenes munkáltatói jognyilatkozat megtételekor megszűnik, így választ kellett adni arra a kérdésre, hogy a munkavállalót miként terheli az őt illető elmaradt jövedelem nagyságát befolyásoló kárenyhítési kötelezettség.

A bírói gyakorlat a vizsgált ügyekből megállapíthatóan nem egységes abban, hogy a munkaügyi perben kit terheli a bizonyítás a kárenyhítési kötelezettség teljesítéséről.

Az Mt-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeiről szóló speciális szabályait taglaló 82-84. §-ai közül a munkaviszony helyreállítása szűk esetköreit tartalmazó és az ehhez kapcsolódó szabályokat felsoroló 83. § rendelkezik arról, hogy a visszahelyezés esetében járó elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni, amit a munkavállaló megkeresett vagy az adott helyzetben

elvárhatóan megkereshetett volna [83. § (4) bekezdés].

A főszabályként érvényesülő, a visszahelyezést kizáró szabályhoz kapcsolódó munkáltatói kártérítési felelősséghez kapcsolódóan a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségére vonatkozó rendelkezés nem a törvény 82-83. §-aiban, hanem a munkáltató kártérítési felelőssége általános szabályait tartalmazó XIII. fejezetben található. A 167. § (2) bekezdése kifejezetten rendelkezik arról, hogy a munkáltatónak nem kell megtérítenie azt a kárt, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A kárenyhítési kötelezettség eszerint azonosan fennáll mind visszahelyezés esetén az elmaradt munkabér iránti igény jogszerűsége megítélésénél [Mt 83. § (4) bekezdés], mind az igényelt elmaradt jövedelem összege megalapozottságánál [Mt. 167. § (2) bekezdés].

A 172. § (1) bekezdés b) pontja a 83. § (4) bekezdéséhez hasonló szabályt fogalmaz meg, amikor kimondja, hogy a munkáltatót terhelő kártérítés összegének számításánál le kell vonni, amit a jogosult megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.

Az ítélezési gyakorlat nem egységes a bizonyítási teher kérdésében. Ezen túlmenően abban a kérdésben is vita van, hogy mi minősül kárenyhítésnek, mi ennek a tartalma, milyen magatartás, vagy mulasztás kérhető számon ebben a kötelezettségben a munkavállalón.

5.2.1. A bizonyítási teher

A vizsgált ítéletek között, még a másodfokú ítéleteknél is tapasztalható volt, hogy az eljáró bíróság hivatalból folytatott le bizonyítást és munkáltatói bizonyítási indítvány hiányában felhívta a munkavállalót a kárenyhítési kötelezettsége teljesítésének bizonyítására. Ehhez kapcsolódott az a gyakorlat is, hogy a Pp. 3. § (3) bekezdése alapján a bíróság a feleket akként tájékoztatta a bizonyítási teherről, hogy a kárenyhítési kötelezettség teljesítésére bizonyítást a munkavállalóra terhelte. Akadt olyan jogerős ítélet is, amelyben a másodfokú bíróság „közismert helyi információk” alapján megállapította, hogy a munkavállaló az adott, a bíróság szerint hiányszakmában el tudott volna helyezkedni, amit azonban elmulasztott, ezért a szakmára jellemző elérhető (mérlegeléssel megállapított) keresettel hivatalból csökkentette az elmaradt jövedelem összegét.

A joggyakorlat-elemző csoport úgy foglalt állást, hogy a bíróság hivatalból nem vizsgálhatja, miszerint a munkavállaló eleget tett-e a kárenyhítési kötelezettségének, hivatalból köztudomású tényeket sem vonhat be a tényállásba. Ezt az Mt. és a Pp. szabályai nem teszik lehetővé.

A bizonyítás a Pp. 164. § (1) bekezdése értelmében a munkáltatót terheli (EBH 2015.M.23.), ami azt jelenti, hogy abban az esetben, ha az alperes munkáltató a munkaügyi perben nem is hivatkozik a felperes munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettségre, nem tesz bizonyítási indítványt, nem hivatkozik tényekre és körülményekre, az azokat alátámasztó bizonyítékokra, a bíróságnak a kárenyhítési kötelezettség figyelmen kívül hagyásával kell a munkavállaló által igényelt elmaradt jövedelmet és elmaradt munkabért megítélni. Amennyiben a munkáltatói bizonyítás sikertelen (pl. csak hivatkozott arra, hogy a munkavállaló megfelelő munkabérért el tudott volna helyezkedni, de ezt nem tudta bizonyítani), ennek terhe a munkáltatóra esik [Mt. 82. § (2) bekezdés, 167. § (2) bekezdés].

Az érintett munkavállaló konkrét körülményeit vizsgáló tényállás feltárását követően vonható le megalapozott következtetés a kárenyhítési kötelezettség teljesítéséről. Ennek során értékelni szükséges különösen a munkavállaló képzettségét, életkorát, egészségi állapotát, lakóhelyi környezetét, a közlekedési viszonyokat, a konkrét munkaerő-piaci helyzetet. E körben akkor jár el helyesen a bíróság, ha az alperes indítványa alapján a tényállás feltárását a munkavállaló személyes és minden körülményre kiterjedő nyilatkoztatásával kezdi, majd a Pp. 190. § (2) bekezdése alkalmazásával a munkáltató, mint bizonyító fél kérelmére kötelezi a munkavállalót a birtokában lévő okiratok, egyéb bizonyítékok perben való becsatolására, de alkalmazható a Pp. 190. § (3) bekezdése is.

5.2.2. A kárenyhítési kötelezettség tartalma, terjedelme

A gyakorlatban vitatott, hogy a munkaügyi perben eljáró bíróságnak mit kell vizsgálnia a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége körében, melyek azok a magatartások, mulasztások, amelyek – a munkáltatóra háruló bizonyítási teher alapján – vizsgálandók. A bírói gyakorlat a munkáltatói hivatkozást elfogadva általában elvárhatóként értékeli, hogy a munkavállaló igényelje az álláskeresői járadékot a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) szabályai szerint.

Amennyiben ez elmaradt, a bíróság a kárenyhítési kötelezettség megsértéseként értékeli és levonja a munkavállaló által igényelt elmaradt jövedelemből, annak összegével csökkentve az elmaradt jövedelmet.

A joggyakorlat-elemzés során a vizsgálat találkozott olyan – nem kifogásolható – jogerős ítélettel, amely egyetértett az elsőfokú ítéletnek azzal a megállapításával, mely szerint a felperes munkavállaló nem szegte meg a kárenyhítési kötelezettségét, amikor ugyan nem igényelt álláskeresési járadékot, de bizonyítottan aktívan állást keresett, hirdetésekre válaszolt, állásinterjúkon vett részt.

A bizonyított aktív álláskeresés alapján a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség teljesítése általában megállapítható, a tényállástól függően.

A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésekor az adott munkavállaló körülményeit is figyelembe vevő tényállás függvényében megfelelően értékelhetők (életkor, egészségi állapot, családi, lakóhelyi körülmények).

A munkavállalói kárenyhítési kötelezettség teljesítését a kifejtettekből következően a munkaügyi perben az eset összes körülményei mérlegelésével lehet megítélni, a munkáltató által bizonyított tények alapulvételével. A munkáltatói bizonyítás konkrét bizonyítékokon alapulhat, amelyeket a bíróság a bizonyítás körében értékelhet. A bizonyítási eljárás keretében a munkáltató indítványozhatja, hogy a munkavállalót a bíróság kötelezze a kárenyhítési kötelezettségéhez kapcsolódó iratok csatolására.

Az Mt. 82. § (2) bekezdés szerinti elmaradt jövedelemből a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása miatt olyan összeg vonható le, amelyről a munkáltató a munkaügyi perben hitelt érdemlően bizonyította, hogy azt a munkavállaló elvárhatóan megkereshette volna, vagy ahhoz kellő gondossággal (az adott helyzetben elvárhatóan) hozzájuthatott volna.

Az Mt. 83. § (1) bekezdésében szabályozott visszahelyezés esetén a (4) bekezdés a) pontjában előírtakra – mely szerint az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegéből le kell vonni, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna – az előzőekben kifejtetteket indokolt megfelelően alkalmazni azzal,

hogy a bizonyítás ekkor is a munkáltatót terheli. Ennek hiányában a bíróság részéről hivatalból alkalmazott levonás nem fogadható el.

Az elvárhatóság mind az Mt. 167. § (2) bekezdésében, mind a 83. § (4) bekezdés a) pontjában szabályzott munkavállalói kötelezettség megtartása tekintetében terheli a munkavállalót, ennek meghatározása során az adott helyzetben az adott munkavállalótól a konkrétan elvárható magatartás, de mindenképpen a kellően aktív magatartás a felelősség mércéje. A kárenyhítési kötelezettség megsértése esetén az elmaradt jövedelmet csökkentő, beszámítható összeget az adott munkavállaló által elvárhatóan megkereshető összegként kell meghatározni, amelynek bizonyítása szintén a munkáltatót terheli. A munkáltató bizonyítékait a bíróság az általános szabályok szerint mérlegelheti, figyelemmel a munkavállalói nyilatkozatra, bizonyítékokra is. Itt ismét utalni kell a 3/2014. (III.31.) KMK véleményre, annak 4.a) pontjára, mely szerint az elérhető jövedelem egyes jogcímei szerinti tételekből külön-külön kell levonásba helyezni, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna. Az elmaradt jövedelmen belül ugyanis a tényleges kár számítása érdekében indokolt külön figyelembe venni a járulékköteles és az attól mentes jövedelmeket, illetve juttatásokat. A KMK vélemény hivatkozott pontja erre vonatkozik.

5.3. A sérelemdíj

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye nemcsak vagyoni kártérítés lehet, a munkavállaló a személyhez fűződő jogai megsértése alapján vagyoni elégtételt, sérelemdíjat is követelhet, amely a nem vagyoni kártérítést jogintézményét váltotta az új Ptk-ban.

A 2014. március 15-ei hatállyal hatályba lépett Ptk. előírja, hogy akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért [Ptk. 2:52. § (1) bekezdés].

Az Mt. 9. §-a rendelkezik a személyiségi jogok védelméről és a 9. § (1) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a

alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

A sérelemdíj a személyiségi jogok megsértésének új szankciója, melynek jogi természetét illetően a miniszteri indokolás arra utal, hogy a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetés a sérelemdíj. A sérelemdíj megállapításához nem szükséges, hogy a sértett hátrányt bizonyítson. A sérelemdíj esetében a nem vagyoni sérelem ellensúlyozása pénzben történik meg, mert a sérelemdíj a nem vagyoni sérelemért való kompenzációként jelentkezik, ugyanakkor a sérelemdíj nem kártérítés.

A munkajogviszony körében mind a munkáltató, mind a munkavállaló megsértheti a másik személyiségi jogát, a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében személyiségi jogsértés a gyakorlatban többnyire a munkáltató részéről merülhet fel.

A munkaügyi bíráskodásban az új jogintézménynek számító sérelemdíjjal kapcsolatos gyakorlat még nem alakult ki. A joggyakorlat-elemzés során vizsgált ügyekből egyetlen ügyben sem igényelt a munkavállaló sérelemdíjat a munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetésével kapcsolatban.

A Ptk. hatályba lépése előtti ügyekben nem vagyoni kártérítést jellemzően a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben a munkavállalók arra hivatkozva igényeltek, hogy a jogellenes megszüntetés miatt egészségkárosodás, depresszió, vagy egyéb megbetegedés következett be. Ezekben az ügyekben a munkavállalónak kellett bizonyítania, hogy a megbetegedés a jogellenes megszüntetéssel összefüggésben keletkezett. Azokban az ügyekben, amelyben a munkavállaló bizonyította, hogy a munkaviszony megszüntetésekor a munkáltató az emberi méltóságát és jó hírnevét, becsületét megsértő módon járt el, a munkaügyi perben eljáró bíróságok nem vagyoni kártérítést ítélték meg.

A nem vagyoni kártérítésre vonatkozó munkaügyi bírói gyakorlat nem ítélte egymagában a munkaviszony jogellenes megszüntetését olyan személyiségi jogsérelemnek, amely nem vagyoni kártérítést megalapozhatott volna.

5.4. A Ptk. kártérítési szabályainak alkalmazása

Ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, a munkáltató kártérítési felelősségére alkalmazni kell az Mt. 82-83. §-ait, az Mt-nek a munkáltató kártérítési felelőssége szabályairól rendelkező XIII. fejezetét, valamint a törvény 177. §-a alapján a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-ának szabályait. E szabályok összevetéséből az következik, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkáltató kártérítési felelőssége elsősorban az Mt. 82-83. §-án alapul, amennyiben ezek a szabályok nem rendelkeznek a jogellenesség jogkövetkezményeiről, abban a körben a törvény XIII. fejezetében található szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni. Amennyiben pedig az Mt. nem rendelkezik a munkáltató által okozott kár megtérítésével kapcsolatos valamely kérdéssel, az Mt. 177. §-a felhatalmazása alapján az ott megjelölt polgári jogi rendelkezések alkalmazandók. Így például a Ptk. 6:525. §-a, amely a károsulti közrehatásról rendelkezik, azért nem alkalmazható, mert ezt a kérdést az Mt. 167. § (2) bekezdése rendezi. Hasonló megállapítás tehető a Ptk. 6:528. §-ának (6) bekezdéséhez kapcsolódóan is, mivel az ott szabályozottakat az Mt. 169. § (3) bekezdése rendezi.

Külön kell azonban szót ejteni a Ptk. 6:528. § (3) bekezdéséről, amely a jövedelemkiesés (keresetveszteség) meghatározásáról rendelkezik. E szerint a károsult jövedelemkiesését a károsodást megelőző egy évben (a káreseményt közvetlenül megelőző tizenkét hónapban) elért havi átlagjövedelmének alapulvételével kell meghatározni. Ha a károsodást megelőző egy évben a jövedelemben tartós változás következett be, a változás utáni jövedelem átlagát kell figyelembe venni. A (4) bekezdés értelmében, ha a jövedelemkiesés a (3) bekezdés alapján nem határozható meg, az azonos, vagy hasonló tevékenységet végző személyek havi átlagjövedelmét kell alapul venni. Az (5) bekezdés szerint figyelembe kell venni a jövőbeli változást is, amelynek bekövetkezésével teljes bizonyossággal előre számolni lehet.

A vizsgált ügyekben egyetlen esetben sem hivatkoztak a felek a Ptk. szabályaira, ezzel kapcsolatos bírói gyakorlat nem alakult ki. Mindez azzal is összefügg, hogy az alperesek általában nem vitatják az elmaradt jövedelem összegét, így az ítéletek több esetben számítást nem tartalmaznak.

Kérdésként merül fel, hogy miként kell az átlagjövedelmet számítani. A joggyakorlat-

elemző csoport álláspontja szerint figyelembe vehető a régi Mt. átlagkereset-számításra vonatkozó szabályozása, de nem alkalmazható az új Mt. távolléti díjra vonatkozó szabálya. Az az időszak, amit a megelőző tizenkét hónapból a munkavállaló nem töltött munkában, amelyre díjazás nem illette meg, az átlag számításánál figyelmen kívül marad (pl. táppénzes időszak).

5.5. A végkielégítés

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése miatt a jogellenességgel okozati összefüggésben keletkezett kár megtérítésén túlmenően a munkavállaló bizonyos feltételek fennállása mellett végkielégítésre is jogosult. A kártérítés – és az ennek keretében járó elmaradt jövedelem – mellett a végkielégítés ezen a jogcímen és nem pedig kártérítésként jár.

Előfordult olyan kifogásolható ítélet, amelyben a bíróság összeadta és a rendelkező részben egy összegben kártérítésként ítélte meg a végkielégítést.

Ebből következően a végkielégítésben való marasztalásról az ítélet rendelkező részében a kártérítéstől elkülönítve, a juttatást végkielégítésként megnevezve kell rendelkezni.

A végkielégítés a munkaviszony 83. § (1) bekezdése szerinti helyreállítása esetén nem illeti meg a munkavállalót. Amennyiben a munkaviszonya megszüntetésekor végkielégítésben részesült, annak összegét a 83. § (4) bekezdés b) pontjában előírtak szerint a helyreállítás alapján járó elmaradt munkabérből le kell vonni.

5.5.1. A végkielégítésre jogosultság feltételei

Az Mt. 82. § (3) bekezdése szerint a kártérítésen felül a munkavállaló akkor jogosult végkielégítésre, ha a munkaviszonya:

- jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- a munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben (ha a felmondásnak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolása bizonyult jogellenesnek).

A végkielégítésre jogosultsághoz az előbbieken túlmenően az igénynek meg kell felelnie az Mt. 77. §-ában előírtaknak is.

A joggyakorlat-elemzés során vizsgált ügyek alapján megállapíthatóan a munkavállalók az elmaradt jövedelem mellett érvényesítik a végkielégítés iránti igényt is, a végkielégítés összegének megállapítása során vita nem merült fel.

5.5.2. Kompenzációs átalány és végkielégítés

A végkielégítésre jogosultságot az Mt. 82. § (3) bekezdése szabályozza. A kompenzációs átalányra vonatkozó rendelkezéseket a 82. § (4) bekezdése tartalmazza, mely szerint a munkavállaló e jogosultsága a 82. § (1) – (2) bekezdésben foglalt kártérítés és elmaradt jövedelem helyett áll fenn. Ebből következően a végkielégítés megilleti a munkavállalót:

- az elmaradt jövedelem, valamint
- a kompenzációs átalány

mellett.

5.6. Kompenzációs átalány

A munkavállaló az Mt. 82. § (1) – (2) bekezdésében meghatározott kártérítés (elmaradt jövedelem) helyett a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén kompenzációs átalányként a 82. § (4) bekezdésében szabályozott, a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követelheti.

Meg kell jegyezni, hogy a jogsértés súlyával sem a kompenzációs átalány, sem a korlátozott mértékű kártérítés nem arányosítható. Ez a szankció nem reparatív jellegű, de prevenciós hatása is vitatható. Erre tekintettel indokolt lenne az Mt. 82. § (4) bekezdése szerinti szankció felemelése.

Az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja értelmében a munkaviszony megszüntetése jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése iránt a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni. A rövid keresetindítási határidő miatt gyakran még nem merül fel elmaradt jövedelem, különösen ha a munkavállaló felmondási idejét tölti, hiszen a harminc napos határidőt nem a munkaviszony megszűnése napjától, hanem a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől kell számítani, ami a felmondási időt értelemszerűen megelőzi.

Ha a munkavállaló az elmaradt jövedelmet nem tudja, vagy nem kívánja érvényesíteni mert például nincs elmaradt jövedelme, vagy elhelyezkedett és a perbeli munkaviszonyban elértnél magasabb munkabért és járandóságot szerez, keresetében minden további nélkül kérheti a 82. § (4) bekezdésében előírt összeget, amely önmagában a jogellenesség alapján megilleti.

A Pp. 146. § (1) bekezdése alapján a felperes munkavállaló a keresetét az elsőfokú ítélet hozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig megváltoztathatja, feltéve, hogy a megváltoztatott keresettel érvényesített jog ugyanabból a jogviszonyból ered, mint az eredeti kereset, vagy azzal összefügg. A kereset többször megváltoztatható.

Amennyiben a per során a munkavállalónak a kompenzációs átalányt meghaladó összegű elmaradt jövedelme keletkezik, vagy ilyet kíván bizonyítani, a keresetét a Pp. 146. § (1) bekezdése szerint elmaradt jövedelem igénylésére megváltoztathatja. A vizsgált ügyekből megállapíthatóan ezzel a lehetőséggel élnek a felperesek. Az sem kizárt, hogy az eredetileg igényelt elmaradt jövedelem helyett, vagy pedig vagylagosan amellett, utóbb, az elsőfokú eljárásban kompenzációs átalányt követeljen a munkavállaló.

A vizsgálat során tapasztalható volt olyan másodfokú bírósági gyakorlat, amikor a másodfokú bíróság nem tekintette keresetváltatásnak és ítélezése alapjául elfogadta az elsőfokú eljárásban igényelt (és a bíróság által elutasított) elmaradt jövedelem helyett az átalány-kártérítés követelését.

Többségében azonban a munkaügyi perben eljáró másodfokú bíróságok a Pp. 146. § (1) bekezdésébe és a 247. § (1) bekezdésbe ütközés miatt elutasították a keresetváltatást.

A Pp. 247. § (1) bekezdése – az a) – c) pontokban megjelölt kivételektől eltekintve – tiltja a keresetváltatást a másodfokú eljárásban. A 247. § (1) bekezdés a) pontja szerint megengedett keresetváltatás, ha a fél az eredetileg követelt dolog helyett utóbb beállott változás folytán más dolgot vagy kártérítést követelhessen.

5.7. A jogellenesség jogkövetkezményei címén igényelt juttatások utáni kamatszámítás

A kamatszámítás tekintetében a bírói gyakorlat nem egységes, gyakran a régi Mt-hez kapcsolódó gyakorlatot alkalmazzák. A joggyakorlat-elemző csoport ebben a kérdésben úgy foglalt állást, hogy elmaradt jövedelem, elmaradt munkabér esetén középarányos időtől ítélni meg a Ptk. 6:47. §-ban szabályozott kamat. Más esetekben az igény a jogellenes jognyilatkozathoz kötődik, ezért ennek közlésétől számítható a kamat (pl. végkielégítés, kompenzációs átalány).

6. A munkaviszony helyreállítása

Az Mt. 83. § (1) bekezdésében megjelölt jogellenességi tényállások esetén a munkavállaló kérheti a munkaviszonya helyreállítását, ami az eredeti munkaszerződéses feltételekkel az eredeti munkakörbe visszahelyezést jelenti az elmaradt munkabér, az egyéb járandóságok és az ezt meghaladó kár megtérítése mellett. Az elmaradt munkabér számítását a törvény a távolléti díjra szűkíti, a tizenkét havi limit itt nem érvényesül. A megszüntetés és a helyreállítási közötti időszakban az Mt. 83. § (2) bekezdéséből következően nem keletkeztet társadalombiztosítási jogviszonyt. A helyreállítás a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó munkajogi következmények tekintetében ex nunc hatályú, mivel kifejezetten a helyreállítást követően keletkezett jogosultságokról rendelkezik.

A munkavállaló a munkaügyi perben az Mt. 83. § (1) bekezdésében előírt feltételek fennállása esetén is választhat, hogy a jogellenes megszüntetés szankciójaként a 82. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonya helyreállítása nélkül kártérítést igényel, vagy pedig a 83. § szerinti helyreállítást követeli.

A 83. § (1) bekezdéséből következően a munkaviszony helyreállítására irányuló kereset esetén a bíróságnak nincs törvényi lehetősége a munkaviszony helyreállításának mellőzésére és a kártérítésre áttérésre amiatt, hogy a felperes munkaköre időközben megszűnt. A munkáltató a munkavállaló visszahelyezése lehetetlenné válására nem hivatkozhat akkor sem, ha a munkaviszony objektíve nem helyreállítható. Erre az Mt. nem ad módot.

A régi Mt. lehetővé tette a továbbfoglalkoztatás elrendelése mellőzését abban az esetben,

ha a bíróság az alperes ez irányú bizonyítékai alapján megállapította, hogy a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. A munkáltató erre irányuló kérelme esetén a bíróságnak külön bizonyítást kellett lefolytatni a visszahelyezhetőség tekintetében.

Az új Mt-nek a jogellenesség szankciójaként a munkaviszony helyreállítására vonatkozó szabálya a munkáltató kérése alapján nem engedi meg a visszahelyezés mellőzését. A joggyakorlat-elemzés keretében elvégzett vizsgálat észlelt az előbbiekkal ellentétes elsőfokú bírói gyakorlatot. A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú ítélet kifogásolt döntését és rendelkezett a felperes munkaviszonya helyreállításáról.

6.1. A munkaviszony helyreállítását megalapozó jogellenességi okok

Az Mt. 83. § (1) bekezdése öt jogellenességi okot sorol fel az adott jogellenességi okra vonatkozó jogszabályhely megjelölésével. Ezek a következők:

1. A munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött (12. §).
2. A munkaviszony megszüntetése felmondási tilalomba ütközött [65. § (3) bekezdés].
3. A szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondása a felettes szerv előzetes egyetértése hiányában történt [273. § (1) bekezdés].
4. A munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszűnésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője) volt [294. § (1) bekezdés e) pontja].
5. A munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját egyoldalú jognyilatkozatát sikerrel támadta meg és ezért a munkaviszony megszüntetése érvénytelen volt.

Kollektív szerződés az Mt. 85. § (2) bekezdés f) pontjában adott felhatalmazás alapján az esetcsoportokat bővítheti, azaz a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet. Ilyen többlétszabály a 83. § (1) bekezdésben felsoroltakkal azonos megítélés alá esik, tehát a munkavállaló a munkaügyi perben a kollektív szerződés rendelkezés alapján ugyanúgy kérheti a munkaviszonya helyreállítását, mint az Mt. 83. §-ának előírásai szerint.

Nem indokolható, hogy a joggal való visszaélés miatt nem ad alapot a munkaviszony

helyreállítására, továbbá a szakszervezeti tisztségviselő is szűk körben kérheti a munkaviszonya helyreállítását, szemben a munkavállalói képviselővel, aki ezt megteheti minden munkáltatói jogellenes megszüntetési jognyilatkozat esetén. Indokolatlan a szakszervezeti tisztségviselő alacsonyabb szintű munkajogi védelme, mint ami a munkavállalói képviselőt megilleti [Mt. 273. § (3) bekezdés].

A vizsgált ügyek között a felsoroltak közül az 1. és 2. jogellenességi okcsoportba tartozó ügyek fordultak elő.

A bírói gyakorlatban bizonytalanságot a várandósággal összefüggő felmondási tilalom értelmezése okoz a munkaviszony helyreállítására irányuló munkavállalói kereset elbírálásakor. Az egyik ügyben a bíróság amiatt állapította meg a munkaviszony-megszüntetés jogellenességét, mert a jogviszonyt a munkáltató a határozott idő lejártára hivatkozva megszüntette, a bíróság megállapítása szerint azonban a munkaviszony határozott idejűvé minősítése jogellenes volt. A bíróság a munkaviszonyt határozatlan idejűnek minősítette, ami miatt a megszüntetés nem felelt meg a határozatlan idejű munkaviszony jogszerű megszüntetésére vonatkozó szabályoknak. A munkaügyi perben a gyermeket váró munkavállaló a várandósságra vonatkozó felmondási tilalomra hivatkozva kérte a munkaviszonya helyreállítását. Az elsőfokú bíróság a helyreállításra vonatkozó keresetet elutasította, az ítélet fellebbezés hiányában jogerőre emelkedett. A bíróság az ítéletét azzal indokolta, hogy a jogellenesség nem felmondáshoz kapcsolódott.

A joggyakorlat-elemző csoport egyetért a fenti állásponttal, mivel az Mt. 65. § (3) bekezdésében előírt felmondási tilalmak – közöttük a várandósságra vonatkozó felmondási tilalom – csak az Mt. 66. §-ában szabályozott munkáltatói felmondás esetén értelmezhető, más megszüntetési jognyilatkozatra a felmondáshoz kapcsolódó védelmi szabály nem terjeszthető ki.

A felvetett probléma nem jogértelmezési, hanem jogalkotási kérdést vet fel.

A várandós munkavállaló védelme a jelenlegi törvényi szabályozásban nem jelent „abszolút” védelmet, a tilalom a munkáltatói felmondásra korlátozódik, ami az említett védendő munkavállalói csoport számára kifejezetten és súlyosan hátrányos.

A munkavállaló munkaviszonyának megszűnésével a társadalombiztosítási jogviszonya is megszűnik. A várandós – és ide tartozik a kisgyermeket nevelő és a lombikbébi programban részt vevő nő is – az alanyi jogon járó terhesgondozáson és szülésen kívüli pénzbeli egészségbiztosítási ellátások igénybevételében korlátozva van, nem jut hozzá az anyasági ellátásokhoz, és esélytelen a munkaerőpiacon.

Az Mt. jelenlegi szabályozása nem szolgálja a várandós, a gyermekágyas, vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló a Tanács 92/85/EGK irányelvében megfogalmazott célok, a munkahelyi biztonság és az egészségvédelem biztosítása érvényesülését.

A jelenlegi szabályozás szerint, ha a munkáltató a felmondáson kívül más módon pl. azonnali hatályú felmondással szünteti meg – akárcsak nyilvánvalóan rosszhiszeműen – a védendő munkavállaló munkaviszonyát, a jogellenességet a bíróság megállapítja, de visszahelyezést nem alkalmazhat.

Az Mt. jelenleg a munkahelyi védelem és biztonság szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerűtlen okból tesz különbséget a várandós és kisgyermekes munkavállalók között.

A Kúria már a korábbi, a felmondások gyakorlatát vizsgáló joggyakorlat-elemzés során javaslatot tett az Mt. megfelelő módosítására. Az elmúlt év utolsó negyedében a Kúria munkaügyi szakága véleményezte a megküldött módosítási javaslatot, amely ez ideig nem került a parlament elé.

A családok, a várandós nők és a kisgyermekes szülők sokoldalú megvalósult támogatása mellett a munkahelyi biztonság és védelem megkülönböztetés és feltétel nélküli megvalósítása sürgős és megoldandó feladat. A fokozott védelmet igénylő munkavállalói csoportok esetében a munkaviszony megszüntetésénél tilalmazott okokat és tényállásokat egyértelműen úgy kell meghatározni, hogy a védelem ne legyen megkerülhető.

7. A munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetése

7.1. A megszüntetés jogellenességének esetei

A régi Mt. 101. §-a utaló szabályokkal megjelölte azokat a munkaviszony-megszüntetésre irányuló rendelkezéseket, amelyek megsértése esetén a munkavállaló jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát.

A Kúria Mfv.I.10.384/2015/7. számú ítéletében abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a jogellenes munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként járó felmondási időre számított távolléti díj megállapításánál az új Mt. hatálybalépését megelőzően munkaszerződésben megállapított felmondási idő – annak az új Mt. szerinti módosításáig változatlanul irányadó-e. Az ügyben eljáró első- és másodfokú bíróság megállapította, hogy a régi Mt. 92. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelt a munkaszerződés felmondási időre vonatkozó előírása, és az új Mt. hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. LXXXVI. törvény (Mth.) 2. § (1) bekezdés alapján az új Mt. szabályait kell a hatálybalépésekor fennálló, adott esetben a felek közötti jogviszonyra is alkalmazni. Az új Mt. 69. § (1) bekezdése szerint pedig a felmondási idő 30 nap, így a korábbi munkaszerződésben 60 nap felmondási időre vonatkozó előírás érvénytelen. A jogerős ítélet ellen a munkáltató felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelmet megalapozottnak találta a Kúria. Kifejtette, hogy a felmondás közlésekor hatályos új Mt. a 69. § (3) bekezdésében biztosít lehetőséget a feleknek arra, hogy megállapodással eltérjenek a munkavállalói felmondás esetén irányadó 69. § (1) bekezdésben foglalt 30 napos felmondási időtől. Az eljáró bíróságok az Mth. 2. § (1) bekezdés és 7. § (6) bekezdés helytelen értelmezésével vonták le azon következtetésüket, hogy a felek 2012 előtt kötött munkaszerződésében foglalt 60 napos felmondási idő ellenére az alperesi munkavállaló az új Mt. 69. § (1) bekezdésében foglalt 30 napos felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kötelezhető. Az Mth. 7. § (6) bekezdéséből, összevetve a 2. § (1) bekezdés rendelkezésével, nem következik az első- és a másodfokú bíróság álláspontja. A jogalkotónak nem lehetett az a szándéka, hogy a mindkét törvényben biztosított minimális felmondási időtől megállapodással történő eltérés lehetőségét éppen az átmeneti időszakra elvonja a felektől. Ezért a jogellenes felmondás jogkövetkezményeként a munkavállaló az eredeti munkaszerződésben foglalt 60 napos felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére köteles. Az Mth. törvényjavaslat általános indokolása kifejezetten kiemeli, hogy a zavartalan átmenet érdekében a törvény sajátos

átmeneti rendelkezéseket tartalmaz, szem előtt tartva azt a jogállami követelményt, hogy az új szabályozásnak visszamenőleges hatálya nem lehet.

Az Mt. 84. § egyetlen esetkört emel ki, amelynek munkavállaló általi megsértésekor a jogellenes megszüntetés 84. § (1) – (3) bekezdéseiben előírt szabályait kell megfelelően alkalmazni. Az Mt. 80. § (1) bekezdésének szabálya szerint a munkavállaló a munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és elszámolás feltételeit a munkáltatónak kell biztosítania. Ezek a szabályok a munkáltató zavartalan működését szolgálják, ezért fűz a törvény a megszegésükhöz kiemelten jogkövetkezményt.

Az Mt. 84. § (4) bekezdésében kiemelt szabály nem jelenti azt, hogy más megszüntetési szabályok megszegése esetén a munkavállalóra nem hárulna jogkövetkezmény.

Jogellenesnek minősül, ha a munkavállaló:

- a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatát nem írásban, hanem szóban közli;
- jognyilatkozat közlése nélkül felhagy a munkáltatónál a munkavégzéssel;
- azonnali hatályú felmondását egyáltalán nem, vagy nem az Mt. 78. § (1) bekezdésében előírtaknak megfelelően indokolja;
- az azonnali hatályú felmondás jogát a 78. § (2) bekezdés szerinti határidőn túl gyakorolja;
- határozott idejű munkaviszonyát indokolás nélkül, vagy nem a 67. § (2) bekezdésének megfelelően indokolja;
- próbaidőre hivatkozással a próbaidő leteltét követően közli az azonnali hatályú megszüntetést;
- az Mt. 65. § (2) bekezdése alapján a munkaszerződésben kikötöttek ellenére egy éven belül felmondással megszünteti a munkaviszonyát;
- saját felmondása, vagy munkáltatói felmondás esetén nem tölti le a felmondási idejét.

A joggyakorlat-elemzés során vizsgált ügyek között kevés számú olyan ügy volt, amely munkavállalói jogellenes megszüntetés miatt indult. Ezen ügyek egy részében a munkáltató, más részében a munkavállaló indított keresetet a másik fél ellen. A

munkavállalói keresetek a munkavállaló saját azonnali hatályú felmondása jogszerűségének megállapítása és az Mt. 78. § (3) bekezdésében előírt jogkövetkezmények alkalmazására irányultak. Ezekben az ügyekben – egy-két kivételtől eltekintve – jellemzően a munkáltató alperes viszontkeresetet indított, amelyben kérte a munkavállalói jognyilatkozat jogellenessége alapján a 84. § (1), (2), vagy (3) bekezdésében előírt jogkövetkezmény alkalmazását.

Több ügyben a munkavállalói azonnali hatályú felmondás indoklásában közölt munkáltatói kötelezettségszegés törvényben előírt súlyának hiánya miatt a munkavállalót marasztalta a bíróság az alperesi viszontkereset alapján.

A vizsgált ügyekből megállapíthatóan a bírói gyakorlat jogszerűnek fogadja el a bérfizetés elmaradásával, vagy késedelmével indokolt munkavállalói azonnali hatályú felmondást. Ezzel a gyakorlattal a Kúria is egyetért.

7.2. A munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei

Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkáltató igényt tarthat:

- a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összegre;
- határozott időtartamú munkaviszony esetén a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb három havi távolléti díjnak megfelelő összegre;
- az előbbieken kívül kára megtérítésére.

A munkavállaló felelősségét korlátozó szabály, hogy mindezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Ez egyébként megegyezik a munkáltatói kártérítési felelősséggel az elmaradt jövedelem tekintetében.

Amennyiben a vezető szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, az Mt. 209. § (6) bekezdése értelmében – a 84. § (1) és (2) bekezdésében foglalt fő szabálytól eltérően – tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles a munkáltató részére megfizetni.

Elmondható, hogy a munkavállalót sújtó jogkövetkezmények differenciálatlanok, mert nem függenek a jogsértés súlyától, ellentétben a régi Mt. szabályozásával. A bíróságnak

akkor sincs mérlegelési joga, ha a munkavállaló mindössze egy napot nem tölt le a felmondási idejéből, vagy a munkakör átadására kisebb hiányossággal kerül sor.

A joggyakorlat-elemzéssel érintett ítéletekben a bíróságok a munkáltatói igényérvényesítésnek megfelelően a felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére kötelezték a jogsértő munkavállalót. A munkaviszony vezetői jogellenes megszüntetése miatt munkáltatói keresetindításra a vizsgált időszakban nem került sor. A 84. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott általán-kártérítésen felüli további kárigény a vizsgált ügyekben nem merült fel.

8. A pertárgy értéke

A pertárgyérték számításának általános szabályát a Pp. 24. § (1) bekezdése tartalmazza. Eszerint a pertárgy értékének megállapításánál a keresettel érvényesített követelés vagy más jog értéke irányadó. Az általános szabály alóli kivételeket a Pp. 24. § (2) bekezdése sorolja fel. Ezek között a b) pont tartalmaz kivételes szabályt a munkaügyi perek tekintetében, de ez a kivételezés nem minden munkaügyi perre vonatkozik. A kivételes szabály szerint a keresettel érvényesített követelés, vagy más jog értékeként – a tényleg megállapítható összegtől függetlenül – munkaügyi perben, ha maga a munkaviszony vitás az egyévi távolléti díjat kell számításba venni, feltéve, hogy a per tárgya nem pénzkövetelés, ha pedig a jogvita csak bérkülönbözettel kapcsolatos, a bérkülönbözet egyévi összege irányadó.

Az előbbi szabály célszerűségi és méltányossági szabály, amely a munkajogi anyagi jogszabályokhoz igazodva arra tekintettel került bevezetésre, hogy a munkaügyi perek között gyakori munkáltatói jogviszony-megszüntetések jogellenessége elsődleges jogkövetkezménye a régi Mt. szerint a munkaviszony helyreállítása volt és ehhez képest egyértelmű volt a „maga a munkaviszony vitás” törvényi kitétel.

Az új Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei között a visszahelyezést kivételként, szűk feltételekhez kötve szabályozza, ezért vitássá vált a gyakorlatban, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének kártérítési alapú jogkövetkezményei iránti munkaügyi perben mi minősül pertárgyértéknek, azaz a Pp. 24. § (2) bekezdés b) pontja alkalmazható-e.

A vizsgált ügyekből megállapíthatóan a bírói gyakorlat nem egységes, a munkaügyi perekben eljáró bíróságok többnyire (a másodfokú bíróságok is) a Pp. 24. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kivételes szabályt alkalmazzák a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének az Mt. 82. § (1) -(2) és (4) bekezdésében előírt jogkövetkezményei iránti munkaügyi perekben.

A joggyakorlat-elemző csoport a felvetett kérdésben úgy foglalt állást, hogy a munkaügyi per fő tárgyából kell kiindulni.

A Pp-nek a pertárgyérték meghatározására vonatkozó kivételes szabálya nem alkalmazható, ha a munkaügyi per tárgya pénzkövetelés. Ilyennek minősül, ha a munkavállaló a munkaviszony munkáltató részéről történt jogellenes megszüntetése miatt indított munkaügyi perben kártérítésként elmaradt jövedelmet, egyéb vagyoni kártérítést, sérelemdíjat, kompenzációs átalányként felmondási időre járó távolléti díjat, továbbá végkielégítést igényel (Mt. 82. § (1) – (2) és (4) bekezdés). A munkaviszony helyreállítása hiányában önmagában a munkaviszony ma már nem lehet vitás a kompenzációs átalányra feltétel nélküli jogosultság mellett.

Ha a munkaügyi perben a munkavállaló az Mt. 83. § (1) bekezdésében szabályozottak alapján a munkaviszony helyreállítását kéri (függetlenül attól, hogy a keresete megalapozott-e), a pertárgy értékét a Pp. 24. § (2) bekezdés b) pontja alapján az egyévi távolléti díjban kell megállapítani, mivel a perben maga a munkaviszony vitás, hiszen ez a per fő tárgya. A munkaviszony vitás voltát nem érinti azonban az a körülmény, ha a munkavállaló a munkaviszony helyreállításához szorosan kapcsolódó, az Mt. 83. § (3) bekezdésében szabályozott anyagi igényt is érvényesít (elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát).

A munkavállaló általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén a Pp. 24. § (2) bekezdés b) pontjában előírt, a pertárgy értékét egyévi távolléti díjban meghatározó szabályának alkalmazása nem jöhet szóba, mert jogkövetkezményeként a munkáltató az Mt. 84. §-ában előírt anyagi jogkövetkezményre tarthat igényt. Ilyen perben nem a munkaviszony a vitás. A bírói gyakorlat ebben a kérdésben egységes, a Pp. szabályait

helyesen alkalmazzák.

9. Összegzés: megállapítások, javaslat

Az új munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépése óta a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei tekintetében már kialakult az elemezhető bírói gyakorlat, ami azonban több kérdésben nem egységes, az egyes törvényi rendelkezések értelmezésében viták alakultak ki.

Az elmúlt három évben a munkaügyi perek száma csökkent. A munkaügyi perek többsége továbbra is a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránt indult, ezért felmerül a kérdés, hogy a csökkenő ügyszám a jogellenesség jogkövetkezményei jelentős megváltozásával mennyiben függ össze, és az új jogkövetkezmények kellően szolgálják-e a jogellenesség szankcionálását és a prevenciót. Különösen fontos ez a munkáltatói magatartások értékelésénél, mivel a munkaügyi perek nagy hányadát a munkavállalók indítják amiatt, hogy a munkáltató megszüntette a munkaviszonyt, a kereset szerint jogellenesen.

9.1.

A joggyakorlat-elemző csoport elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a megváltozott jogszabályi környezetben megfelelnek-e a törvénynek a keresetekben megjelölt igények.

E körben megállapíthatóan az Mt. 84. §-ának a munkavállalói jogellenes megszüntetéssel összefüggő munkáltatói igények egyértelmű és a régi Mt-hez hasonló szabályzásának következménye, hogy az ilyen munkáltatói igények iránti keresetek megfelelnek az Mt-nek, azok elbírálása jogértelmezési kérdést nem vet fel. Más a helyzet a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránti keresetek tartalma helyességét és az ezzel összefüggő bírói gyakorlatot illetően. Ennek elemzése során a következő kérdések vetődtek fel, amelyre a joggyakorlat-elemző csoport az alábbiakat fogalmazta meg:

9.1.1. A munkaügyi perben eljáró bíró aktív pervezetéssel elősegítheti, hogy a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei iránti igények a keresetben a törvénynek

megfelelő anyagi tartalommal kerüljenek előterjesztésre [Pp. 133. §, 139. §; Pp. 355. § (1) bekezdés]. Az elmaradt jövedelem tizenkét havi távolléti díj összegéig terjedő mértéke átalány-kártérítésként, mint önálló jogcímű igény nem értelmezhető. Az elmaradt jövedelem számítása nem azonos a távolléti díj számításával. A tizenkét havi távolléti díj egy mértékszabály, végösszeg, amit az érvényesíthető elmaradt jövedelem összege nem haladhat meg. A törvény az elmaradt jövedelem időtartamát nem korlátozza, csak annak összegét.

9.1.2. A munkáltatói jogellenes megszüntetés esetén a 30 napon belül megindított munkaügyi per jogerős befejezését követő újabb keresetben további kárigény érvényesíthető [4/2013.(IX.23.) KMK vélemény].

9.1.3. A limitált elmaradt jövedelem erejéig a kereset felemelhető a másodfokú eljárásban is [Pp. 247. § (2) bekezdés b) pont].

9.1.4. Az ítélet rendelkező részében jogsértő a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása (Pp. 123. §.)

9.1.5. A 3/2014.(III.31.) KMK vélemény részletes eligazítást ad az elmaradt jövedelem megállapításához, különös tekintettel a megtérült jövedelem és az elmaradt jövedelem kárelemeinek jogcímenkénti szembeállítására. Ennek során a kereseti kérelem és ellenkérelem irányadó. Ez a 18,5 % társadalombiztosítási járulék levonására is vonatkozik. Hivatalból történő számításnak és levonásnak nincs helye.

9.1.6. A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége tekintetében a bizonyítás a munkáltatót terheli. Ennek hiányában a bíróság nem alkalmazhat kárenyhítést.

9.1.7. A sérelemdíj iránti igény esetén a munkavállalónak személyiségi jogsértést kell bizonyítania.

9.1.8. A Ptk. kártérítési szabályai közül a 6:528. § (3) bekezdése megfelelően alkalmazandó.

9.1.9. Az Mt. 82. § (3) bekezdése szerinti végkielégítés mind a tételes kártérítés (elmaradt jövedelem), mind a kompenzációs-átalány mellett megilleti a munkavállalót.

9.1.10. Az Mt. 83. § (1) bekezdése szerint megengedett munkaviszony helyreállításra irányuló keresetet a bíróság nem mellőzheti. A munkáltató arra történő hivatkozása, hogy a munkaviszony helyreállítása lehetetlenné vált, mert pl. a munkakör megszűnt, nem vehető figyelembe.

9.1.11. A pertárgy értéke számításának fő szabálya munkaügyi perekben is a Pp. 24. § (1) bekezdése, a 24. § (2) bekezdés b) pontja a munkaviszony helyreállítására irányuló kereset esetében alkalmazható.

9.1.12. A munkáltatónak elmaradt jövedelemre, elmaradt munkabérre kötelezése esetén a Ptk. 6:47. §-ban szabályozott kamat középarányos időtől jár, egyéb esetben a kamat a jogellenes jognyilatkozathoz kötődik.

9.2.

A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint az Mt-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeire vonatkozó szabályai közül azok szorulnak változtatásra, módosításra, amelyek a munkáltatói jogellenes megszüntetésre vonatkoznak.

9.2.1. A munkaviszony munkáltatói megszüntetése jogellenességének a jelenlegi szabályozás szerint nincs a jogellenesség súlyosságához mért pönálás szankciója. Nem tekinthető ilyennek az Mt. 82. § (4) bekezdésében szabályozott kompenzációs-átalány, mert egyrészt nem teszi lehetővé a jogellenesség differenciált megítélését; a szabályozás kizárólag a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg munkavállaló általi igénylése egyedüli lehetőségéről rendelkezik. Másrészt, ha az összeg szankció lenne, minden esetben igényelhető volna, ez azonban nem kérhető az elmaradt jövedelem, a tényleges kár igénylése mellett. A munkaviszony jellegét adó alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel a munkáltatói jogsértések – amelyek közül az egyik legsúlyosabb a munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése – prevenciós és büntető jellegű szankció nélkül maradnak. Ezzel ellentétben munkavállalói

kötelezettségzegés esetén a jogsértés súlyától függő jogkövetkezményeket (figyelmeztetést, hátrányos jogkövetkezményt, végső esetben azonnali hatályú felmondást) alkalmazhat a munkáltató, a súlyosságtól függően választása szerint és mindezek mellett a munkavállalótól kártérítés, súlyos gondatlanság esetén a teljes kár megtérítése követelhető. A javaslat a jogsértés súlyától függően minden sérelmet szenvedett munkavállalót megillető szankció, ami független a kártérítéstől.

9.2.2. A munkaviszony helyreállítását lehetővé tevő Mt. 83. § (1) bekezdésben megjelölt esetkörbe a joggal való visszaélést indokolt beemelni, mert a bírói gyakorlatból megállapíthatóan viszonylag gyakori és a súlyos munkáltatói jogsértésről van szó, amelynek az egyenlő bánásmód megsértésével azonos súly indokolja a visszahelyezési körbe emelését. A munkáltatói hatalmassággal visszaélések megelőzése megfelelő jogkövetkezményt igényel, ehhez képest a kártérítés jellemzően nem elegendő ahhoz, hogy a munkáltatónak „ne érje meg”, ha valakit el akart távolítani. Ettől a visszahelyezési lehetősége tarthatja vissza, nem pedig a kártérítés. A munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei jelentős aránytalanságot mutatnak, kiegyensúlyozott szabályozás lenne indokolt. Mindezekből következően megkérdőjelezhetők azok az álláspontok is, melyek szerint a bíróság részére lehetőséget kellene adni – munkáltatói kérésre – a visszahelyezhetőség vizsgálatára és annak mellőzésére.

9.2.3. A szakszervezeti tisztségviselőkkel szemben indokolatlan megkülönböztetést tartalmaz az Mt. 83. § (1) bekezdés d) pontja, amikor a munkavállalói képviselő [Mt. 294.§ (1) bekezdés e) pont] munkaviszonya bármilyen jogellenes megszüntetése esetén lehetővé teszi a munkaviszony helyreállítását, míg szakszervezeti tisztségviselő esetében csak akkor, ha felmondásához a közvetlen felettes szakszervezeti szerv hozzájárulása hiányában kerül sor [Mt. 83. § (1) bekezdés d) pont]. Indokolt ezért a visszahelyezési esetkör kiegészítése.

9.2.4. Az Mt. 83. § (1) bekezdés b) pontja csak abban az esetben teszi lehetővé a várandós, a szülési szabadságon lévő, a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon lévő és a lombikbébi programban részt vevő nő munkaviszonya jogellenes megszüntetése esetén a munkaviszony helyreállítását, ha a megszüntetésre felmondással, a felmondási

tilalom ellenére kerül sor. A b) pontban megjelölt munkavállalói csoportok a legsérülékenyebbek, mivel társadalombiztosítási ellátásuk a munkaviszonyhoz kapcsolódik, elhelyezkedési esélyeik eleve rosszabbak. Ennélfogva a védelemnek kizárólag a felmondáshoz kapcsolása sérti ezeknek a munkavállalóknak a munkahelyi biztonságához és egészségvédelméhez fűződő jogát. Az egyéni érdekeken messze túlmutató társadalmi, gazdasági érdekeket figyelmen kívül hagy a törvény. Indokolt ezért az Mt. 83. § b) pontjának a kiegészítése a felmondáson kívül más megszüntetési jogcímre. A jelenlegi szabályozás mellett pl. egy várandós munkavállaló munkaviszonyát kártérítés „felvállalása” mellett megszüntetheti a munkáltató akár nyilvánvalóan jogellenes azonnali hatályú felmondással, és a munkavállaló elesik az anyasági juttatásoktól. Jelenleg nyilvánvaló joggal való visszaélés esetén sincs mód a visszahelyezésre.

9.2.5. Az Mt-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményére vonatkozó szabályai mindig is a leghangsúlyosabbak közé tartoztak, ezért e szabályok egyértelműsége a jogalkalmazás tekintetében döntő jelentőségű. A jelenlegi szabályozás nehezen áttekinthető és nehezen értelmezhető, mivel a jogellenesség jogkövetkezményei igénylése és megítélése tekintetében alkalmazni kell az Mt-nek a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeire vonatkozó X. fejezet 44. pontját, a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezetét és a XIII. fejezethez tartozó 177. §-ban felsorolt polgári jogi szabályokat (Ptk. 6:518-534. §-ok). Ezek között vannak olyan szabályok, amelyek egymást jól kiegészítik, más szabályok azonban kérdéses, hogy a jogellenesség jogkövetkezményeként alkalmazhatók-e (tartalmilag illeszkednek-e ehhez), illetve ha alkalmazhatók, ezeket miként kell értelmezni ahhoz képest, hogy a kártérítés körébe tartozó elmaradt jövedelmet az Mt. 82. § (2) bekezdése korlátozza (tizenkét havi távolléti díj összegében). Különösen megfontolandó a Ptk. 6:528. § (3) – (6) bekezdéseinek az Mt-nek megfelelő munkajogi tartalommal beemelése az Mt-be.

1. számú melléklet: A vizsgálati adatok összesítése

A joggyakorlat-elemző csoport kúriai bírái a vizsgált időszakban indult és jogerősen befejezett, a közigazgatási és munkaügyi bíróságok által megküldött 448 ügyet vizsgálták, amelyből 429 ügy munkáltató általi jogellenes megszüntetésre hivatkozással, 19 ügy pedig munkavállaló általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei alkalmazása miatt indult.

Munkáltató ellen indított munkaügyi perben a keresetnek helyt adásra 256 esetben, a kereset elutasítására 173 esetben került sor, míg munkavállaló ellen indított perek közül 12 esetben marasztalták a munkavállalót a bíróságok.

A vizsgált ügyek túlnyomó többségében csak elmaradt jövedelmet igényelt a munkavállaló, visszahelyezésre irányuló kereset alig fordult elő.

A 2011-2015. év munkaügyi peres ügyeire vonatkozó adatokból megállapíthatóan az elmúlt 5 évben a munkaügyi perek száma erőteljesen csökkent, és hasonlóan csökkent a munkaviszony megszüntetése miatt indult munkaügyi perek száma is. Ezt a csatolt táblázatok számadatai alátámasztják.

2011. év

Sor- szám	Az eljárás tárgya	Az ügyek száma a beszámolási időszakban											az időszak végén fo- lyamatban maradt
		előző idő- szakról fo- lyamatban maradt	érkezett			befejezett							
			összesen	ebből		összesen	ebből						
				újra megindult ügy	áttétel		ítélet	végzés					
							egyezség	Pp.130.§	szünetelés	áttétel	egyéb		
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
I. Munkaügyi peres ügyek													
1.	A munkaszerződés keletkezése és módosítása	143	268	44	10	277	84	13	34	57	8	81	134
2.	1. sorból: a diszkriminációval kapcsolatos per	9	13	1	2	16	5	1	3	3	1	3	6
3.	A munkaviszony megszüntetése	3271	5525	602	155	5407	1784	455	718	598	172	1680	3389
4.	A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	65	99	8	12	117	42	9	12	9	3	42	47
5.	A munkabér és egyéb anyagi juttatások	2267	5944	1508	364	5748	1365	274	544	1351	263	1951	2463
6.	A fegyelmi felelősség	321	382	70	3	428	201	18	47	26	3	133	275
7.	A dolgozó anyagi felelőssége	259	378	68	46	397	136	31	29	54	12	135	240
8.	A leltárihiányért, raktárihiányért fennálló felelősség	63	81	14	1	105	30	3	4	9	0	59	39
9.	A munkáltató anyagi felelőssége	200	228	54	18	279	104	17	20	53	14	71	149
10.	A munkáltató egészségsértése miatti kárfelelőssége	528	486	98	32	485	190	56	41	66	20	112	529
11.	Közigazgatási határozat felülvizsgálata	383	569	57	5	685	402	0	44	42	17	180	267
12.	Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	6207	7666	561	31	9180	5397	1	223	336	42	3181	4693
13.	Egyéb munkaügyi perek	603	1218	347	56	1355	324	30	157	405	74	365	466
14.	Peres ügyek összesen	14310	22844	3431	733	24463	10059	907	1873	3006	628	7990	12691
15.	14. sorból: perújítás	53	102	16	0	110	8	0	6	1	2	93	45

2012. év

Sor- szám	Az eljárás tárgya	Az ügyek száma a beszámolási időszakban											az időszak végén fo- lyamatban maradt
		előző idő- szakról fo- lyamatban maradt	érkezett			befejezett							
			összesen	ebből		összesen	ebből						
				újra megindult ügy	áttétel		ítélet	végzés					
							egyezség	Pp.130.§	szünetelés	áttétel	egyéb		
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
I. Munkaügyi peres ügyek													
1.	A munkaszerződés keletkezése és módosítása	134	160	30	5	182	58	11	20	32	6	55	112
2.	1. sorból: a diszkriminációval kapcsolatos per	6	11	3	1	11	6	1	0	2	0	2	6
3.	A munkaviszony megszüntetése	3389	5119	774	182	5364	1845	425	600	637	196	1661	3144
4.	A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	47	64	13	10	71	24	5	3	7	4	28	40
5.	A munkabér és egyéb anyagi juttatások	2463	4698	981	314	5109	1323	237	431	829	231	2058	2052
6.	A fegyelmi felelősség	275	277	58	2	341	174	11	21	41	7	87	211
7.	A dolgozó anyagi felelőssége	240	366	55	54	365	101	36	32	55	17	124	241
8.	A leltárhányért, raktárhányért fennálló felelősség	39	73	10	3	77	24	5	9	4	0	35	35
9.	A munkáltató anyagi felelőssége	149	181	36	20	185	66	7	20	24	13	55	145
10.	A munkáltató egészségsértése miatti kárfelelőssége	529	417	92	22	435	184	36	23	63	29	100	511
11.	Közigazgatási határozat felülvizsgálata	267	491	56	12	526	287	1	31	33	16	158	232
12.	Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	4693	5308	327	33	7002	3824	1	234	287	40	2616	2999
13.	Egyéb munkaügyi perek	466	1145	359	31	1098	261	29	146	274	55	333	513
14.	Peres ügyek összesen	12691	18299	2791	688	20755	8171	804	1570	2286	614	7310	10235
15.	14. sorból: perújítás	45	74	8	0	78	10	1	3	2	1	61	41

2013. év

Sor- szám	Az eljárás tárgya	Az ügyek száma a beszámolási időszakban														az időszak végén fo- lyamatban maradt
		előző idő- szakról fo- lyamatban maradt	érkezett			befejezett										
			összesen	ebből		összesen	ítélet	végzés								
				újra megindult ügy	áttétel			egyezség	Pp.130.§	szünetelés	áttétel	felfüg- gesztés	egyesítés	megszün- tetés	egyéb	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
II. Munkaügyi peres ügyek																
210.	A munkaszerződés és kinevezés keletkezése és módosítása	112	268	57	3	236	75	12	28	38	3	5	6	39	30	144
220.	210. sorból: a diszkriminációval kapcsolatos per	6	20	2	0	17	8	3	4	0	0	0	0	1	1	9
230.	210. sorból: atipikus munkaszerződéssel kapcsolatos per	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
240.	A munkaviszony megszüntetése	3144	4170	785	124	4822	1628	445	551	592	150	84	100	770	502	2492
250.	240. sorból: diszkriminációval kapcsolatos per	0	30	1	1	10	2	0	4	0	1	0	0	3	0	20
260.	240. sorból: atipikus munkaviszonnyal kapcsolatos per	0	23	5	0	14	1	0	5	2	1	0	0	3	2	9
270.	A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	40	75	14	8	81	24	4	5	7	5	1	1	13	21	34
280.	A munkabér, illetmény és egyéb anyagi juttatások	2052	4062	538	248	4527	1232	258	427	552	352	21	233	604	848	1587
290.	280. sorból: diszkriminációval kapcsolatos per	0	11	0	1	6	1	1	2	0	1	0	0	1	0	5
300.	280. sorból: prémium,bónusz, jutalék, jutalom	0	45	3	1	21	6	1	2	2	0	0	0	8	2	24
310.	280. sorból: rendkívüli munkavégzés,ügyelet,készenlét	0	49	9	2	21	0	6	3	2	1	0	1	4	4	28
320.	A fegyelmi felelősség	211	187	54	4	255	127	5	12	28	5	2	3	45	28	143
330.	A munkavállaló anyagi felelőssége	241	378	60	51	396	137	41	19	51	10	10	16	73	39	223
340.	330. sorból: megőrzési felelősség	0	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
350.	330. sorból: munkavállalói biztosíték	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
360.	A leltárhányért fennálló felelősség	35	86	12	2	80	19	11	5	11	1	3	12	14	4	41
370.	A munkáltató anyagi felelőssége	145	255	57	23	225	72	11	21	39	15	6	4	38	19	175
380.	A munkáltató egészségsértése miatti kárfelelőssége	511	355	86	24	449	203	39	18	71	22	15	2	57	22	417
390.	Versenytilalmi megállapodással kapcsolatos per	0	28	2	2	18	7	0	0	3	2	0	0	5	1	10
400.	Munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzéssel kapcsolatos per	232	139	14	2	292	180	0	8	20	4	5	5	49	21	79
410.	Állami foglalkoztatási szerv határozatának felülvizsgálata	0	64	9	1	39	18	0	5	2	2	0	0	4	8	25
420.	Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	2999	5100	316	27	5588	3042	2	287	272	36	60	54	1570	265	2511
430.	420. sorból: egészségbiztosítási ügyek, beleértve a megváltozott munkaképességű személyek ellátását (rokkantság és rehab.),rehabilitációs szolgáltatások, foglalkoztatási támogatások (2011.évi CXCI tv.)	0	1782	62	2	849	369	1	80	45	11	12	12	249	70	933
440.	420. sorból: nyugdíjak, beleértve a korhatár előtti ellátásokat és szolgálati járandóságokat. (2011. évi CLXVII. tv.)	0	989	36	6	567	228	0	44	30	2	11	6	183	63	422
450.	Munkaügyi kapcsolatokkal összefüggő perek, szakszervezettel, üzemi tanáccsal, kollektív szerződéssel, stb. kapcsolatos perek	0	9	2	0	5	1	0	0	2	0	0	0	2	0	4
460.	A Kormány tisztviselői Döntőbizottság határozatainak felülvizsgálata	0	37	0	2	10	3	0	1	0	1	1	2	0	2	27
470.	Egyéb munkaügyi perek	513	810	203	32	989	198	20	134	302	58	6	16	146	109	334
480.	Munkaügyi peres ügyek összesen	10235	16023	2209	553	18012	6966	848	1521	1990	666	219	454	3429	1919	8246
490.	48. sorból: perújítás	41	87	8	1	88	4	1	7	7	2	1	1	11	54	40

2014. év

Sor- szám	Az eljárás tárgya	Az ügyek száma a beszámolási időszakban														az időszak végén fo- lyamatban maradt
		előző idő- szakról fo- lyamatban maradt	érkezett			befejezett										
			összesen	ebből		összesen	ítélet	végzés								
				újra megindult ügy	áttétel			egyezség	Pp.130.§	szünetelés	áttétel	felfüg- gesztés	egyesítés	megszün- tetés	egyéb	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
II. Munkaügyi peres ügyek																
210.	A munkaszerződés és kinevezés keletkezése és módosítása	144	189	48	3	208	69	10	22	38	3	1	5	46	14	125
220.	210. sorból: a diszkriminációval kapcsolatos per	9	3	1	0	8	2	0	1	1	1	0	0	2	1	4
230.	210. sorból: atipikus munkaszerződéssel kapcsolatos per	2	6	1	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	3	4
240.	A munkaviszony megszüntetése	2492	3872	723	279	4166	1345	370	499	529	180	39	205	623	376	2198
250.	240. sorból: diszkriminációval kapcsolatos per	20	12	2	1	22	5	1	2	3	1	0	5	4	1	10
260.	240. sorból: atipikus munkaviszonnyal kapcsolatos per	9	23	6	0	19	2	1	3	6	2	0	0	3	2	13
270.	A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	34	70	7	8	69	29	5	5	8	0	0	2	12	8	35
280.	A munkabér, illetmény és egyéb anyagi juttatások	1587	3659	470	264	3622	998	212	365	542	166	32	162	527	618	1624
290.	280. sorból: diszkriminációval kapcsolatos per	5	6	0	0	8	4	1	0	0	1	0	0	1	1	3
300.	280. sorból: prémium, bónusz, jutalék, jutalom	24	44	7	2	45	20	4	4	9	0	0	0	7	1	23
310.	280. sorból: rendkívüli munkavégzés, ügylet, készenlét	28	30	4	0	26	11	3	2	5	2	0	0	2	1	32
320.	A fegyelmi felelősség	143	175	28	1	183	93	10	11	18	0	7	3	29	12	135
330.	A munkavállaló anyagi felelőssége	223	444	59	59	407	128	39	24	61	30	13	12	59	41	260
340.	330. sorból: megőrzési felelősség	1	5	0	1	4	1	0	0	0	1	2	0	0	0	2
350.	330. sorból: munkavállalói biztosíték	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
360.	A leltárihiányért fennálló felelősség	41	81	11	6	91	25	6	3	15	2	6	10	16	8	31
370.	A munkáltató anyagi felelőssége	175	248	54	14	265	91	16	23	45	20	2	2	41	25	158
380.	A munkáltató egészségértéste miatti kárfelelőssége	417	328	60	18	377	169	28	14	54	26	11	0	57	18	368
390.	Versenytilalmi megállapodással kapcsolatos per	10	27	5	2	21	9	5	1	0	0	0	1	4	1	16
400.	Munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzéssel kapcsolatos per	79	96	11	1	122	78	0	7	8	0	3	3	13	10	53
410.	Állami foglalkoztatási szerv határozatának felülvizsgálata	25	48	6	1	37	14	0	8	3	1	4	0	3	4	36
420.	Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	2511	4199	278	19	4588	2485	1	230	234	21	59	23	1289	246	2122
430.	420. sorból: egészségbiztosítási ügyek, beleértve a megváltozott munkaképességű személyek ellátását (rokkantság és rehab.), rehabilitációs szolgáltatások, foglalkoztatási támogatások (2011.évi CXCI tv.)	933	1498	72	4	1620	868	0	69	76	6	14	8	507	72	811
440.	420. sorból: nyugdíjak, beleértve a korhatár előtti ellátásokat és szolgálati járandóságokat. (2011. évi CLXVII. tv.)	422	980	62	4	952	458	0	52	52	6	15	10	288	71	450
450.	Munkaügyi kapcsolatokkal összefüggő perek, szakszervezettel, üzemi tanáccsal, kollektív szerződéssel, stb. kapcsolatos perek	4	10	0	0	8	5	0	0	0	0	0	0	1	2	6
460.	A Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatainak felülvizsgálata	27	47	7	2	42	18	3	2	6	1	0	1	9	2	32
470.	Egyéb munkaügyi perek	334	693	153	37	769	184	14	119	74	44	6	5	213	110	258
480.	Munkaügyi peres ügyek összesen	8246	14186	1920	714	14975	5740	719	1333	1635	494	183	434	2942	1495	7457
490.	48. sorból: perújítás	40	78	8	0	85	6	0	6	4	0	0	0	9	60	33

2015. év

Sor-szám	Az eljárás tárgya	Az ügyek száma a beszámolási időszakban																az időszak végén folyamatban maradt			
		előző időszakraól folyamatban maradt	érkezett				befejezett														
			összesen	ebből		összesen	ebből						egyezség	Pp.130.§	szünetelés	áttétel	felfüggesztés		egyesítés	megszüntetés	egyéb
				újra megindult ügy	áttétel		kereset szerint marasztaló	részben elutasító	egészeben elutasító	ítélet	végzés										
3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.					
II. Munkügyi peres ügyek																					
21.	A munkaszerződés és kinevezés keletkezése és módosítása	125	136	38	2	186	14	18	46	4	13	25	10	7	3	33	13	75			
22.	21. sorból: a diszkriminációval kapcsolatos per	4	5	0	0	6	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	0	3			
23.	21. sorból: atipikus munkaszerződéssel kapcsolatos per	4	13	1	1	13	0	0	2	1	2	0	2	0	0	3	3	4			
24.	A munkaviszony megszüntetése	2198	3231	464	276	3667	404	320	543	311	385	432	293	34	156	531	258	1762			
25.	24. sorból: diszkriminációval kapcsolatos per	10	25	4	0	22	1	2	7	3	4	1	0	0	0	2	2	13			
26.	24. sorból: atipikus munkaviszony al kapcsolatos per	13	39	2	2	34	3	0	2	3	9	4	3	0	0	8	2	18			
27.	A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	35	66	13	5	79	16	4	6	4	5	9	8	0	2	11	14	22			
28.	A munkabér, illetmény és egyéb anyagi juttatások	1624	5103	680	460	4698	629	227	227	208	334	847	476	7	442	590	711	2029			
29.	28. sorból: diszkriminációval kapcsolatos per	3	12	2	1	10	0	0	4	0	3	3	0	0	0	0	0	5			
30.	28. sorból: prémium,bónusz, jutalék, jutalom	23	127	17	11	92	27	6	23	4	3	7	4	0	1	10	7	58			
31.	28. sorból: rendkívüli munkavégzés,ügyelet,készenlét	32	163	28	3	137	12	7	6	4	23	33	7	0	8	24	13	58			
32.	A fegyelmi felelősség	135	100	16	1	163	21	10	47	7	13	18	3	5	4	25	10	72			
33.	A munkavállaló anyagi felelőssége	260	326	67	62	389	51	38	41	44	23	61	22	17	26	42	24	197			
34.	33. sorból: megőrzési felelősség	2	8	4	0	5	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	5			
35.	33. sorból: munkavállalói biztosíték	0	3	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
36.	A leltárhányért fennálló felelősség	31	65	7	3	59	5	2	11	5	2	8	3	2	4	13	4	37			
37.	A munkáltató anyagi felelőssége	158	147	33	12	174	14	22	25	17	20	20	12	4	2	28	10	131			
38.	A munkáltató egészségsértése miatti kárfelelőssége	368	482	88	29	429	31	100	58	35	25	63	23	12	2	50	30	421			
39.	Versenytilalmi megállapodással kapcsolatos per	16	30	4	0	28	1	1	8	0	1	7	2	1	0	6	1	18			
40.	Munkügyi és munkavédelmi ellenőrzéssel kapcsolatos per	53	103	12	1	112	21	5	43	0	7	7	1	2	2	15	9	44			
41.	Állami foglalkoztatási szerv határozatának felülvizsgálata	36	49	15	1	58	11	1	17	0	4	7	1	1	1	11	4	27			
42.	Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	2122	2797	199	15	3463	797	44	1175	1	186	134	25	36	13	843	209	1456			
43.	42. sorból: egészségbiztosítási ügyek, beleértve a megváltozott munkaképességű személyek ellátását (rokkantság és rehab.),rehabilitációs szolgáltatások, foglalkoztatási támogatások (2011.évi CXCI tv.)	811	1422	81	6	1489	387	17	461	1	75	67	11	9	1	396	64	744			
44.	42. sorból: nyugdíjak, beleértve a korhatár előtti ellátásokat és szolgálati járandóságokat. (2011. évi CLXVII. tv.)	450	685	80	4	846	119	8	321	0	54	34	7	12	5	197	89	289			
45.	Munkügyi kapcsolatokkal összefüggő perek, szakszervezettel, üzemi tanáccsal, kollektív szerződéssel, stb. kapcsolatos perek	6	9	2	0	12	2	1	5	0	1	1	0	0	0	2	0	3			
46.	A Kormány tisztviselői Döntőbizottság határozatainak felülvizsgálata	32	80	12	5	65	11	6	15	2	3	9	9	1	1	3	5	47			
47.	Egyéb munkügyi perek	258	1549	192	63	1088	125	41	144	44	161	119	67	30	35	180	142	719			
48.	Munkügyi peres ügyek összesen	7457	14273	1842	935	14670	2153	840	2411	682	1183	1767	955	159	693	2383	1444	7060			
49.	48. sorból: perújítás	33	72	3	2	81	1	1	3	1	5	3	0	1	0	12	54	24			

2. számú melléklet: A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény**3/2014.(III.31.) KMK vélemény a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről**

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 27. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdései értelmezéséről a következő kollégiumi véleményt alkotta:

- 1.) A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének az Mt. 82.-84. §-aiban szabályozott jogkövetkezményei tekintetében, illetve mellett megfelelően alkalmazni kell az Mt.-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezetét.
- 2.) Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés mértéke korlátozott, ezért ilyen igény érvényesítése esetén az elmaradt jövedelem kárelemeinek vizsgálata előtt a tizenkét havi távolléti díj mint felső összeghatár meghatározása lehet indokolt.
- 3.) Az elmaradt jövedelemnek az Mt. 169. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott elemei tételenként érvényesíthetők az egyes jogcímek és azok összegszerűsége megjelölésével. A munkavállalóra háruló bizonyítási teher keretei között a munkavállaló bizonyítási indítványa alapján a munkáltatót a bíróság kötelezheti a szükséges adatok és a rendelkezésre álló számítások szolgáltatására.
4. a) Az elmaradt jövedelem tételeit a kereset szerinti jogcímenként kell vizsgálni, és az ítélet rendelkező részében jogcímenként és összegszerűen elkülönítve kell feltüntetni. Az elérhető jövedelem egyes jogcímei szerinti tételekből külön-külön kell levonásba helyezni amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.
- b) Az elmaradt jövedelem különböző jogcímű tételeinek összegét bruttó összegben, illetve ha az adott jövedelemtétel után a munkavállalót nem terheli személyi jövedelemadó, ennek megfelelően kell számításba venni. Az elmaradt munkabér meghatározásakor pedig annak bruttó összegéből levonásba kell helyezni a munkavállalót a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő járulékok összegét.

5. a) Az elmaradt jövedelem felső korlátjaként meghatározott tizenkét havi távolléti díj önálló jogcímű igényként nem érvényesíthető.

b) Az elmaradt jövedelem felső mértékének mint összeghatárnak a megtartása az e jogcímen belül a keresetben előterjesztett egyes tételek összegeinek összeadásával vizsgálható. A limit szempontjából az elmaradt jövedelem egyes tételeinek sorrendjét és összegszerűségét a keresetben előterjesztettek szerint lehet figyelembe venni.

6. a) A munkavállaló választhat, hogy az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdéseiben szabályozott tételes kártérítési igényeket érvényesíti, vagy a kár bizonyítása nélkül a 82. § (4) bekezdésében meghatározott, a munkavállaló felmondása esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, mint a jogellenes megszüntetés kompenzációs átalányát igényli.

b) A munkavállaló mind a tételes kártérítési igényén felül, mind a kompenzációs átalány iránti igényén felül jogosult a végkielégítés összegére az Mt. 82. § (3) bekezdésében előírt feltételek fennállása mellett.

Indokolás

1.) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82. § (1) bekezdése előírja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A (2) bekezdés értelmében a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A (4) bekezdés szerint a munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget.

Ezeknek a jogszabályoknak az alkalmazása bizonytalanságot okoz a bírói gyakorlatban, mivel az Mt. a korábbi szabályokhoz képest jelentősen megváltoztatta a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeit. A legjelentősebb különbség, hogy az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 100. §-ában főszabályként érvényesülő eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás elrendelése és a jogerős ítéletig elmaradt munkabér és egyéb járandóságok munkáltatói megtérítése helyébe a kártérítés, és azon belül a limitált összegű

elmaradt jövedelemre való jogosultság lépett, továbbá a munkaviszony nem az ítélet jogerőre emelkedése napján, hanem a jogellenes jognyilatkozat szerint szűnik meg.

Az Mt. a munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi jogellenes megszüntetéséből eredő igényét főszabályként kártérítésként kezeli, ezért a jogellenesség jogkövetkezményeiről rendelkező 82-84. §-ok mellett alkalmazni kell a törvénynek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezete szabályait. Így az elmaradt jövedelem megállapításánál irányadó a 169. §, valamint a 172. §. Ezek a szabályok arról rendelkeznek, hogy milyen jogcímű jövedelmeket lehet érvényesíteni az elmaradt jövedelem körében, továbbá az elmaradt jövedelem kiszámításánál miket kell levonni.

2.) A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének leggyakrabban igényelt jogkövetkezménye az elmaradt jövedelem, amelynek érvényesíthető összegét az Mt. 82. § (2) bekezdése a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjában korlátozza. A munkaügyi jogvitában az elmaradt jövedelem egyes tételeire vonatkozó bizonyítást megelőzően a törvényi limit összegét indokolt lehet meghatározni, az erre vonatkozó szabályok szerint bruttó összegben (Mt. 148. § – 152. §). Amennyiben ugyanis a tényleges elmaradt jövedelem láthatóan meghaladja a tizenkét havi távolléti díj összegét, úgy ez utóbbi lesz az elmaradt jövedelem címén megítélhető összeg, és szükségtelemmé válik a bizonyítás lefolytatása a tényleges elmaradt jövedelem egyes kártételeiről.

3) Az Mt. 169. §-a megkülönbözteti az elmaradt jövedelem iránti igény érvényesítésénél a munkaviszony körébe tartozó elmaradt jövedelmeket és a munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelmet.

A munkáltató a teljes körű reparációból következően köteles megtéríteni az Mt. XIII. fejezetében szabályozottak szerint a munkaviszony körében elmaradt jövedelemként az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli ellenértékét, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéréen felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette (ide tartoznak tipikusan a cafeteria juttatások), a munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni [169. § (1) és (2) bekezdés].

Az elmaradt jövedelemként érvényesíthető kár ezen kárelemeit a keresetben jogcímenként

elkülönítve kell összességében meghatározni.

A Pp. 164. § (1) bekezdéséből következően a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésével okozati összefüggésben keletkezett kárának valamennyi elemét a munkavállaló bizonyítja. Ha azonban az egyes kárelemek összességükébe megfelelő okiratok, adatok hiányában a perben ésszerű határidőn belül nem tisztázható, nincs eljárásjogi akadálya – munkavállalói bizonyítási indítvány esetén – a munkáltató kötelezésére a szükséges adatok, és a munkáltató nyilvántartási és a bérfizetéssel összefüggő elszámolási kötelezettségeiből adódóan rendelkezésére álló számítások szolgáltatására [Mt. 155. § (1)-(3) bekezdés, 134. § (1)-(3) bekezdés]. Az ezzel kapcsolatos munkáltatói magatartás tekintetében a bíróság a Pp. 206. § (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével jár el, a jóhiszemű és tisztességes pervitel követelményére is tekintettel.

4. a) A jogellenes megszüntetés miatt fennálló munkáltatói kártérítési felelősség körében a jogellenesség jogkövetkezményeként az elmaradt jövedelem tételeit a kereset szerinti jogcímenként kell vizsgálni, és jogcímenként elkülönítve, nem pedig egy összegben lehet megítélni, mivel ily módon biztosítható az elmaradt jövedelem egyes jogcímei szerinti összegekből az Mt. 172. §-ban előírtak levonása, így különösen a megkeresett jövedelem, vagy az a jövedelem, amit a munkavállaló elvárhatóan megkereshetett volna. Így például az elmaradt munkabérral szemben a megkeresett, illetve elérhető munkabér, míg a cafeteria juttatással szemben a megkeresett cafeteria juttatás állítható.

b) A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 1. § (3) bekezdése alapján főszabály, hogy a magánszemély minden jövedelme adóköteles, ettől eltérő szabályt, az adóból kedvezményt kivételes célok érdekében e törvény alapelveinek figyelembevételével csak törvény állapíthat meg. Az Szja tv. 69. § (1) bekezdése értelmében a béren kívüli juttatások (71. §) után az adó a kifizetőt – adott esetben a volt munkáltatót – terheli. Az Szja tv. 1. § (9) bekezdése előírja, hogy az adókötelezettség jogcímét, valamint az adókötelezettségeket (ideértve a jövedelem megállapítását is) az elmaradt jövedelemre tekintettel kifizetett, juttatott kártérítés, kártalanítás, kárpótlás címén megszerzett bevétel esetén az elmaradt jövedelemre irányadó rendelkezések szerint kell meghatározni. Az elmaradt jövedelem egyes tételei eszerint az adózás szempontjából megőrzik eredeti jellegüket. Azt a kérdést, hogy egy adott jövedelmet, díjazást adójogi szempontból miként kell kezelni, nem az Mt., hanem az Szja tv. határozza meg.

Az előbbiekből következően az elmaradt jövedelem és a megszerzett jövedelem egyes különböző jogcímű tételeinek összegét jellegüktől függően bruttó vagy „nettó” összegben kell számításba venni, attól függően, hogy az adott jogcímű követelés személyi jövedelemadó köteles vagy sem. Az a körülmény, hogy a megítélt kártérítési követelés tekintetében a károsult munkavállalónak áll-e fenn személyi jövedelemadó kötelezettsége, a kifizető volt munkáltató és a volt munkavállaló tekintetében érvényesül, és a munkaügyi jogvita keretein kívül esik, ennél fogva az elmaradt jövedelem egyes tételei megállapításakor a bíróság nem vonhat le személyi jövedelemadót, azaz nem „nettósíthat”, és a perben a munkavállaló nem kötelezhető az elmaradt jövedelem egyes tételei, így különösen az elmaradt munkabér nettó összegű megjelölésére. Ez ugyanis ahhoz vezethet, hogy a kárigényt érvényesítő volt munkavállalónak az így kiszámított elmaradt jövedelemből kell majd adóznia.

A társadalombiztosítás ellátásairól és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 21. § c) pontja szerint nem képezi a nyugdíjjárulék és az egészségbiztosítási – és a munkaerő-piaci járulék alapját a jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék). Ebből, valamint a káron szerzés tilalmának általános elvéből következik – azaz a volt munkavállalónak arra nyilvánvalóan nem lehet igénye, amire kár bekövetkezése nélkül sem lenne – hogy a jövedelmet pótló kártérítés egyes bruttó összegű tételeit a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentve kell figyelembe venni. E körben a Legfelsőbb Bíróság, majd a Kúria gyakorlata következetes, és az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatályba lépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény 175. § (18) bekezdése ennek megfelelően rendelkezve kiegészítette az Mt. 172. §-át egy új bekezdéssel, a (2) bekezdéssel.

5.a) Az Mt. 82. § (1) bekezdésében előírt kártérítési felelősség és az elmaradt jövedelem tekintetében limitált munkáltatói helytállásból következően a 82. § (2) bekezdésében megszabott tizenkét havi távolléti díj a jogellenesség jogkövetkezményei körében nem önálló jogcím, hanem a munkáltatói teljes kártérítési felelősségnek az elmaradt jövedelem tekintetében felállított törvényi korlátja, azaz az elmaradt jövedelem egyes elemei együttesen ezen limiten belül érvényesíthetők.

b) Arra tekintettel, hogy az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés – 4.a.) pont szerinti tételek összeadásával számított – összegét limitálja a törvény, az elmaradt

jövedelembe tartozó egyes kártételek összegeinek összeadásával ellenőrizhető a limit megtartása. Az elmaradt jövedelem limitjeként előírt bruttó tizenkét havi távolléti díj csupán egy összeghatár, ezért a limit megtartása is az elmaradt jövedelemhez tartozó kártételek összegeinek összeadásával állapítható meg. A limit, mint mérték szempontjából összeadandó kártétel összegek szerepeltetését illetően nincs jelentősége annak, hogy az adott elmaradt jövedelemtétel a munkavállaló tekintetében adójogi szempontból miként minősül.

6. a) Ha a volt munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kára még nem keletkezett, illetve azt nem tudja, vagy nem kívánja bizonyítani, a tételes kártérítési igények helyett az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott kompenzációs átalányt is követelheti. Ez az igény független attól, hogy van-e kára, így ilyen igény érvényesítése esetén a tényleges kár megléte a perben nem vizsgálható. A kompenzációs átalányra jogosultságot önmagában a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése megalapozza. A kompenzációs összeg a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg [Mt. 69. § (1)-(3) bekezdés].

b) Az Mt. 82. § (3) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló a 82. § (1) bekezdésében foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha a munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy a munkaviszonya megszűnéskor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben. A két jogszabály összevetéséből az következik, hogy a munkavállaló nem csak a tételes kártérítési igényén felül, hanem a kompenzációs átalányon felül is jogosult a végkielégítés összegére.

3. számú melléklet: A munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának nemzetközi, elvi és történeti aspektusai

Dr. Bankó Zoltán egyetemi docens / Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék

A MUNKAJOGVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉS SZABÁLYOZÁSÁNAK ELVI, NEMZETKÖZI, TÖRTÉNETI ASPEKTUSAI¹

- háttér tanulmány a munkajogviszony jogellenes megszüntetés szabályozásának vizsgálatához

TARTALOM

1. Bevezetés
2. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szabályozásáról általában
3. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei nemzetközi összehasonlításban
 - 3.1. *A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei néhány európai ország jogában*
 - 3.2. *A jogellenes megszüntetésre vonatkozó nemzeti jogszabályok összehasonlító elemzése*
4. A munkajogviszony jogellenes megszüntetés szabályainak alakulása a magyar munkajogban
 - 4.1. *A korábbi kódexek megoldásai*
 - 4.2. *Az Alkotmánybíróság döntése a szankciórendszerrel összefüggésben*
5. A munkajogviszony jogellenes megszüntetés szabályozásának alapkérdései, a szabályozással szemben támasztott követelmények
 - 5.1. *A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének tényállásai a munkáltató általi megszüntetés esetén – a jogsértések tipológiája*
 - 5.2. *Az okozott kár megtérítése*
 - 5.3. *Az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás választásának szabályozása*
6. Irodalomjegyzék

¹ Bankó Zoltán főtanácsadó, Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium

1. Bevezetés

Ahogy a munkajogviszony (jogszerű) megszüntetésének szabályainak alakítása mögött számos jogpolitikai megfontolás húzódik, úgy a megszüntetésre vonatkozó rendelkezések megszegésének jogkövetkezményei szabályozásakor is számos körülményt kell mérlegelnie a jogalkotónak. Mind a megszüntetésre vonatkozó szabályrendszer, mind a jogellenes megszüntetésre alkotott szankciórendszer alakítása a figyelem középpontjában van nem csak hazánkban, hanem minden európai munkajogban. Nem túlzás azt állítani, hogy a jogellenes munkajogviszony megszüntetés esetén alkalmazandó jogkövetkezmények szabályozása a munkajog legérzékenyebb területei közé tartozik.² Ha ezeket a megoldásokat áttekintjük, jól látszanak az egyes országokban alkalmazott megoldások közötti különbségek és az is, hogy – függetlenül a megszüntetésre irányuló szabályok sokszor gyökeres eltéréseitől – a jogellenes megszüntetésre irányuló szankciórendszer alakításakor figyelembe vett szempontok számos hasonlóságot is mutatnak.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény új alapokra helyezte a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szabályozását, ezáltal az új szabályok között az egyik legtöbbet elemzett jogintézmény, illetve a jogalkalmazás számára az egyik legtöbb kérdést feltevő jogintézménynek mondható. Jól mutatja ezt, hogy mind a jogirodalomban,³ mind a jogalkalmazásban élénk érdeklődés övezi a szabályrendszert.

Jelen összefoglaló tanulmány elsődleges célja, hogy bemutassa azt, hogy milyen elvi megfontolások húzódnak/húzódhatnak a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szabályozásakor, hogyan alakítják az erre vonatkozó rendelkezéseket az egyes nemzeti jogok. Az összefoglaló tanulmány másik célja, hogy a joggyakorlat elemzés mellé olyan adalékokat szolgáltatasson, melyek segítik az új magyar szabályok összehasonlítását más európai országok megoldásaival.

² Petrovics Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: Horváth István (szerk.) Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 2015. 367. p.

³ A törvény hatályba lépését követően több, a jogintézményt átfogóan elemző tanulmány is napvilágot látott: Lőrincz György: A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályozásának dilemmái, <http://kjm.alapitvany.hu/content/szakertoi-palyazatok>; Petrovics Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: Horváth István (szerk.) Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 2015. pp. 367-380.

Budapest, 2016.

2. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szabályozásáról általában

A felek jogviszony megszüntetési magatartásának szabályozása azzal válik teljessé, hogy a megszabott normák megszegése esetére meghatározásra kerülnek azok a rendelkezések is, amelyek szankcionálják a megszüntetésre vonatkozó szabályok megszegését.⁴ A munkajogviszony megszüntetése és a munkához való jog tekintetében mindenütt az egyik központi kérdés az, hogy mit követelhet a munkavállaló, nevezetesen a jog megmarad az anyagi kompenzációnál, vagy lehetővé teszi a visszahelyezést, azaz az eredeti állapot visszaállítását. Az egyes nemzeti jogok összehasonlítása azt mutatja, hogy gyakorta a munkajogviszony helyreállítása és a kompenzáció együttesen van jelen, a kompenzáció pedig gyakorta a visszahelyezés alternatívájaként kerül szabályozásra, amennyiben annak végrehajtása gyakorlatilag kivitelezhetetlen, vagy ha a felek közötti kapcsolat oly mértékben károsodott, hogy arra ésszerűen nem kerülhet sor.⁵

A magyar jogalkotás 2012-ben lényegesen átalakította a munkáltatói munkajogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályrendszert, a jogintézmény új rendelkezéseit a jogalkotás az Mt. egyik fontos koncepcionális kérdéseként kezelte. A régi Mt. 100–101. §-ainak tartalmához képest az új szabályozás mind a szóba jöhető szankciók, mind a szankciók közötti választás lehetősége, mind a jogellenes munkajogviszony megszüntetés megállapítása iránt indított per esetén a munkajogviszony megszűnésének időpontját illetően alapvetően más megközelítést alkalmaz a korábbi rendelkezésekhez képest.⁶

Az új szabályok kialakításakor természetesen a szokásosnál is indokoltabban tehető fel a kérdés, hogy milyen célokot kell megvalósítania a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályrendszernek. Nem túlzás az az állítás, hogy a jogellenes megszüntetésre vonatkozó szabályrendszer bizonyos szempontból fontosabbnak tekinthető magánál a megszüntetésre vonatkozó szabályanyagnál is, hiszen az lehet szélsőségesen rugalmas vagy jelentős kötöttségekkel terhelt, érvényesülése azon áll vagy bukik, hogy a sérelmet szenvedett félnek lehetősége van-e hatékony jogvédelemben részesülni.⁷

⁴ Berke Gy. – Kiss Gy. (szerk.): A Munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, 2014, Wolters Kluwer, 366. p.

⁵ Petrovics Z. (2015) Im, 367-380. p.

⁶ Berke Gy. – Kiss Gy. Im, 367. p.

⁷ Petrovics Z. (2015) Im, 367. p.

3. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei nemzetközi összehasonlításban

3.1. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei néhány európai ország jogában

Az angol jogban⁸ az 1971. évi Industrial Relations Actet előkészítő Donovan Report a munkajogviszony jogellenes megszüntetése (unfair dismissal) esetére elsősorban a kompenzációt javasolta és alternatív megoldásként számolt a visszahelyezésre (reinstatement) irányuló kérelemmel. Az IRL követte a Donovan Report javaslatát, és csak kivételes esetben tette lehetővé a munkavállaló visszahelyezését, illetve újrafoglalkoztatását. Ez a politika alapvetően megváltozott az 1976. évi Employment Protection Act által, amely a jogorvoslati lehetőségek sorában első helyre tette a reinstatement intézményét. Ennek értelmében, amennyiben a munkavállaló kéri a visszahelyezést, illetve az újraalkalmazást, a bíróság ennek megfelelően határoz, kivéve, ha ez a munkáltató szervezeti rendszerében már kivitelezhetetlen. Ilyenkor az anyagi kompenzációról dönt. Abban az esetben, ha a munkavállaló is okolható a munkajogviszony megszüntetéséért, a visszahelyezésre irányuló kérelmet szintén elutasítja. Az EPA által kialakított konstrukciót nem változtatta meg az 1996. évi Employment Rights Act sem. A munkajogviszony jogellenes megszüntetése ellen három jogorvoslati kérelem lehetséges, úgymint a reinstatement, a re-engagement, és a monetary compensation. Ennek megfelelően a re-employment kitétel gyűjtőfogalom, amely az első két intézményt foglalja magában.⁹

A német jogban¹⁰ a továbbfoglalkoztatás (Weiterbeschäftigung) átfogó szabályozása az erős felmondásvédelem ellenére hiányzik. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a továbbfoglalkoztatást közvetett módon általános és speciális tényállásokon keresztül ne kérhetné a munkavállaló. A felmondásvédelemben a munkáltató egyéni személyzeti döntései vonatkozásában egy kollektív munkajogi intézmény, nevezetesen az üzemi tanács együttdöntési joga játszik nem lebecsülendő szerepet. Kétségtelen, hogy a német felmondásvédelemnek az egyik markáns intézményéről van szó, azonban mégsem ez

⁸ Az angol jog megoldásáról írtak: Kiss Gy. – Bankó Z.: A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In: Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról. Budapest, 2014, Wolters Kluwer és Kiss Gy.: Az alapjogok kollíziója a munkajogban. Pécs, 2010, Justis, 300. p.

⁹ Kiss Gy. – Bankó Z. Im. 865. p.

¹⁰ Az német jog megoldásáról írtak: Kiss Gy. – Bankó Z.: Im.; és Kiss Gy. Im. 301. p.

tekintendő a továbbfoglalkoztatás, illetve a munkajogviszony megszüntetése és a munkához való jog problematikája szempontjából minden tekintetben meghatározónak. A felmondásvédelmi és az üzemi alkotmányjogi törvény többszöri módosítása következtében ugyanakkor mégis úgy tűnik, hogy a továbbfoglalkoztatási köteleesség szempontjából az üzemi tanács ellentmondási joga jelentős súlyú. Többen hangsúlyozzák, hogy a munkajogviszony felmondásával összefüggésben a továbbfoglalkoztatásra vonatkozó általános igény megadása, éppen a munkanélküliek növekvő száma miatt egyre inkább a viták keresztüztében áll. A Német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) 1977-ben egy ilyen igény lehetőségét elutasította. A jog értelmezésének egysége érdekében ezt a döntését fellebbviteli eljárásban újratárgyalásra ítélték. A BAG második döntését 1985-ben hozta meg, amelyet szintén csak félig tartott elfogadhatónak a fellebbviteli bíróság. A BAG döntése értelmében a munkavállaló átmenetileg követelheti a munkáltatótól a továbbfoglalkoztatást, amennyiben a felmondás érvénytelen és a munkáltatónál nem mutatható ki nyomós érdek a foglalkoztatás ellenében. Az átmenetiség egyébiránt azt jelenti, hogy a munkavállaló a rendes felmondás esetén a felmondási idő végéig, felmondási idő nélküli felmondás esetén a bíróság jogerős döntéséig kérheti a továbbfoglalkoztatást. Lényeges továbbá, hogy a munkáltató ellenérdekeltsége abban az esetben nem áll fenn, ha a felmondás nyilvánvalóan alaptalan, vagy a bíróság megállapította, hogy érvénytelen. A német jog tehát több tekintetben korlátozza a munkáltató döntési hatalmát. Annak ellenére, hogy a továbbfoglalkoztatás csak időleges megoldás, a munkáltató nem élhet szabadon a felmondás jogával, amennyiben minden egyes esetet – ha a felmondás a munkáltató érdekkörébe tartozó miatt történik – be kell jelentenie az üzemi tanácsnak.

A francia munkajog¹¹ 1973-ban helyezte új alapokra a munkajogviszony megszüntetésének szabályozását. Ennek értelmében a munkaadót a felmondás előtt meghatározott eljárási rend szerinti tájékoztatási, illetve konzultációs köteleesség terheli. Amennyiben ennek megsértésével szünteti meg a munkajogviszonyt, azonban a felmondás oka valós és komoly (réelle et sérieuse), a bíróság a munkaadót kötelezi az eljárás szabályszerű lefolytatására, a munkavállaló javára kártérítést állapíthat meg, de főszabályként ilyen esetben nem kerül sor a visszahelyezésre. Súlyosabb jogkövetkezményei lehetnek azonban a nem okszerű felmondásnak. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló személyében rejlő ok miatt szünteti meg a munkajogviszonyt, azonban valós és kellő súlyú okok hiányában, a bíróság a CT L. 1235–1 alapján három jogkövetkezményt alkalmazhat,

¹¹ Az francia jog megoldásáról írtak: Kiss Gy. – Bankó Z. Im.; és Kiss Gy. Im. 302. p.

azonban egyidejűleg csak egyet szabhat ki. Az első a visszahelyezés (réintegration). A bíróság azonban csak javasolja a munkajogviszonyba történő visszahelyezést, a már addig megszerzett előnyök megtartásával. A második jogkövetkezmény a kártérítés, amelynek legkisebb összege a munkavállaló hat havi átlagkeresete (l'indemnité minimale de six mois de salaires). A harmadik lehetséges jogkövetkezmény a munkáltató büntetése, nevezetesen a munkanélküli segély összegének megfizetésére történő kötelezés (condamnation de l'employeur au remboursement des allocations de chômage). Ez a jogkövetkezmény mondhatni közvetett hatású, mintegy a közösséget segíti, tehermentesíti azáltal, hogy a munkaadóra hárítja a munkavállalónak egyébként máshonnan járó ellátás kifizetését. A francia jog – hasonlóan a német megoldáshoz –, annak ellenére, hogy a visszahelyezés is fontos szerepet játszik, a munkáltató döntési hatalmát már egy korai fázisban, mintegy preventív céllal korlátozza. A meglehetősen bonyolult eljárási követelmények betartása azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató előzetesen konzultáljon a munkavállalóval, amelynek következményeképpen jóval több esély van az okszerűtlen felmondások elkerülésére. A jogkövetkezmények konstrukciója és gyakorlati érvényesülése azt támasztja alá, hogy a francia munkajog egyaránt tekintettel van a munkajogviszony szerződéses alapozására – azaz magánjogi gyökerére – és szociális kötöttségére, rendeltetésére.¹²

Horvátországban¹³ a Munka törvénykönyve 117. cikkelye rögzíti azt, hogy jogellenes megszüntetés esetén a bírói ítélettel megszüntetheti a munkajogviszonyt, a munkáltató vagy a munkavállaló kérelmére. Ha a munkavállaló munkajogviszonyát a munkáltató jogellenesen szünteti meg, főszabály szerint jogosult a korábbi munkakörébe történő visszahelyezésre. Ugyanakkor azonban akár a munkáltató, akár a munkavállaló kérheti a munkaviszony bírói megszüntetését az elsőfokú ítélet megszületéséig. A törvényi rendelkezést értékelő kommentárok szerint a rendelkezés megfogalmazása némileg ellentmondásos, mivel a munkaszerződés alanyai már azelőtt kérik a munkaviszony bírói megszüntetését, hogy a bíróság ítéletet hozna a megszüntetés jogszerűségéről. Az ítélkezési gyakorlat az, hogy a munkavállaló kérelmében támadja meg a megszüntetés jogszerűségét, a munkáltató pedig ellenkérelmében kéri a bíróságot, hogy bírói ítélettel szüntesse meg a munkajogviszonyt. A bíróság a munkavállaló kérésre megszünteti a szerződést, ha a munkavállaló nem tartja elfogadhatónak, hogy továbbra is a munkáltatónál dolgozzon. Ha a munkáltató kéri a munkaviszony bírói megszüntetését, a megszüntetéséhez az szükséges, hogy a bíróság

¹² Kiss Gy. – Bankó Z. Im. 868. p.

¹³ A horvát munkajog megoldásáról írtakat lásd Grgurev, I.: Labour Law in Croatia. The Netherlands, 2013, Kluwer.

megállapítsa, hogy nem lehetséges a munkaviszony fenntartása.¹⁴ Ha a bíróság megállapítja, hogy a megszüntetés a munkáltató részéről nem volt jogszerű (nem felelt meg a Munka törvénykönyve rendelkezéseinek) és a munkavállaló számára nem elfogadható a munkaviszony folytatása, a bíróság a munkavállaló kérésére megállapítja a munkaviszony megszűnésének időpontját, és legalább háromhavi, legfeljebb 18 havi átlagkeresetének megfelelő összeget ítél meg, a munkajogviszony hosszától, a munkavállaló korától és esetleges tartási kötelezettségétől (például eltartott családtagok számától) függően.

Olaszországban¹⁵ a munkaviszony jogellenes megszüntetésének szabályozása a viták keresztüzében álló jogintézmény, az idők során sokféleképpen került szabályozásra: szabályozta a 604/1966 törvény, a 18/1970 törvény, a 108/1990 törvény és legutóbb a 92/2012 törvény. Ha megállapítást nyer, hogy a megszüntetés jogellenes volt (a jogszerűség bizonyítása a munkáltatót terheli), a munkáltatónak három napon belül vissza kell helyeznie a munkavállalót, vagy kártérítést kell fizetnie. Ezt a megoldást, mely ténylegesen nem garantálta a munkavállaló visszahelyezését, drasztikusan megváltoztatta az 1970. évi 300. törvény 18. cikkelye és az 1990. évi 108. törvény. A 18. cikkely felhatalmazta a bírót, hogy bármely jogalap nélküli, diszkriminatív vagy formailag hibás megszüntetés esetén visszahelyezést rendeljen el.

Norvégiában¹⁶ ha a bíróság a munkajogviszony megszüntetését jogellenesnek ítéli és a munkavállaló kéri, a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot érvénytelennek nyilvánítja.¹⁷ Egyes esetekben azonban a bíróság a munkaviszony megszüntetése mellett dönthet, ha a felek érdekeinek mérlegelése után úgy találja, hogy a munkajogviszony fenntartása nyilvánvalóan ésszerűtlen lenne. A Legfelsőbb Bíróság nem tekintette ilyen oknak azt, hogy az üzletmenet visszaeshet, mert a vevők félnek, hogy megfertőzi őket egy (visszahelyezését kérő) HIV-pozitív alkalmazott, aki később AIDS-beteg lett, mivel a munkavállaló teljes mértékben munkaképes volt, és nem volt reális veszélye annak, hogy másokat megfertőz.¹⁸

Jogellenes megszüntetés esetén a munkavállaló anyagi kompenzációt kérhet,¹⁹ amely tipikus a norvég gyakorlatban, ha a bíróság a megszüntetést jogellenesnek találja. A törvény

¹⁴ A Munka törvénykönyve 117. paragrafusának (2) bekezdése: „ha olyan körülmények állnak fenn, melyek ésszerűen alátámasztják, hogy mindkét szerződő fél körülményeit és érdekeit figyelembe véve a munkaviszony folytatása nem lehetséges”).

¹⁵ Az olasz jog megoldásáról írtakat lásd Treu, T.: *Labour Law in Italy. The Neatherlands*, 2014, Kluwer

¹⁶ A norvég munkajog megoldásairól lásd Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret, M.: *Labour Law in Norway. The Neatherlands*, 2013, Kluwer.

¹⁷ WEA 15-12. szakasz. - Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret, M.: *Labour Law in Norway. The Neatherlands*, 2013, Kluwer.

¹⁸ Rt. 1988, 959. o. Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret M. Im.

¹⁹ WEA 2. szakasz. Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret, M. Im.

nem szabja meg a fizetendő összeget, a kompenzációt a bíróság az ésszerű határok között állapítja meg, és az vagyoni és nem vagyoni kárra is kiterjedhet.²⁰ A törvényi rendelkezés nem tartalmaz felső határt, illetőleg alsó határt sem. Ugyanakkor „az ellentételezés semmi esetre sem lehet kevesebb, mint az elszenvedett anyagi kár”, feltéve, hogy „a munkavállalót nem vétkes”,²¹ vagyis ilyen körülmények között legalább az anyagi veszteségeit fedezni kell. A kommentárirodalom szerint általában nem okoz nehézséget a munkavállaló valós anyagi kárát megállapítani. Általában ez az a munkabér, melytől a munkavállaló az ítélet időpontjáig elesett azzal az összeggel csökkentve, melyet a munkavállaló a per időtartama alatt máshol megkeresett. Viszont azt rögzítik a kommentárok, hogy lényegesen nehezebb a jövőbeli vagyoni kárt meghatározni olyan esetekben, amikor az ítélet értelmében a munkaviszony megszűnik. Ilyen körülmények között becslést kell tenni arra, hogy ésszerűen mennyi idő múlva várható, hogy a munkavállalónak ismét hasonlóan fizetett munkája lesz, és milyen időtartamra kell a munkáltatónak ésszerűen ellentételezést nyújtania. Egyebek között a munkavállaló kora, a munkaviszony hossza és az adott munkaerő-piac kilátásai azok a tényezők, melyeket ilyenkor figyelembe kell venni.²²

3.2. A jogellenes megszüntetésre vonatkozó nemzeti jogszabályok összehasonlító elemzése

Az Európai Munkajogi Hálózat (European Labour Law Network, ELLN)²³ 2011-ben 30 országra kiterjedően összehasonlító elemzést végzett a munkajogviszony megszüntetésének szabályrendszerét vizsgálva. A kutatás eredményeit az ELLN Tematikus Jelentés a munkajogviszony megszüntetése, különös tekintettel a munkáltató működésében rejlő okból való megszüntetést és a munkavállaló védelme (Thematic Report 2011 – Dismissal Particular for Business Reasons and Employment Protection) címmel publikálta. A kutatás kiterjedt az egyes országoknak a munkajogviszonyok jogellenes megszüntetését szabályozó megoldásaira is. Az alábbiakban bemutatjuk a Jelentés leglényegesebb megállapításait a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatosan azzal, hogy előjáróban két körülményt mindenképpen szükséges rögzíteni: a kutatás a csoportosításra, általános jellemzők feltárására törekedett, ebből fakadóan az egyes nemzeti jogok megoldásait a kutatásban résztvevők a kutatás szempontrendszer szerint tipizálták, általánosították. A magyar olvasó számára a másik fontos körülmény, hogy a Jelentés még az 1992-es Munka törvénykönyve hatálya alatt készült, Magyarország egyes csoportokba való besorolásai, a

²⁰ cf. Rt. 1991, 236. o. Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret, M. Im.

²¹ cf. Ot. elők. 41. sz. 1975-1976. 75. o. Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret, M. Im.

²² Lásd többek között: Rt. 1997 1506. bek. (az 1087. bekezdés alatt).

²³ Az ELLN tagjairól, tevékenységéről lásd www.labourlawnetwork.eu

magyar munkajogra vonatkozó megállapítások, a hazai szabályok jellemzői a régi Mt. alapján kerültek bele a Jelentés szövegébe.

Jelen alfejezetben a továbbiakban e jelentés (a továbbiakban: Jelentés) munkajogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó legfontosabb megállapításait foglaljuk össze.²⁴

3. 2. 1. A szabályozás céljai a nemzeti jogokban²⁵

A Jelentés a jogellenes munkajogviszony megszüntetés orvoslásának három lehetséges célját különbözteti meg: *elsőként* a munkahely védelmét a jogtalanul elbocsátott munkavállaló számára. A *másik* cél az, hogy a munkavállaló *anyagi kompenzációt kapjon* az állása elvesztéséért. Ez alapvetően olyan nemzeti jogokban fordul elő, ahol a munkáltató szabadon megszüntetheti a munkajogviszonyt, feltéve, hogy a munkavállalót anyagilag kártalanítja. A *harmadik* cél a munkavállaló foglalkoztatásának, nem pedig az adott állásnak a védelme. Ez abból az elképzelésből ered, hogy a védelem célja nem az, hogy a munkavállaló a lehető leghosszabb ideig maradhasson egy adott állásban, hanem hogy a munkavállaló részt tudjon venni a munkaerőpiacon. Ennek következtében ebben az esetben a védelem fő formája segítségnyújtás új állás találásában, például munkaerő-piaci szolgálat révén, illetve szakképzés vagy egyéb (át)képzés. Ez a megközelítés tükrözi a *flexicurity* koncepcióját, mely az Európai Munkaügyi Stratégia (EMS) alapeleme. A Jelentés a fenti három alapvető céllal kapcsolatosan rögzíti, hogy a legtöbb országban ezen célok közül többször élhet egy adott jogrendben egyidejűleg.²⁶ Jellemző példaként említi a Jelentés ezzel összefüggésben Ausztriát, Litvániát, Luxemburgot, Hollandiát, Lengyelországot és Szlovéniát. Ebben az összefüggésben érdekes a Németországban folyó diskurzus a munkahely védelme felől az anyagi kompenzáció felé való elmozdulásról. Ugyanakkor ezen célok beható vizsgálata megmutatja, milyen tendenciák zajlanak ezekben az országokban. Ezt különösen érdekes az EMS vonatkozásában végiggondolni, mivel az elvárás szerint jogorvoslat elsődleges célja a legtöbb országban nem magának az állásnak a védelme vagy az anyagi kompenzáció kifizetése, hanem a munkaviszony védelme. Az EMS vonatkozásában vizsgálva az első cél, az állás védelme akár gátolhatja is a munkaerőpiac rugalmasságát, mivel a munkáltató részéről viszonylag nagy erőfeszítést kíván meg, akinek nagyobb valószínűséggel vissza kell helyeznie a munkavállalót, nem pedig segíteni neki új állást találni. A második cél, az anyagi

²⁴ A jelentés teljes szövege elérhető: <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>

²⁵ Jelentés 87-89. p.

²⁶ Jelentés 88. p.

kompenzáció viszont akár túlságosan is rugalmassá teheti a munkaerőpiacot, mivel a munkáltató aránylag könnyen elbocsáthatja a munkavállalókat, ha fizet nekik, ahelyett hogy segítené őket más munkalehetőséget találni.²⁷

A Jelentéshez mellékelt 10. táblázat a jogellenes munkajogviszony megszüntetés elsődleges célját mutatja a 30 ELLN országban aszerint, hogy a kutatás szerint mi az adott országban a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szankciórendszer fő célja a fenti csoportosítás szerint:

Munkahely védelme: Ausztria, Bulgária, Ciprus, Csehország, Németország, Görögország, Magyarország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovákia, Svédország, Szlovénia.

Anyagi kompenzáció: Belgium, Észtország, Finnország, Franciaország, Izland, Írország, Liechtenstein, Luxemburg, Málta, Hollandia, Spanyolország, Egyesült Királyság.

A munkaviszony védelme: Dánia, Norvégia, Svédország.²⁸

Hozzáteszi a Jelentés, hogy például Hollandia esetében a megszüntetés elleni előzetes védelem erőteljesen azt sugallja, hogy az általános cél az állás védelme, azonban a gyakorlatban nem teljesen ez az elv érvényesül. Ehelyett egy duális szabályrendszer miatt a gyakorlatban kétfős a cél. Az első rendszer (egy közigazgatási szerv engedélye) célja az állás védelme, míg a második rendszer (a bírói kontroll) fő célja úgy alakult, hogy biztosítsa, hogy a munkavállaló legalább kellő kártalanítást kapjon az állása elvesztéséért. A munkáltató választása e két rendszer között lényegében azt is jelenti, hogy vagy a munkavállaló „költégektől mentes” elbocsátását választja – bár ilyenkor fennáll a veszélye annak, hogy nem kapja meg az engedélyt –, vagy azt, hogy az elbocsátás ellentételezésére igen magas összeget állapít meg a bíróság. Ebből a szempontból Svédország is érdekes, ahol a fő jogorvoslatként a visszahelyezést, az állás védelmét határozzák meg, a munkaviszony védelmét pedig a kollektív alkuk biztosítják. Ennek következtében valójában a svéd rendszernek is két célja van a jogellenes megszüntetés szabályozásakor.²⁹

3. 2. 2. *A jogellenesség kategóriáinak tipizálása az egyes nemzeti jogokban*³⁰

A Jelentés részletesen foglalkozik a munkajogviszony megszüntetése jogszerűségének kérdésével, bemutatja az egyes országokban előforduló jogellenes megszüntetési

²⁷ Jelentés 88. p.

²⁸ Jelentés 88. p.

²⁹ Jelentés 88. p.

³⁰ Jelentés 89-91. p.

tényállásokat.³¹ A Jelentés megállapítja, hogy az egyes országokban nagyban eltérő a jogellenesség definiálása, ami legfőképpen abban nyilvánul meg, hogy míg egyes országokban részletesen meg vannak határozva a jogellenességi tényállások, addig más országokban azonban nincsenek felsorolva, csak az általánosság, az alapelvek, bírói gyakorlat szintjén szerepel a kérdés. A Jelentés megállapítja, hogy a fenti két kategóriába tartozás nagyban függ attól, hogy egy adott ország hogyan határozza meg a munkajogviszony megszüntetés (jogszerű) okát és alapját, a hozzá kapcsolódó szabályokat.³²

A jelentés a fenti két csoportba szedve sorol példákat az egyes országokban fellelhető jogellenességi tényállásokra:

Első csoportban olyan országokat rögzítve példaként, ahol definiáltak a jogellenességi tényállások:

- A munkajogviszony megszüntetése az előírt felmondási idő vége előtt, illetve az előírt megszűnési időpont előtt (például Ausztria, Ciprus, Izland, Liechtenstein, Málta, Lengyelország, Portugália, Szlovákia);
- A munkajogviszony megszüntetése tiltott körülménybe ütközik, beleértve az alapjogokat is (például Ausztria, Dánia, Franciaország, Észtország, Görögország, Írország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovénia, Spanyolország);
- A megszüntetés ellentétes valamilyen alapelvvel, például a jóhiszeműséggel (például Észtország, Liechtenstein, Hollandia) vagy erkölccsel (*contra bonos mores*) (Ausztria);
- A felmondás nem felel meg alaki követelményeknek, köztük a különleges védelmet élvező munkavállalókkal kapcsolatos formai követelményeknek (például Ausztria, Észtország, Görögország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovénia, Szlovákia, Spanyolország);
- A határozott idejű munkajogviszony határozott idő előtti megszüntetése (például Belgium, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália);
- A munkajogviszony megszüntetése végkielégítés nélkül (Görögország).

A második csoportban olyan példák szerepelnek, ahol általános elvek által közelíthető meg a jogellenesség:

- „tiszteességtelen” (Luxemburg, Portugália, Románia);
- „indokolatlan” (Dánia, Norvégia, Svédország, Egyesült Királyság);
- „nyilvánvalóan indokolatlan” (Hollandia); és

³¹ Lásd például a Jelentés 7.4. pontját.

³² Jelentés 7.1 pontja.

– „jogalap nélküli (Lengyelország).

Az országok többségében (például Ausztria, Belgium, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország) a jogellenes megszüntetés oka meghatározza, hogy milyen jogorvoslatra tarthat igényt a munkavállaló. Erre jó példa Ausztria, mivel a jogszabályok minden jogellenességi esetre tartalmazzak rendelkezést. Így például ha a munkáltató nem tartotta be a megkövetelt felmondási időt, a munkavállaló olyan mértékű ellentételezésre tarthat igényt, amennyit akkor keresett volna, ha a munkáltató betartotta volna a felmondási időt. Ha a munkajogviszony a törvény által tiltott ok ellenére szűnik meg, a munkavállaló arra tarthat igényt, hogy a megszüntetési nyilatkozat érvénytelen legyen és a jogviszony továbbra is álljon fenn. Egy másik példa Litvánia, ahol a munkavállaló kártérítést követelhet olyan esetben, ha a jogellenes megszüntetés gazdasági ok miatti, míg más esetekben a fő jogorvoslat a visszahelyezés. Számos országban (például Bulgária, Ciprus, Csehország, Németország, Izland, Írország, Olaszország, Lettország, Hollandia, Norvégia, Portugália, Svédország, Egyesült Királyság) általánosabban határozzák meg, hogy tisztességtelen vagy jogellenes megszüntetés esetén milyen jogorvoslat illeti meg a munkavállalót.

3. 2. 3. A jogellenes megszüntetés szankció az egyes nemzeti jogokban³³

A Jelentéshez mellékelte 11. táblázat a jogellenes munkajogviszony megszüntetés fő szankcióit mutatja be, az alábbi csoportosításban:

Visszahelyezés: Ausztria, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Észtország, Franciaország, Németország, Görögország, Magyarország, Írország, Olaszország, Lettország, Liechtenstein, Litvánia, Málta, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország, Svédország.

Anyagi kompenzáció: Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Németország, Magyarország, Izland, Írország, Olaszország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovénia, Spanyolország, Svédország, Egyesült Királyság.

Felmondási időre járó díjazás: Ausztria, Belgium, Ciprus, Észtország, Görögország, Magyarország, Izland, Olaszország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Portugália, Szlovákia.

³³ Jelentés 91. p.

Kártérítés: Csehország, Észtország, Magyarország, Izland, Írország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Románia, Szlovénia, Svédország, Egyesült Királyság

A Jelentés rögzíti, hogy a nemzeti jogokban a két legerjedtebb jogorvoslat a visszahelyezés és az anyagi kompenzáció. Mint a fenti 10. táblázat szerinti csoportosításból is látható, abban az öt országban nem kérhető visszahelyezés, ahol a jogorvoslat fő célja az anyagi ellentételezés (Belgium, Finnország, Izland, Luxemburg, Egyesült Királyság).

3. 2. 4. A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek típusai és jelentőségük

A Jelentés négy jogkövetkezményt különböztet meg: visszahelyezés, anyagi kompenzáció, felmondási időre járó kereset és kártérítés. A Jelentés a felsorolt lehetséges négy szankció céljait és súlyát vonta vizsgálat alá, rögzítve azt, hogy a visszahelyezés jogkövetkezményét lehet a legjobban összehasonlítani az egyes országok között, így erre összpontosított a kutatás.

*Visszahelyezés*³⁴

A vizsgált országokban a „visszahelyezés” jogorvoslat a legszélesebb körben elterjedt. Általában ha egy munkavállaló sikeresen él ezzel a jogorvoslattal, a munkáltató köteles folytatni a munkajogviszonyt a munkavállalóval, mintha az elbocsátás nem is történt volna meg. Mint ilyen, ez a legerősebb jogorvoslat, mellyel a munkavállaló élhet. Néhány ország azt jelezte, hogy ezzel a jogorvoslattal hatékonyan élnek is (*például* Olaszország), azonban más országokban eltérő gyakorlatok alakultak ki. Így, bár a visszahelyezés jogorvoslat létezik, a munkavállalók ritkán kérik, és ha mégis, a bíróságok még ritkábban ítélik meg (Ciprus, Dánia, Észtország, Írország, Egyesült Királyság). Írországban például 2010-ben 217 esetben állapították meg, hogy a munkavállalót jogellenesen bocsátották el, és csak kilenc esetben rendeltek el visszahelyezést. Más országokban nem különösebben hatékonynak értékelik, ez a helyzet például Lettországbán, ahol azokat a munkavállalókat, akik ilyen követeléssel léptek fel a munkáltató ellen, gyakran zaklatják harmadik felek, *például* más munkavállalók. Észtországban sem szívesen ítélnék meg a bíróságok visszahelyezést, ehelyett a bíróság vagy munkajogi bizottság a jogos felmondás, köztük a felmondási idő követelményeinek betartásával szünteti meg a munkajogviszonyt.

Általában a visszahelyezés jogkövetkezményt akkor lehet alkalmazni, ha a megszüntető jognyilatkozat semmis. Ennek eredménye azonban nem feltétlenül

³⁴ Jelentés 92. p.

visszahelyezés, mivel néhány országban (*például* Németország, Franciaország, Görögország, Hollandia) a semmisnek ítélt megszüntető nyilatkozat olyan, mintha az meg sem történt volna, így a munkajogviszony nem szűnt meg és a munkavállaló nem veszítette el az állását, ezért a munkavállalót nem feltétlenül szükséges formálisan visszahelyezni. A munkavállaló jogainak biztosítására azonban szükség lehet arra, hogy bíróság utasítsa a munkáltatót a munkavállaló ismételt alkalmazására.³⁵

Romániában a visszahelyezés jogkövetkezmény alkalmazásának messzemenő következményei lehetnek a munkáltatóra nézve abban az értelemben, hogy ha a munkavállaló kéri a bíróságtól, hogy helyezték vissza, a munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállaló abba az állásba kerüljön vissza, melyből jogtalanul elbocsátották. Ha a munkáltató a céget részben felszámolta, újra létre kell hoznia az állást az adott munkavállaló számára, beleértve ebbe a munkavállaló ismételt felvételének folyamatát is.³⁶

Másfelől azonban vannak olyan helyzetek, amikor az elbocsátást semmisnek lehet nyilvánítani, és így kérni lehet a visszahelyezést, de az nem feltétlenül automatikusan történik meg. A Cseh Köztársaságban például a munkáltató és a munkavállaló döntheti el, hogyan oldja meg a helyzetet: visszahelyezéssel vagy anyagi kompenzációval. Ennek egy változatát találjuk Portugáliában, ha a portugál bíróság egy jogviszony megszüntetést jogellenesnek talál, a munkavállaló jogosult a fizetésre a munkaviszonyban nem töltött időre, valamint minden vagyoni és nem vagyoni kára megtérítésére; ezenkívül szabály szerint ő döntheti el, hogy visszahelyezést vagy ellentételezést kér-e. Azonkívül, hogy a jogszabályok nem teszik azt lehetővé, azért is megghiúsulhat a visszahelyezés követelése, mert korlátozott hatállyal lehet alkalmazni. Olaszországban például követelmény, hogy a cég mérete elérjen egy bizonyos határt (legalább 15 munkavállaló). Más országokban e jogorvoslatnak személyi feltételei vannak, így például Máltán alkalmazhatósága nem terjed ki a vezetőkre, Lengyelországban pedig a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra. Ismét más országokban az intézkedés hatályának anyagi korlátai vannak.

Az anyagi kompenzáció és a felmondási időre járó díjazás³⁷

Bár a legtöbb munkaviszony-védelmi rendszerben a legfontosabb jogorvoslat a visszahelyezés, néhány országban nem ez a helyzet;³⁸ ehelyett a legfontosabb jogorvoslati formák az anyagi kompenzáció és a felmondási időre járó díjazás.

³⁵ Jelentés 93. o.

³⁶ Jelentés 93. o.

³⁷ Jelentés 93. o.

³⁸ Lásd a Jelentés 9.2.2. fejezetét is.

Általában az anyagi kompenzáció célja nem az, hogy a munkavállaló állása megmaradjon, hanem az, hogy a munkavállaló kárpótlást kapjon az állás elvesztéséért. Ennek következménye az, hogy a visszahelyezéssel ellentétben a legtöbb országban a jogellenes megszüntetés nem semmis, hanem a munkaviszony véget ér vagy a bíróság szünteti azt meg.

Az, hogy az anyagi kompenzáció mekkora összeget jelent, országonként jelentősen változik. Ezt a változatosságot három olyan ország rövid összehasonlításával mutatjuk be, ahol ezt tekintik a legfontosabb jogorvoslatnak: Finnország, Luxemburg és az Egyesült Királyság. Finnországban a jogellenes megszüntetés miatt járó kompenzáció kollektív szerződés alapján a munkavállaló 0-24 havi munkabérét teheti ki. Ha a megszüntetés azért jogellenes, mert diszkriminatív, a munkavállaló ezenkívül a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok alapján külön ellentételezést is kaphat, melynek összege elérheti a 15 000 eurót. Luxemburgban a kompenzáció valójában egy végkielégítés, emellett pedig kártérítést is lehet kérni. Az Egyesült Királyságban az ellentételezést az igazságosság és arányosság alapján határozzák meg, aszerint hogy a munkavállaló az elbocsátás után milyen károkat szenvedett a munkáltató viselkedése miatt.

Az ellentételezés mértéke is nagymértékben változik az egyes országok között; a legkisebb összeg, háromhavi munkabér Észtországban és Lengyelországban jár, a legnagyobb, 42 havi pedig Spanyolországban.

A felmondási időre járó kereset jogorvoslata azokban az országokban jellemző, ahol a munkáltató indokolás nélkül elbocsáthatja a munkavállalót.³⁹ Alapvetően ez a legerősebb védelem, melyet a munkavállaló általánosságban kap ezekben az országokban: biztosítja, hogy a munkáltatók legalább a felmondási időt tartsák be, illetve ha nem, hogy a munkavállaló olyan mértékben kapjon ellentételezést, mintha a minimális felmondási időt betartották volna. Ez a helyzet például Ausztriában és Franciaországban. Olaszországban ez a legfontosabb jogorvoslat a 2118 CC cikkely kevésbé kedvező feltételei alá eső munkavállalóknak. Ide tartoznak a bedolgozók, háztartási alkalmazottak, próbaidős dolgozók, vezetők és 65 év fölötti dolgozók.

*Kártérítés*⁴⁰

A Jelentésben a kártérítés fogalmat csak azokra a kifizetésekre használja, melyeket a munkavállaló a kompenzáció mellett kérhet. A kártérítési jogorvoslat célja az, hogy a munkavállaló további kárpótlást kapjon az állása elvesztéséért. Erre jó példát láthatunk

³⁹ Lásd a Jelentés 7.2. fejezetét.

⁴⁰ Jelentés 94. p.

Luxemburgban, ahol a munkavállaló végkielégítésre jogosult, és emellett még kártérítésre is igényt tarthat. A kártérítés vonatkozik gazdasági károkra (például a munkanélküliség miatt töltött időtartam), nem vagyoni károkra és a felmondási időre járó keresetre, ha a felmondási időt nem tartották be. A Cseh Köztársaságban például mindez sokkal kevésbé van meghatározva, itt a jogszabály azt rögzíti, hogy a munkavállaló bármely, a jogellenes megszüntetés miatt keletkezett kára miatt kártérítést kérhet. Ugyanakkor azonban világos, hogy itt is a kompenzáción felüli követelésekről van szó. Problémát okozhat, hogy a kompenzáció az elmaradt jövedelemért adott ellentételezést is magában foglalhatja. Ilyen esetekben a kártérítés további károk, például nem vagyoni károk miatt adott kártérítést jelenthet. Svédországban a jogos indokot nélkülöző elbocsátás semmis lehet, ha azonban csak a felmondási idővel kapcsolatos szabályokat sértették meg, nem ez a helyzet. Ezenkívül anyagi és büntető kártérítésről is szó lehet. Ezenkívül főszabályként ha az elbocsátás érvényessége vitatott, a munkaviszony az elbocsátás következményeképpen nem érhet véget a vita elbírálása előtt

3.2.5. A Jelentés összefoglaló megjegyzései⁴¹

A Jelentés által vizsgált jogorvoslati formák célja az országok majdnem a felében az állás védelme, az országok másik felében pedig az állás elvesztése miatti kártalanítás, és csak három országban a munkaviszony védelme (is). Az országok többségében az elbocsátás jogtalanságának oka meghatározza, hogy a munkavállaló milyen fajta jogorvoslatra tarthat igényt. Általában négy jogorvoslati formát különböztethetünk meg: visszahelyezés, anyagi kompenzáció, felmondási időre járó kereset és kártérítés. Mindegyik más célt szolgál; a vizsgált országokban azonban a két első a legelterjedtebb. Mivel az egyes országok között a visszahelyezés jogorvoslat következményeit lehet a legjobban összehasonlítani, sok országban ezt tekintik a legerősebb jogorvoslatnak, más országokban ugyanakkor alig tartanak rá igényt, illetve ítélik meg a bíróságok.

Országonként nagy mértékben változik, hogy mit tekintenek anyagi kompenzációnak, illetve mekkora az összege. Néhány országban az anyagi kompenzáció a legfontosabb jogorvoslati forma, mivel biztosítja, hogy a jogtalanul elbocsátott munkavállalók legalább azt megkapják, amit akkor kellett volna kapniuk, ha a munkáltató betartotta volna az elbocsátás szabályait. A kártérítési jogorvoslatnak is több jelentése van; a Jelentésben azt a kártérítést értette alatta, melyet a munkavállaló a felmondási esetére járó összegeken túlmenően

⁴¹ Jelentés 94-95. p.

követelhet. Mint ilyen, ezen jogorvoslat általános célja az, hogy a munkavállaló további kárpótlást kapjon az állása elvesztéséért.

4. A munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának alakulása a hazai munkajogban

4.1 A korábbi kódexek megoldásai

Az 1951. évi Mt. a „jogtalan elbocsátás” esetén a munkaviszony helyreállítását írta elő, a munkavállaló jogellenes megszüntetését pedig önkényes kilépésnek minősítette.⁴² Ha a dolgozót jogtalanul bocsátották el, a munkaviszonyt helyre kell állítani.⁴³ Az „önkényes kilépő” kategória a mai munkavállalói jogellenes megszüntetés előképe azzal, hogy a „teljes foglalkoztatottság” és a „közveszélyes munkakerülés” kettőse fogta közre a jogintézményt. Az a dolgozó, aki munkaviszonyát a jogszabályban el nem ismert okból, vagy a jogszabálynak meg nem felelő módon szünteti meg, önkényesen kilépőnek minősül.⁴⁴

Az 1967. évi Mt. általánosságban kimondta, hogy a munkáltatói jogellenes megszüntetés esetén a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a munkaviszonya meg sem szűnt volna. A munkavállalói jogellenes megszüntetést úgy kellett elbírálni, mintha a munkaviszony fegyelmi elbocsátás folytán szűnt volna meg.⁴⁵ Ha a munkáltató a dolgozó munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, a dolgozót olyan helyzetbe kell hoznia, mintha a munkaviszony meg sem szűnt volna.⁴⁶

Az 1992. évi Mt. hatályba lépésekor a munkajogviszony jogellenes megszüntetéséről úgy rendelkezett, hogy a ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően meg kellett téríteni elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát.⁴⁷ A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget megfizette.⁴⁸

4. 2. Az Alkotmánybíróság döntése a szankciórendszerrel összefüggésben

⁴² 1951. évi Mt. 35-36. §

⁴³ 1951. évi 7. tvr. 35. §.

⁴⁴ 1951. évi 7. tvr. 36. § (1) bek.

⁴⁵ 1967. évi Mt. 31. §., Petrovics Z. : A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In. Gyulavári T. (szerk.): Munkajog. Budapest, 2012, ELTE Eötvös Kiadó, 235. p.

⁴⁶ 1967. évi II. törvény 31. § (1) bek.

⁴⁷ 1992. évi XXXII. tv. 100. § (1) bek.

⁴⁸ 1992. évi XXXII. tv. 100. § (2)-(4) bek.

Az 1992. évi Mt. munkajogviszony munkáltató által történő jogellenes megszüntetésének szabályozását érintette az Alkotmánybírósági döntése,⁴⁹ amely a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szankciórendszer egyes elemeinek egymáshoz való viszonyát érintette. A korábbi szabályozás értelmében főszabályként, ha a bíróság megállapította, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkajogviszonyt, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni. A régi Mt. (1999-ig hatályban levő) 100. § (2) bekezdése szólt a továbbfoglalkoztatási kötelezettség anyagi megváltásának lehetőségéről. Ennek értelmében a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetére járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget megfizette. Ez a rendelkezés nem volt alkalmazható, ha a munkáltató rendes vagy rendkívüli felmondása a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, a hátrányos megkülönböztetés tilalmába, illetve felmondási tilalomba ütközött. Nem volt továbbá alkalmazható ez a lehetőség akkor, ha a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát szüntette meg oly módon, hogy nem kérte ki előzetesen a szakszervezeti szerv egyetértését.

Az Alkotmánybíróság 4/1998. (III. 1.) AB határozatában megállapította, hogy a régi Mt. 100. § (2) bekezdése alkotmányellenes, és azt megsemmisítette. Az Alkotmánybíróság döntését az emberi méltósághoz való joggal támasztotta alá, amely az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazásaként értelmezhető. A testület hangsúlyozta, hogy a polgári per rendelkezési jogra vonatkozó alapelvének sérelme az önrendelkezés alkotmányos jogának sérelmét jelenti, mivel a munkaügyi pereknek is alapelve a felek rendelkezési jogának biztosítása, a bíróság pedig kötve van a kereseti kérelmekhez, a munkavállalót így megilleti az a jog, hogy az őt ért jogsérelem orvoslására érdekeinek megfelelő, érdemben a bíróság által elbírállható kérelemmel éljen. Az Alkotmánybíróság döntésében különvélemény is megfogalmazódott, amely hangsúlyozza, hogy ebben az esetben valójában nem a perbeli önrendelkezésről, hanem a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetére jogkövetkezményeket megállapító anyagi jogi szabályok egymáshoz való viszonyáról van szó.

A 2012-ben hatályba lépett Mt. lényegesen átalakította a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályrendszert, az Mt. indokolása a változtatás okaként elsősorban a munkaügyi perek elhúzódását jelölte meg: a módosítás indoka alapvetően az,

⁴⁹ 4/1998. (III.1.) AB határozat. A határozat összegzését lásd Kulicity M.: A munkajogviszony megszüntetési rendszeréről. Budapest, 2004, ELTE, 179-174. p.; Petrovics Z.(2012) Im. 235. p.

hogy a törvény rendelkezései a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, továbbá a munkaviszony megszüntetésével összefüggő munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása a munkáltatónak aránytalan többlet terhet okozott. Ennek következtében, az egyik legfontosabb új szabály az, hogy a munkajogviszony akkor szűnik meg, amikor egyébiránt a jogos megszüntetés esetén is megszűnne, azaz jogellenes megszüntetés esetén nem az ítélet jogerőre emelkedésének napján.⁵⁰

Az új Mt. ebből adódóan nem alkalmazza a korábbi munkajogunkban szabályozott jogkövetkezményt, amely alapján a bíróság a munkáltatót az ítélet jogerőre emelkedésének napjáig az elmaradt munkabér megfizetésére kötelezte. A törvényhez fűzött indokolás ezzel kapcsolatosan kiemeli, hogy az elmaradt munkabér kiszámítása a gyakorlatban ellehetetlenült. Eltérő jogi álláspontok alakultak ki a máshonnan megtérülő jövedelem tartalmáról, kiszámításáról és levonásba helyezéséről. Az elmaradt jövedelmet a munkaügyi peres eljárásban – főszabályként – az ítélet jogerőre emelkedéséig kellett kiszámítani és így előfordulhatott az, hogy a munkáltatót három-, négyévi elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték.⁵¹

5. A munkajogviszony jogellenes megszüntetés szabályozásának alapkérdései, a szabályozással szemben támasztott követelmények

5. 1. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének tényállásai a munkáltató általi megszüntetés esetén – a jogsértések tipológiája

Sem a régi Mt. 100. §-a, sem az Mt. 82. §-a nem sorolja fel azokat a tényállásokat, amelyek a munkáltató jogellenes munkajogviszony megszüntetését eredményezik. Így a munkáltató jogviszony-megszüntetése minden esetben jogellenes, ha a munkáltató a munkajogviszonyt nem a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokban előírtak szerint szünteti meg. Ebből fakadóan minden munkáltatóra köteleességet telepítő munkajogviszony megszüntetésre vonatkozó szabály megsértése esetén megállapítható a munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége.⁵² Emellett a magyar jogban a jogsértések szankciója nem függ a jogsértés súlyától, A munkáltató által elkövetett legapróbb alaki hiba és a megszüntetésre vonatkozó joganyag legdurvább megsértése is ugyanazt a szankciórendszert

⁵⁰ Kiss Gy. – Bankó Z. Im. 870. p.

⁵¹ A Munka törvénykönyvéhez fűzött indokolás.

⁵² Bankó Z.: A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In Berke Gy. – Kiss Gy. (szerk.): A Munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, 2014, Wolters Kluwer, 325. p.

hozza működésbe.⁵³

A munkáltatói felmondás jogellenessége leggyakrabban az indokolás hibája miatt kerül megállapításra,⁵⁴ szintén gyakori a felmondási tilalmak megsértése esetén megállapított jogellenesség. A differenciálás csak a jogalkalmazásban érhető tetten némiképp, bírói gyakorlatunk ismer olyan jogellenességi eseteket is, amelyekben – bár a munkáltató nem a törvénynek megfelelően szünteti meg a munkajogviszonyt –, nem olyan súlyú a jogsértés, hogy emiatt önmagában megállapítható lenne a jogviszony jogellenes megszüntetése. Ilyennek tekinti a bírói gyakorlat például azt az esetet, amikor a munkáltató helytelenül állapítja meg a munkavállalóra irányadó felmondási időt. Ilyenkor nem a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazására kerül sor, hanem a munkajogviszony a munkavállalóra irányadó, munkaviszonyra vonatkozó szabályban, vagy a felek megállapodásában foglalt felmondási idő elteltével szűnik meg.⁵⁵

5. 2. Az okozott kár megtérítése

A kártérítési felelősség rögzítése a jogellenes megszüntetés szankciójaként nem ismeretlen a hazai szabályozásban, a második világháború előtt kártérítési felelősséggel tartozott az a fél, amelyik jogellenesen szünteti meg a szolgálati viszonyt. A szolgálati viszony helyreállítására sem a munkáltatót, sem a munkavállalót nem lehetett kötelezni. Ha azonban a napszámos „önkéntesen elhagyta” a munkáját, a munkába való visszaállítását a munkáltató kérelmére a község bírója vagy a rendőr elrendelhetette.⁵⁶

Az Mt. 2012-ben szakított a régi Mt-nek azzal a megoldásával is, hogy általányszámos kártérítés megítélését tette lehetővé a munkaügyi bíróságok számára (a régi Mt. 100. §-a a bíróság mérlegelése szerint kettő–tizenkét havi általányszámos kártérítés és a munkavállaló kárának megítélését tette lehetővé). Az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján a bíróság a jogellenes munkajogviszony megszüntetéssel összefüggésben okozott kár megtérítésére kötelezi a munkáltatót azzal, hogy az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. Ez a korlátozás a munkajogviszony megszűnésének időpontját rendező szabály összefüggésében értendő, amelynek értelmében a munkajogviszony a jogellenes megszüntetés esetén is, abban az esetben szűnik meg, amikor a jogszerű megszüntetés esetén is megszűnt volna.⁵⁷ Ez a megközelítés teljesen más koncepciót

⁵³ Petrovics Z. (2012) Im. 11. p.

⁵⁴ Mt. 66. § (2) bek., MK 95.

⁵⁵ Kiss Gy. – Bankó Z. Im. 858. p.

⁵⁶ 1876. évi XIII. törvénycikk 105-106. §; Petrovics Z. (2012) Im. 235. p.

⁵⁷ Bankó Z. Im. 368. p.

tükröz, mint a régi Mt. 100. §-ában szabályozott kettő-tizenkét havi átlagkereset közötti általány-kártérítés előírása volt.

A munkavállaló a munkajogviszonyának jogellenes megszüntetésével elszenvedett kára lehet vagyoni és nem vagyoni kár. A vagyoni kár lehet elmaradt jövedelem, dologi kár, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költség. Nyilvánvaló, hogy a jogellenes munkajogviszony megszüntetés körében az elmaradt jövedelem a leggyakoribb kárfajta. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.⁵⁸

5. 3. Az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás választásának szabályozása

Az új Mt. egyik alapvető koncepcionális változtatása a jogellenes munkajogviszony megszüntetés vonatkozásában abban foglalható össze, hogy a jogalkotó szerint nem tartható fenn az a megoldás, amely a munkáltató általi jogellenes munkajogviszony megszüntetés esetén jogkövetkezményként elsődlegesen a munkavállaló eredeti munkakörében történő újrafoglalkoztatását rendeli. Ennek indoka a jogalkotó szerint az, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére. E mellett kimutatható, hogy a munkajogviszony megszüntetésének indoka az esetek többségében a munkáltató működési körére való hivatkozással történik. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló visszahelyezésére, illetve továbbfoglalkoztatására nincs mód.

Hatályos jogunkban a munkáltató csak abban az esetben köteles a munkavállalót újra foglalkoztatni, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik; a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt szünteti meg; a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő, vagy kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott szakszervezeti tisztségviselő; ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadja meg. Ezzel a korábbiakhoz képest lényegesen leszűkült az eredeti munkakörbe való visszahelyezés szankciójának választási lehetősége, amelyeket az Mt. 83. §-a sorol fel. Ezek a legsúlyosabb jogsértések, akkor van lehetősége a munkavállalónak ilyen kérelem előterjesztésére, ha a

⁵⁸ Bankó Z. Im. 369. p.

munkajogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, az Mt. 65. § (3) bekezdésében rögzített felmondási tilalomba ütközött. Ilyen tényállásnak minősül a szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozó Mt. 273. § (1) bekezdésének, megsértésével végrehajtott felmondás, illetve, ha a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt. Ide tartozik az az eset, ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.⁵⁹

Lényeges az Mt. 83. § e) pontja, amelynek értelmében a munkavállaló kérelmére a munkáltatónak helyre kell állítani a munkajogviszonyt, amennyiben a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg. E szabályozás mögött egyrészt az a megfontolás húzódik meg, hogy a munkajogviszony megszüntetése ebben az esetben érvénytelen. A dogmatikai megfontolásokon túl, e megoldás mellett szól a közös megegyezés érvénytelensége mögött húzódó tényállások súlya.

⁵⁹ Bankó Z. Im. 369. p.

6. Irodalomjegyzék

Bankó Z.: A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In Berke Gy. – Kiss Gy. (szerk.): A Munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, 2014, Wolters Kluwer.

Berke Gy. –Kiss Gy. (szerk.): A Munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, 2014, Wolters Kluwer.

Grgurev, I.: Labour Law in Croatia. The Neatherlands, 2013, Wolters Kluwer.

Jakhelln, H. – Fremstad Moen, K. – Brandsnes Faret, M.: Labour Law in Norway. The Neatherlands, 2013, Wolters Kluwer.

Kiss Gy. – Bankó Z.: A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In. Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról. Budapest, 2014, Wolters Kluwer.

Kiss Gy.: Az alapjogok kollíziója a munkajogban. Pécs, 2010, Justis.

Lőrincz György: A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályozásának dilemmái. Kézirat, 2015.

Kulicity M.: A munkajogviszony megszüntetési rendszeréről. Budapest, 2004, ELTE.

Petrovics Z. : A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In. Gyulavári T. (szerk.): Munkajog. Budapest, 2012, ELTE Eötvös Kiadó.

Petrovics Z.: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: Horváth István (szerk.) Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest, 2015, ELTE Eötvös Kiadó.

Tematikus Jelentés a munkajogviszony megszüntetése, különös tekintettel a munkáltató működésében rejlő okból való megszüntetést és a munkavállaló védelme. Hága, 2011.

Treu, T.: Labour Law in Italy. The Neatherlands, 2014, Wolters Kluwer.