

Budapest, 2013. október 6., vasárnap (MTI) - A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma a munkaügyi perek keresetindítási határidejével kapcsolatos kollégiumi véleményt fogadott el, hogy szakmailag támogassa az alsóbb bíróságok ítélkezési gyakorlatát - hangzott el a napokban a legfelsőbb bírói fórumon tartott háttérbeszélgetésen.

Tálné Molnár Erika kollégiumvezető-helyettes a kérdés jelentőségét aláhúzva rámutatott: a bírósághoz fordulás ugyan mindenkit megillető alapvető alkotmányos jog, mégis vannak különböző korlátai, így például, hogy milyen határidőkön belül gyakorolható.

Ha pedig valaki az ügýtípusonként eltérő keresetindítási, jogérvényesítési határidőket túllépi, akkor hiába jogos az igénye, bíróság előtt már nem szerezhethet annak érvényt. A munkaügyi jogvitákban ráadásul gyakori, hogy a munkavállalónak nincs jogi képviselője, ezért fontos, hogy ezek az ismeretek eljussanak az érintettekhez - hangsúlyozta a szakember.

A kollégiumi vélemény abból a szempontból is nagy jelentőségű, hogy az alapját képező joggyakorlat-elemző munka a tavaly nyáron életbe lépett új Munka törvénykönyve (Mt.) idén nyáron bekövetkezett módosításait már érdemben befolyásolta - tette hozzá Tálné Molnár Erika.

Tallián Blanka kúriai tanácselnök, a joggyakorlat-elemző csoport vezetője a háttérbeszélgetésen elmondta: az új munkajogi kódex több ponton értelmezési nehézségeket okozhat a jogalkalmazónak. Ilyen például az az új rendelkezés, amely a munkavállaló számára biztosít kivételes lehetőséget a munkaviszony megszüntetésére, ha a munkáltató személyének megváltozása a munkavállaló munkafeltételeit lényegesen és hátrányosan változtatja meg. Miután a jogszabály erre az esetre vonatkozóan 2013. július 31-ig nem rendezte egyértelműen a keresetindítás határidejét, a Kúriának kellett értelmeznie a szabályozást, és ez alapján hároméves határidőt állapított meg.

Értelmezésre szorúlnak azok az esetek is, amikor a felek ráutaló magatartással szüntetik meg a munkaviszonyt, például a munkavállaló nem megy be munkahelyére, vagy a munkáltató nem engedi be oda. Ilyenkor utólag nagy jelentősége lehet annak, hogy pontosan mikor szűnt meg a munkaviszony, és ezt az eset összes körülményét mérlegelve a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elve alapján kell meghatározni.

A kollégiumi vélemény elvi érveléssel mondta ki a többi között, hogy az új Mt.-ben szabályozott általános igényérvényesítési határidőtől eltérő, szűkebb, 30 napos határidőre vonatkozó szabályozást nem lehet kiterjesztően értelmezni. Az új Mt. a szűkebb, harmincnapos keresetindítási határidőt például a munkáltató egyoldalú munkaszerződés módosításával és a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata jogellenességére vonatkozó igények érvényesítésére írja elő. Az általános igényérvényesítési határidő három év.

A kollégiumi vélemény tartalmazza azt is, hogy a feleknek a bármelyikük által közölt megszüntető jognyilatkozattal összefüggésben folytatott egyeztetése a keresetindítási határidő kezdő napját nem módosítja. Valamint, hogy a munkáltató írásbeli kioktatási kötelezettsége az egyoldalú jognyilatkozata megtételekor, az általános elévülési időnél rövidebb, bíróság előtti igényérvényesíthetőség határidejére vonatkozik. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén azonban az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető. A régi Mt. hatálya alá eső - az új kódex életbe lépése előtti - jogviták esetében a már kialakult ítélkezési gyakorlat továbbra is irányadó, tehát teljes körű kioktatás elmaradása esetén a munkavállaló 3 évig érvényesítheti igényét.

A felek a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozat közlése után akár hosszabb egyeztetést is folytathatnak, például a per elkerülése érdekében. Ez azonban nem hathat ki a közlésre, a határidőre, továbbá a keresetlevél benyújtására vonatkozó kötelező törvényi rendelkezésekre a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának napokban elfogadott véleménye szerint.

MTI 2013. október 6., vasárnap 10:00

