

**KÚRIA**

**A felmondások és azonnali hatályú  
felmondások gyakorlata**

a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése

## A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata

### Tartalomjegyzék

1. A joggyakorlat-elemzés bemutatása.....	5
1.1. A joggyakorlat-elemző csoport felállítása, működése.....	5
1.2. A vizsgálat szempontjai, tárgyköre.....	6
2. A joggyakorlat-elemzés alapját képező vizsgálat módszere.....	8
2.1. Anyaggyűjtés.....	8
2.2. A vizsgálati adatok összesítése.....	9
3. A vizsgált tárgykörök részletes elemzése.....	9
3.1. Az írásbeli jognyilatkozat közlése.....	9
3.2. A munkáltatói jogkör gyakorlása.....	12
3.3. A jognyilatkozatok indokolása.....	15
3.3.1. A rendes felmondás (rég Mt.) és a felmondás (új Mt.).....	15
a) Világosság, valóság és okszerűség.....	16
b) A méltányosság elve alkalmazhatósága.....	20
c) A munkavállaló magatartásával, vagy képességével összefüggő indok.....	21
d) A minőségi csere.....	25
e) Munkavállalói felmondás.....	26
3.3.2. A rendkívüli felmondás és az azonnali hatályú felmondás.....	27
a) Indokolási kötelezettség.....	27
b) A joggyakorlási határidő számítása.....	30
3.3.3. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése.....	32
3.3.4. Felmondási tilalmak és korlátozások.....	34
3.3.5. Felmondási idő, végkielégítés.....	39
3.3.6. Csoportos létszámleépítés.....	40
3.3.7. Munkáltatói jogutódlás – a munkáltató személyében bekövetkező változás.....	42
3.3.8. Rendeltetésellenes joggyakorlás – joggal való visszaélés.....	46
3.3.9. Nem vagyoni kártérítés – sérelemdíj.....	47
4. Összefoglalóan.....	49
1. számú melléklet.....	52

A munkaviszony megszüntetés nemzetközi kitekintésben.....	52
1. Nemzetközi kitekintés.....	52
2. A munkaviszony megszüntetésének szabályozása történetileg.....	52
3. A munkaviszony megszüntetés szabályozásának jogforrási szintjei.....	53
4. Nemzetközi szerződések a munkához való jogról.....	55
5. Charták a munkaviszony megszüntetés jogáról.....	57
6. Az ILO 119. számú Ajánlása a munkaviszony megszüntetéséről.....	59
7. Az ILO 158. számú Egyezménye a munkaviszony megszüntetéséről.....	59
8. Az Egyezmény személyi hatálya.....	60
9. Az Egyezmény lényegi tartalma.....	62
9.1. Alapos indok.....	62
9.1.1. A munkavállaló magatartásával kapcsolatos indok.....	63
9.1.2. A munkavállaló képességével kapcsolatos indok.....	65
9.1.3. A munkáltató működésével összefüggő indok.....	65
9.1.4. Meghatározott indokokra alapozott munkaviszony megszüntetés tilalma.....	66
9.2. A munkaviszony megszüntetés eljárási szabályai.....	73
9.2.1. A munkaviszony megszüntetést megelőző, vagy azzal egy időben történő eljárási szabályok.....	73
9.2.1.1. A munkavállaló védekezéshez való joga.....	73
9.2.1.2. A munkavállaló szakmai segítsége, képvisellete.....	75
9.2.1.3. Ismétlődő kötelezettségzegés, vagy nem megfelelő teljesítmény – előzetes figyelmeztetés, határidő.....	76
9.2.1.4. A munkavállalók képviselőivel való konzultáció.....	77
9.2.1.5. Írásbeli értesítés a munkaviszony megszüntetéséről.....	77
9.2.1.6. Írásbeli nyilatkozat a munkaviszony megszüntetés indokáról.....	77
9.2.2. A munkaviszony-megszüntetéssel szembeni jogorvoslat eljárási szabályai.....	78
9.2.2.1. A jogorvoslatához való jog – független testülethez fordulás és határidő.....	78
9.2.2.2. Egyeztetés.....	79
9.2.2.3. A munkaviszony megszüntetés indokának vizsgálata: a bizonyítási kötelezettség/teher szabályai.....	79
9.2.2.4. Jogkövetkezmények: visszahelyezés és/vagy kompenzáció.....	82

9.2.2.5. A jogorvoslatról szóló információk.....	84
9.3. Az Egyezmény és az Ajánlás egyéb tartalma.....	84
9.3.1. Felmondási idő, avagy megfelelő kompenzáció.....	84
9.3.2. Végkielégítés.....	85
9.3.3. Tájékoztatás és konzultáció a munkavállalók képviselői irányába.....	85
2. számú melléklet.....	86
Minőségi csere.....	86
1. A minőségi csere fogalma.....	87
2. Minőségi csere, mint a felmondás indoka.....	87
3. A munkáltató szabad mérlegelési joga.....	88
4. Okszerűség.....	89
5. Időszerűség, jóhiszemű és tisztességes eljárás.....	92
6. Együttműködési, tájékoztatási kötelezettség, felajánlási kötelezettség.....	93
7. Negatív minőségi csere?.....	94

## **1. A joggyakorlat-elemzés bemutatása**

### **1.1. A joggyakorlat-elemző csoport felállítása, működése**

A Kúria Elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bsz.) 29-30. §-aiban foglalt rendelkezések alapján 2013.El.II.JGY.1/1-6. szám alatt joggyakorlat-elemző csoportot állított fel, amelynek a feladata a felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlatának, az ezzel összefüggő ítékezésnek a vizsgálata.

A Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium vezetőjének javaslatára a joggyakorlat-elemző csoport vezetőjéül:

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

a csoport tagjaiként:

Dr. Tallián Blanka kúriai tanácselnököt,

Dr. Hajdú Edit kúriai tanácselnököt,

Dr. Stark Marianna kúriai tanácselnököt,

Sipőczné dr. Tánczos Rita kúriai bírót,

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina kúria bírót,

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna kúriai bírót és

Dr. Balogh Zsolt kúriai bírót

jelölte ki azzal, hogy a joggyakorlat-elemző csoport vezetője a Bsz. 29. § (2) bekezdés alapján a csoportba alsóbb fokú bíróságra beosztott bírókat és a vizsgált területen működő elméleti és gyakorlati szakembereket is bevonhat.

A joggyakorlat-elemző csoport vezetőjének javaslatára a Kúria Elnöke a csoport munkájába bevonta:

– Dr. Tománé dr. Szabó Rita munkaügyi bírót, a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elnökét, az Észak-magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium vezető-helyettesét,

– Dr. Kulicity Mária törvényszéki bírót,

– Dr. Berke Gyula egyetemi docenst, 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,
- Prof. Dr. Hajdú József egyetemi tanárt, a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara dékánját és tanszékvezetőjét,
- Dr. Horváth István egyetemi adjunktust, az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara tanárát,
- Dr. Petrovics Zoltán tanársegédet, a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Közigazgatástudományi Kara és az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara tanárát és
- Dr. Lőrincz György munkajogászt, ügyvédet.

A joggyakorlat-elemző csoport először 2013. december 12-én ülésezett, amikor elfogadta munka- és ütemtervét, valamint megosztásra kerültek a csoporton belüli feladatok.

A joggyakorlat-elemző csoport ezt követően 2014. április 14-én ülésezett annak érdekében, hogy értékelésre kerülhessenek az év elejétől vizsgált, a közigazgatási és munkaügyi bíróságoktól bekért ítéletek alapján szerzett tapasztalatok, majd a június 26-ai ülésen a részjelentések alapján felvetett legfontosabb elvi kérdések megbeszélésére került sor, amelyen a joggyakorlat-elemző csoport kúriai és külső tagjain kívül más meghívott munkajogászok is részt vettek. A vizsgálat megállapításait és felvetéseit alsóbb fokú bírák is megismerhették, véleményezték és a közigazgatási és munkaügyi regionális kollégiumvezetőkkel és helyettesekkel is sor került egyeztetésre.

Az így lebonyolított viták és egyeztetések során elhangzottak figyelembevételével került sor a joggyakorlat-elemző csoport megállapításait tartalmazó összefoglaló vélemény kialakítására.

## **1.2. A vizsgálat szempontjai, tárgyköre**

A vizsgálati tárgykör az 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 87.§ (1) bekezdés b) és c) pontjai szerinti rendes felmondások és rendkívüli felmondások, valamint a 2012. július 1-jén hatályba

lépett 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (1) bekezdés b) és c) pontjai szerinti felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata volt.

A hivatkozott megszüntetési jogcímekeket illetően a régi és az új Mt. elnevezésbeli különbségei ellenére a megszüntetési tényállások lényegüket illetően nem változtak.

A munkaügyi bíróságok elé kerülő ügyek legnagyobb hányada munkaviszony megszüntetésével függ össze, a felmondás, azonnali hatályú (korábban rendkívüli) felmondás a leggyakoribb megszüntetési jogcím, ezért az ezekkel összefüggő ítélkezési gyakorlat vizsgálata és elemzése kiemelkedő jelentőségű. Ez annál is inkább fontos, mert a bírói gyakorlat – hosszú idő tapasztalataiból megállapíthatóan – visszahat a munkáltatók munkaviszony-megszüntetési gyakorlatára.

A vizsgálati tárgykörben az elemzés tárgyát képezte:

- a jognyilatkozatok közlése
- a munkáltatói jogkör gyakorlása
- a jognyilatkozatok indokolása – kiemelten a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása érvényesülése
- a joggyakorlásra előírt határidők megtartása
- határozott idejű jogviszony megszüntetése
- felmondási tilalmak és korlátozások
- csoportos létszámcsökkentés
- munkáltatói jogutódlás – a munkáltató személyében bekövetkezett változás
- felmondási idő, végkielégítés
- rendeltetésellenes joggyakorlás – joggal való visszaélés
- nem vagyoni kártérítés – sérelemdíj.

Mindezekről a joggyakorlat-elemző csoport a munkatervében döntött.

A munkaviszony-megszüntetés nemzetközi kitekintésben címmel a joggyakorlat-elemző csoport tagja, dr. Kulicity Mária írt tanulmányt, amely az összefoglaló vélemény 1. számú

mellékletét képezi.

A joggyakorlat-elemző csoport úgy ítélte meg, hogy két vizsgálati tárgyban – az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetése új Mt. szerinti jogkövetkezményeire vonatkozó ítélkezési gyakorlat – önálló elemzés indokolt és ezért a csoport javaslatot tesz a Kúria Elnökének, hogy a későbbiekben ezek tekintetében önálló vizsgálati tárgykörű joggyakorlat-elemzést rendeljen el. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó ítélkezési gyakorlattal együtt az Egyenlő Bánásmód Hatóság közigazgatási határozatai bírósági felülvizsgálata gyakorlatának elemzését is javasoljuk.

## **2. A joggyakorlat-elemzés alapját képező vizsgálat módszere**

### **2.1. Anyaggyűjtés**

A vizsgált időszak vizsgálandó ügyeit a joggyakorlat-elemző csoport a közigazgatási és munkaügyi bíróságok elnökei bevonásával kigyűjtette, az első- és másodfokú ítéleteket felkérte és ennek alapján az ügyek vizsgálatát a csoport kúriai bírái végezték el. A joggyakorlat-elemző csoport vezetője a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma munkaügyi tanácsainál tevékenykedő tanácsjegyzők bevonásával kigyűjtette a Legfelsőbb Bíróság és a Kúria vonatkozó, elvi megállapításokat tartalmazó határozatait és ezeket beépítette az összefoglaló véleménybe.

A vizsgálat megállapításairól a Kúria bírái részjelentéseket készítettek. Az ezek alapján megállapítható legfontosabb jogkérdésekről külső szakemberek – egyetemi oktatók, ügyvédek, munkajogászok – bevonásával tartott tanácskozáson sor került a vitás kérdések elemzésére. A tanácskozás hatékony módszere volt, hogy minden résztvevő minden felvetett kérdésben véleményt nyilvánított és az így kialakult vita többségi véleményét egy vitaanyagban a csoport feldolgozta. Ezt követte az alsóbb fokú bíróságok bírái részvételével tartott tanácskozás, amelyen a résztvevő bírák véleményezték az előre megküldött vitaanyagot és több kérdésben tettek olyan javaslatokat, észrevételek, amelyek megjelentek az összefoglaló véleményben.



## **2.2. A vizsgálati adatok összesítése**

A joggyakorlat-elemző csoport a vizsgált tárgykörbe tartozó 1271 első- és másodfokú ügyet, valamint 511 legfelsőbb bírósági, illetve kúriai ítéletet vizsgált. Az ügyek 47%-ában a megszüntetés jogellenessége megállapítását kérő kereset elutasításra került, 53%-ban a munkavállalói keresetek meglapozottak voltak. A megadott adatokból megállapíthatóan az összes ügy 65%-a munkáltatói rendkívüli felmondással kapcsolatos, munkavállalói rendkívüli felmondás miatt ritkán indul munkaügyi per.

A leggyakoribb felmondási indok az átszervezés és a létszámleépítés, más, a munkavállaló munkavégzésével, képességével összefüggő indokolás ritkábban fordul elő, ilyen indokok megjelölésétől a munkáltatók tartózkodnak, nyilván a bizonyítás nehézségei miatt.

A vizsgált időszakban csoportos létszámleépítéssel, munkáltatói jogutódlással összefüggő ügyek száma a 100-at nem éri el.

Az új Mt. hatálya alá tartozó felmondás és azonnali hatályú felmondás tekintetében az érkezett ügyekről nincs adat (az új Mt. 2012. VII.1-jén lépett hatályba), a befejezett ügyek száma alacsony. A bírói gyakorlat a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei értelmezését illetően elbizonytalanodott, ezért e tárgykörben 2015-ben önálló joggyakorlat-elemzés feltétlenül indokolt.

## **3. A vizsgált tárgykörök részletes elemzése**

### **3.1. Az írásbeli jognyilatkozat közlése**

A régi Mt. 6. § (1) bekezdése előírta, hogy a munkaviszonyal kapcsolatos jognyilatkozatokat – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A 87. § (2) bekezdése értelmében a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatokat írásba kell foglalni. A 6. § (4) bekezdése szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek, vagy az átvételre jogosult személynek adják

át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza: erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

Az írásbeli jognyilatkozat a másik féllel történt közléssel válik hatályossá, ennél fogva a felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránt indított munkaügyi jogvitában jelentősége van annak, hogy a közlés érvényesen megtörtént-e. Ez annál is inkább döntő jelentőségű, mivel a közléssel hatályosult megszüntető jognyilatkozatot a nyilatkozó fél csak a másik fél hozzájárulásával vonhatja vissza. Ez a gyakorlat a munkaügyi ítélkezésben hosszú ideje – így a vizsgált ügyekben is – következetesen érvényesül (BH 1997.606.).

Abban is egységes a bírói gyakorlat, hogy az írásbeli jognyilatkozat közlését akkor is hatályosnak tekinti, ha a munkavállaló megtagadta a munkáltatói rendes felmondás, rendkívüli felmondás (felmondás, azonnali hatályú felmondás) átvételét, de erről a munkáltató nem vett fel jegyzőkönyvet. A jegyzőkönyv az átvétel megtagadásának, illetve szándékos megakadályozásának bizonyítását célozza, így ha a jegyzőkönyv felvételére nem került sor, a munkáltató még nincs elzárva attól, hogy más módon bizonyítsa a munkavállaló magatartását és ezáltal a törvény szerint érvényesnek minősülő közlést.

Az új Mt. 24. § (1) bekezdése a jegyzőkönyv felvételére már nem utal.

A törvény lehetővé teszi az elektronikus dokumentum útján történő közlést is [24. § (1) bekezdés]. A vizsgált ügyekből megállapíthatóan munkáltatói gyakorlatra nem merült fel adat, a felek továbbra is a papír alapú írásbeli jognyilatkozati formát alkalmazzák.

Az Mt. 24. § (1) bekezdése arról rendelkezett, hogy az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha az a címzett részére hozzáférhetővé vált. Ezt a szabályt 2014. III. 15-től akként pontosították, mely szerint az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek, vagy más átvételre jogosultnak lehetősége nyílik a dokumentum tartalma megismerésére.

Amennyiben az elektronikus dokumentum címzettje hivatkozása szerint nem volt olyan helyzetben, hogy megismerhesse a dokumentum tartalmát, a másik félnek – a nyilatkozó

félnek – kell bizonyítani a közlés szabályszerűségét.

Azt, hogy mi minősül írásbeli jognyilatkozatnak, az Mt. 22. § (2) bekezdés a) pontja, a Ptk. 6:7. § (3) bekezdésével azonosan szabályozza. Az értelmezés szempontjából meg kell említeni az elektronikus aláírásról szóló 2001. évi XXXV. törvényt, és ezzel összefüggésben azt, hogy a polgári jogi szabályok alkalmazásáról szóló Mt. 31. §-a nem hivatkozik a Ptk-nak az írásbeli jognyilatkozatot tevő fél aláírására vonatkozó 6:7. § (2) bekezdésére.

Az új Mt. 24. § (1) bekezdésének 3. mondata a korábbi Mt-nek az átvétel megtagadására vonatkozó szabályait fenntartotta. Így fennmaradhat az a bírói gyakorlat is, mely szerint ha a munkáltató sikeresen bizonyította, hogy a munkavállaló megtagadta a megszüntető jognyilatkozat átvételét, a jognyilatkozat e napon közöltnek minősül és ettől számítandó az Mt. 287. § (1) bekezdésében előírt 30 napos keresetindítási határidő. A vizsgált ügyek tekintetében elkésettnek minősítette a bíróság azokat a munkavállalói kereseteket, amelyekben a 30 napos keresetindítási határidőt attól számította a felperes, amikor a munkáltató utólag postán is megküldte a megszüntető jognyilatkozatot.

Kiemelhető a Kúria BH 2012.44. számú eseti döntése, mely szerint a jogorvoslati tájékoztatást is tartalmazó munkáltatói jognyilatkozat átvétele megtagadásakor a munkavállaló saját felróható magatartása miatt nem értesül a keresetindítás határidejéről.

Különös jelentősége van a közlésnek a próbaidő alatt történő azonnali hatályú megszüntetés esetén [rég Mt. 87. § (1) bekezdés d) pont, új Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont], mivel a megszüntetés akkor jogszerű, ha a szabályszerű közlésre a próbaidőn belül kerül sor. Nem elegendő tehát a megszüntető jognyilatkozat próbaidőn belüli postára adása.

Az új Mt. 24. § (2) bekezdése a régi Mt. 6. § (5) bekezdéséhez hasonlóan a postai úton történő tértivevényes küldeményként való kézbesítés esetén kézbesítési vélelmet állít fel, mely szerint a törvényben meghatározott feltételek bekövetkezése esetén az írásbeli jognyilatkozatot kézbesítettnek kell tekinteni.

A joggyakorlat-elemzéssel érintett ügyekből megállapíthatóan e körben a bírói gyakorlat

megalapozott és egységes.

### **3.2. A munkáltatói jogkör gyakorlása**

Mind a régi, mind az új Mt. tartalmazza azt a szabályt, hogy a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, és ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen. Az új Mt. 20. § (2) bekezdése már rögzíti, hogy a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg. Ugyancsak új szabály, hogyha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított gyakorolta, nem lesz érvénytelen a munkáltató eljárása, ha a jogkör gyakorlására jogosult a jognyilatkozatot utólag jóváhagyta [Mt. 20. § (3) bekezdés].

Az Mt. 20. §-a nem határozza meg az utólagos jóváhagyás módját és határidejét. A törvény nem szab időbeli korlátot (ellentétben a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben megszabott 6 hónapos határidővel).

Ezzel összefüggésben a joggyakorlat-elemzés során vizsgált egyik ügyben a bíróság amiatt ítélte jogellenesnek a munkáltatói jogkör gyakorló utólagos jóváhagyása ellenére a megszüntető jognyilatkozatot, mert arra „nem a megtámadási határidőben” került sor. Ennek az álláspontnak azonban az előbbieik alapján nincs jogszabályi alapja.

Az Mt. jognyilatkozatokra vonatkozó szabályai mellett az Mt. 31. §-a felhatalmazása alapján alkalmazandó Ptk. 6:4. §-a értelmében a jognyilatkozat írásban, szóban és ráutaló magatartással is megtehető.

Egyik vizsgált ügyben a bíróság elfogadta a munkáltató alperes védekezését arról, hogy a nem a munkáltatói jogkör gyakorló által tett megszüntető jognyilatkozat utólagos jóváhagyásához elegendő volt a ráutaló magatartás.

A joggyakorlat-elemző csoport véleménye szerint a jóváhagyás aktív, tevőleges magatartást kíván. Ezt a véleményt alátámasztja az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:4. § (4)

bekezdése, mely szerint a hallgatás, vagy valamilyen magatartástól való tartózkodás a felek kifejezett rendelkezése alapján minősül jognyilatkozatnak. A 6:5. § (3) bekezdés pedig arról rendelkezik, hogy a ráutaló magatartással tett jognyilatkozat a címzett tudomásszerzésével válik hatályossá. A ráutaló magatartással történő utólagos jóváhagyás mindezeknek nem felel meg. A megszüntető jognyilatkozatokat illetően az utólagos jóváhagyás alaki követelménye tekintetében abból indokolt kiindulni, hogy az írásbeliség a megszüntető jognyilatkozat érvényességi kelléke, ennél fogva az írásbeli munkáltatói jognyilatkozat jóváhagyása természeténél fogva írásban történhet. Ennek megfelelően, ha a munkáltatói jogkör gyakorló erre vonatkozó tanúnyilatkozatát a bíróság a tárgyaláson felvett jegyzőkönyvbe foglalja.

Érdekes következtetések adódtak az egyik vizsgált ügyben. Az ügyben feltárt tényállás szerint a munkáltató munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatta a munkavállalókat és szabályzatban rögzítették, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonya megszüntetésére a vidéki egységeknél akként került sor, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóval telefonon történt egyeztetést követően a „felhatalmazott munkavállalók” elkészítették az okiratot és a név aláírását tartalmazó körbélyegzővel tették rá a munkáltatói jogkört gyakorló aláírását. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezeket a jognyilatkozatokat évente felülvizsgálta és utólag írásban jóváhagyta. Az első- és a másodfokú bíróság az Mt. 20. §-ába ütközőnek minősítette és megállapította a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogellenességét azzal az indokkal, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlónak nem lett volna elegendő évente egyszer jóváhagynia a megszüntető jognyilatkozatokat, így a felperessel közölt rendes felmondást sem.

A régi Mt. 74. § (1) bekezdése alapján a bírói gyakorlat a munkáltatói jogkör gyakorlás kérdését szigorúan ítélte meg. A munkáltatói jogkör gyakorlást illetően a szigorú szabályozás az új Mt.-vel enyhült, mert az álképviselő jognyilatkozata és ebből következően a munkáltatói jogkör gyakorlása nem érvénytelen, ha az arra jogosított, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot utólag jóváhagyta.

Az említett ügyben megállapíthatóan a munkáltató írásban közölte a felmondást [Mt. 22. § (3) bekezdés, 44. §]. Az Mt. nem tartalmaz előírást arra, hogy a munkáltatónak a jognyilatkozatot

alá kell írnia, ha egyébként nem kétséges, hogy az a munkáltatótól származik. Az Mt. nem vette át a Ptk. 6:7. § (2) bekezdését, mely szerint a jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha jognyilatkozatát a nyilatkozó fél aláírta. Ebből következően az adott esetben a munkavállaló nem vitathatta önmagában az eredeti aláírás hiánya miatt a jognyilatkozatot, hiszen az aláírást tartalmazó bélyegzőt az annak használatára feljogosított munkavállaló helyezte el az írásbeli felmondáson, amelyről telefonon keresztül előzőleg a munkáltatói jogkör gyakorló adott utasítást. Az Mt. 15. § (4) bekezdése értelmében az egyoldalú jognyilatkozat a munkavállalóval közléssel hatályossá vált. A munkavállaló nem vitatta, hogy a jognyilatkozat a munkáltatótól származik, ez utóbbi egyébként is nyilvánvaló volt. Az adott ügyben eszerint írásbelinek minősülő munkáltatói felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlója az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint utólag jóváhagyta, – de arról egyébként is ő döntött – ennél fogva az adott ügyben az Mt. alapján nem állapítható meg az előbbi szabályok megsértése miatt a jogellenesség. Az eljáró bíróságoknak a jogellenességet megállapító álláspontja eszerint megalapozatlan volt.

Az Mt. 20. §-a nem zárja ki, hogy a munkáltató meghatalmazása alapján járjon el a munkáltatói jogkör gyakorlója, aki akár munkaviszonyban nem álló személy is lehet. A Kúria ebben a körben a BH 2013.161. számú eseti döntésében kimondta, hogy a 2012. évi I. törvény szabályai alkalmazására vonatkozó szerződéses kikötés mellett kirendelés esetén a munkaviszony-megszüntetés jogát a kirendelő munkáltató gyakorolhatja akkor is, ha angol honosságú személy. Hatáskör átruházás hiányában az alperessel tulajdonosi (partneri) kapcsolatban álló személy nem tekinthető munkáltatói jogkör gyakorlónak.

A vizsgált ügyekből megállapíthatóan a munkavállalók a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezménye iránt a régi Mt. alapján indított munkaügyi jogvitában a jogellenesség okaként gyakran hivatkoztak a régi Mt. 74. § (1) bekezdése megsértésére amiatt, hogy a munkáltató nem közölte a munkavállalóval a munkáltatói jogkört gyakorló személyét, vagy a jogkör gyakorló szervet nem jelölte meg. Egységes a bírói gyakorlat – a Legfelsőbb Bíróság korábbi elvi határozatai alapján – abban, hogy ez a mulasztás egymagában nem eredményezi a megszüntető jognyilatkozat jogellenességét (Munkajogi Döntvénytár II.60.; LB Mfv.I.20.208/1998.). Az új Mt. a munkáltatói jogkört gyakorló

személyéről a munkavállaló tájékoztatására vonatkozóan a 46. § (1) bekezdés h) pontjában tartalmaz szabályt, figyelemmel a tájékoztatási kötelezettségről szóló, a Tanács 91/555/EGK. irányelvére. Ezen tájékoztatási kötelezettség elmulasztásával összefüggő igény a vizsgált ügyekben nem merült fel, de a korábbi bírói gyakorlat fenntartható lesz.

A munkáltatói jogkör gyakorlás körébe tartozik az a kérdés, ha a jogkört gyakorló első számú vezető (vezető tisztségviselő) megválasztását utóbb a bíróság jogellenesnek minősíti. Az egyik vizsgált ügyben erre hivatkozással a munkaügyi jogvitában a bíróság jogellenesnek mondta ki a felmondást. Ez ellentétes a Legfelsőbb Bíróság ma is alkalmazható gyakorlatával, amely ilyen esetben a jogbiztonságra, a munkáltató folyamatos működéséhez fűződő érdekre tekintettel a felmondást jogszerűnek minősítette (LB Mfv.I.10.836/1998.).

### **3.3. A jognyilatkozatok indokolása**

#### **3.3.1. A rendes felmondás (régi Mt.) és a felmondás (új Mt.)**

A munkaviszony-megszüntetés jogellenessége körében a jognyilatkozatok indokolása jelentős hányadot (kb. 80%) képvisel. A rendes felmondások, felmondások indokolására vonatkozó törvényi szabályozás nem változott alapvetően. (Változás abban van, hogy az új Mt. kivételesen meghatározott indokolással lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony felmondását is.)

A felmondó jognyilatkozatot a munkáltatónak meg kell indokolnia (kivéve, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagy vezető állású), a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az Mt., hasonlóan a régi Mt-hez, nem jelöl meg konkrét felmondási indokokat, a jogszerű indokolások körét keretjelleggel határozza meg, mert csupán összefoglalóan jelöli meg a felmondás lehetséges okait.

Az indokolásra vonatkozó követelményeket – a régi Mt-vel azonosan – az Mt. 64. § (2) bekezdése rögzíti:

- a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie,
- az indok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő, azaz a munkáltatói felmondás esetén a munkáltató bizonyítja.

A bírói gyakorlat egységes abban, hogy több felmondási ok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja a megszüntető jognyilatkozat jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség (BH 2003.211.). Erre a fenntartható gyakorlatra az új Mt. indokolása is utal.

A vizsgált ügyekből megállapíthatóan a munkaviszony felmondásával összefüggő jelentős terjedelmű bírói gyakorlat továbbra is él, azt a bíróságok és a munkáltatók is iránymutatónak tekintik.

#### **a) Világosság, valóság és okszerűség**

Az 1992-es Mt. szerint rendes felmondással a határozatlan idejű munkaviszony volt megszüntethető, a 2012-es Mt. alapján felmondással mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszonyt (ez utóbbinál szigorúbb feltételekkel) meg lehet szüntetni. A határozott idejű munkaviszony munkáltató, illetve munkavállaló általi felmondással történő megszüntetése indokolására az Mt. 66. § (8) bekezdését, illetve a 67. § (2) bekezdését kell alkalmazni. Ezek a szabályok meghatározzák a konkrét felmondási okokat.

A rendes felmondás indokolásával összefüggő elveket, követelményeket a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 95. számú állásfoglalása tartalmazza. Ezek az elvek az új Mt. szerinti felmondásoknál is alkalmazhatók, a határozott idejű munkaviszony felmondásának indokolására előírtak figyelembevételével

Világos a felmondás indokolása, ha abból megállapítható, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban miért nincs szükség, azaz a munkaviszony rendeltetését veszítette (BH 2001.395.). Nem világos a közhelyszerű, túl általános indokolás, de ebből a szempontból a



munkavállaló tudomásának van jelentősége.

A Legfelsőbb Bíróság egy ügyben kimondta, hogy világos a munkavállaló által ismert, előzőleg felvett jegyzőkönyvre, vagy más iratra való pusztán hivatkozás is a rendes felmondásban, amennyiben az általa is aláírt jegyzőkönyvből, illetve korábban megismert iratból a felmondás indoka a munkavállaló számára egyértelműen ismert volt és egyértelműen kiderült (BH 2004.51.). Ebből a szempontból nem egységes a bírói gyakorlat, mert egyes ügyekben a bíróság a világosság követelményét általában és nem pedig a jognyilatkozat címzettje tudomása oldaláról értékeli.

Csak a felmondás közlésekor fennálló valós tény, körülmény lehet a felmondás indoka, a hosszabb időt igénylő folyamatra hivatkozáskor azonban nem szükséges a folyamat befejezettsége (BH 2000.225.).

Valótlannak bizonyult felmondási indok esetén a rendeltetésellenesség, illetve joggal való visszaélés vizsgálatáról nem lehet szó, mivel a rendeltetésellenes joggyakorlás szabálya azt tette lehetővé, hogy a bíróság az alakilag törvényes joggyakorlást az 1992-es Mt. 4. §-a szerinti bizonyított körülmények miatt jogellenesnek minősítse. Az új Mt. 7. § (1) bekezdése a rendeltetésellenesség helyett a joggal való visszaélés tilalmát, mint alapvető szabályozza, e körben még nincs bírói gyakorlat. A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal című, dr. Vékás Lajos szerkesztette kommentár szerint a Ptk. ugyanezen alapelv megfogalmazásakor abból indul ki, hogy a törvénynek elsősorban az alanyi jogok szabad gyakorlását kell biztosítani, a kirívóan rendeltetésellenes joggyakorlás pedig rendszerint a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Emellett a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének érvényesítése is (ezen elveket az új Mt. a 6. § (2) bekezdésében általános magatartási követelményként szabályozza) megfelelő lehetőséget ad a rendeltetéseszerű joggyakorlás biztosítására (Complex Kiadó 2013. 30. oldal).

A felmondás indokának világossága és való volta mellett okszerűnek is kell lennie, azaz az indokolásból elfogadhatóan ki kell tűnnie, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs már szükség.

Az előbbiekkal kapcsolatos elveket az új Mt. indokolása is tartalmazza. A vizsgált ügyekből megállapíthatóan – figyelemmel a szabályozás azonosságára – a bíróságok továbbra is alkalmazzák az MK 95. számú állásfoglalást és döntéseik meghozatalánál alapul veszik a hosszú ideje kialakult széles körű és terjedelmes bírói gyakorlatot. Így továbbra is elfogadott, hogy a felmondás indokának nem kell feltétlenül részletezőnek lennie, elegendő az összefoglalóan megjelölt indok, ha abból a munkavállaló számára egyértelmű és világos, hogy miért került sor a felmondásra, miért nem tart igényt a munkáltató a munkájára (MK 95. számú állásfoglalás, BH 2003.211.).

A munkáltatók gyakran alkalmaznak összefoglaló indokot, ilyen az átszervezés és a létszámcsökkentés.

A munkáltatói rendes felmondás egyik gyakori indoka az átszervezésre történő hivatkozás. Az átszervezések viszonylag nagy száma ellenére a fogalmat azonban számos bizonytalanság övezi. Abban a kérdésben, hogy mi minősül átszervezésnek, Petrovics Zoltán a következő választ adja: „Az Mt. által kínált felmondási okcsoportok közül az átszervezés a munkáltató működésével összefüggő okok körébe sorolható. Az átszervezés azonban jóval sokszínűbb fogalom, mint amilyennek első ránézésre tűnhet, éppen ezért meglehetősen nehéz egyetlen definícióval megragadni. Természetéből adódóan – „ernyőfogalomként” – számos különböző életbeli tényállást felel. [Petrovics Zoltán: Variálnak – Az átszervezés egyes kérdéseiről. HUMÁN SALDO 10:(-) pp. 307-311. (2010)]

Petrovics Zoltán szerint az átszervezés esetei lehetnek:

- a munkáltató szervezeti felépítésének változása,
- a munkaszervezésben történt változás,
- a munkakör megszűnése

A hivatkozott tanulmány szerint a munkáltató szervezeti felépítésének változása tekintetében az átszervezés magában foglal valamennyi olyan változást, amely a munkáltató szervezeti felépítését érinti. E változások egyaránt kiterjedhetnek a munkáltató egészére, és annak egy részére is. A gyakorlat általában külön indokként tekint a munkáltató által végrehajtott

létszámcsökkentésre, noha valójában ez az intézkedés is a szervezeti változások körébe – vagyis az átszervezés fogalma alá – sorolható (BH 2007.309., LB Mfv.I.10.675/2007/3.). A munkaszervezésben végbement változások körébe sorolhatók azok az esetek, amikor a munkáltatónál meglévő korábbi munkaköri feladatosztás megváltozik, de ennek nem kell feltétlenül érintenie a szervezeti struktúra felépítését (BH 1998.508.). Az átszervezés harmadik esete – a konkrét tényállás függvényében – a munkakör megszüntetése, amely járhat egy meghatározott munkakör tényleges megszűnésével, de eredményezheti bizonyos munkakörök összevonását is, ami munkaszervezésbeli változásokra utal.

Ezeknél a gyakorlat szerint továbbra sem szükséges a részletező indokolás, de a bíróság a munkáltatóra terheli annak bizonyítását – helyesen –, hogy az átszervezés, létszámcsökkentés a munkavállaló munkakörét érintette. Ugyanakkor nem feltétlenül szükséges, hogy az átszervezés folytán annak a munkavállalónak a munkaköre szűnjön meg, akivel a felmondást közölték. Így elégséges annak bizonyítása, hogy az átszervezés a munkáltató azon szervezeti egységét érintette, ahol a munkavállaló dolgozott. Átszervezésnek minősül a feladatoknak a munkavállalók között más módon történő felosztása, így önmagában az, hogy megmaradtak a feladatok, nem teszi jogellenessé a felmondást (LB Mfv.II.10.009/2000.).

Az átszervezés, létszámcsökkentés célszerűsége, gazdaságossága továbbra sem vitatható, a bíróság nem vizsgálhat a munkáltató vezetésének körébe tartozó ilyen kérdést, ez nem képezheti a munkaügyi jogvita tárgyát (BH 2002.374., LB Mfv.I.10.800/2007.). Mindez akkor is érvényes, ha a munkáltató az átszervezés, illetve a létszámcsökkentés indoka mellett gazdaságossági és célszerűségi szempontokat részletez, mivel ezek nem minősülnek a felmondás vizsgálható indokának, hanem a gyakorlat tájékoztató jellegűnek tekinti (BH 2001.341., LB Mfv.I.10.800/2007/4.).

Abban is töretlen a bírói gyakorlat, hogy a munkáltató kiválaszhatja az érintett munkavállalók közül azokat, akiknek a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni (MK 95. számú állásfoglalás, LB Mfv.I.10.124/2008/3.).

## **b) A méltányosság elve alkalmazhatósága**

Az MK 95. számú állásfoglalása szerint a jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amely a munkaügyi jogvita keretein kívül esik, mint például a munkavállaló személyi, családi körülményei.

Az Mt. 6. § (3) bekezdése előírja, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Ilyen szabályt a régi Mt. nem tartalmazott.

A jogirodalomban különböző álláspontok vannak abban a kérdésben, hogy az Mt. 6. § (3) bekezdésében megfogalmazott méltányosság elve alkalmazható-e a munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondása jogszerűségének megítélésénél. Gyulavári Tamás szerint a munkáltatónak nemcsak a teljesítés egyoldalú meghatározása, hanem a felmondási jog gyakorlása során is alkalmaznia kell a méltányosság követelményét (Gyulavári Tamás: Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, 2013. 200–201. oldal). Dr. Berke Gyula és dr. Kiss György is felvetik ezt a problémát és utalnak arra, hogy a német felmondásvédelmi rendszerben a felmondás érvénytelen, ha szociálisan nem igazolható. (Sozial Ungerecht Fertig). A szociális igazolhatóság fogalmát jogszabály nem rögzíti, de keretjellegetően meghatározza azokat a körülményeket, amelyek teljesítése esetén a felmondás szociálisan nem minősül igazoltnak (Berke-Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Complex, Wolters-Kluwer Bp. 2014. 311. oldal). A Kardkovács Kolos szerkesztette, A munka törvénykönyvének magyarázata című kommentár is foglalkozik ezzel a kérdéssel. Az Mt. 6. § (3) bekezdéséhez fűzött magyarázatból kitűnően a szerzők a méltányos mérlegelés elvét abban a körben tartják alkalmazhatónak, amikor a munkaviszony teljesítése során a munkáltató egyoldalúan mérlegelési körében jogosult meghatározni a munkavégzés módját, feltételeit, amivel a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A jogszabály nyelvtani értelmezéséből ugyan levezethető a szélesebb értelmezés, a szerzők megítélése szerint azonban ennek gyakorlati jelentősége nincsen, ugyanis csak az említett jogszabályhely második fordulata határoz meg konkrét tilalmat. Mindebből az következik, hogy az aránytalan

sérelem okozásának tilalma létszámleépítés esetén nem érvényesül, hiszen ez az egyoldalú munkáltatói intézkedés nyilvánvalóan nem a munkaviszony teljesítésére irányul. Ez a könyv utal az EBH 2009.1979. számú elvi határozatára, amikor is a Legfelsőbb Bíróság a kirendelés megtagadásával indokolt rendkívüli felmondást amiatt minősítette jogellenesnek, mert a munkáltató a kirendeléskor figyelmen kívül hagyta a munkavállaló egészségi állapotát, idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettségét. A Legfelsőbb Bíróság a mérlegelés követelményét sértő munkáltatói intézkedést rendeltetésellenesnek minősítette (Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A munka törvénykönyve magyarázata. HVG-ORAC 2014. 35–36. oldal). A Legfelsőbb Bíróság ebben az ügyben azonban nem a munkaviszonyt megszüntető intézkedést, hanem a kirendelést ítélte a méltányos mérlegelést mellőző munkáltatói intézkedésnek.

Az Mt. 6. § (3) bekezdését – bár e körben nem volt még vizsgálható ügy – az MK. 95. számú állásfoglalás felülvizsgálatához kapcsolódóan indokolt elemezni. Kétségtelen, hogy a törvény megszövegezése nem szerencsés, ugyanakkor a méltányos mérlegelés követelményének kérdése a törvény céljának és az általános magatartási követelmények figyelembevételével válaszolható meg. Mindezek alapján a joggyakorlat-elemző csoport úgy foglalt állást, hogy a méltányos mérlegelés követelménye a munkaviszonyból eredő munkavállalói kötelezettségek teljesítésének meghatározásakor érvényesül. Ez azonban nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés ennél tágabb (pl. létszámcsökkentés esetére) alkalmazását előírja.

### **c) A munkavállaló magatartásával, vagy képességével összefüggő indok**

A vizsgált ügyek tanúsága szerint a bírói gyakorlat e körben töretlen. A bíróságok nem fogadják el az általában alkalmatlanságra, bizalomvesztésre, együttműködésre képtelenségre, hanyag munkavégzésre hivatkozó felmondásokat (MK 95.II.), ha az indokolás nem tartalmaz azt alátámasztó körülményre hivatkozást.

A tartalmatlan, közhelyszerű indokolás miatt a felmondás jogellenes (MK 95. számú állásfoglalás, BH 1998.195.).

Több ügyben előfordult, hogy a munkáltató úgy hivatkozott egészségügyi alkalmatlanságra, hogy a munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatról szóló 33/1998.(VI.24.) NM rendeletben előírt feltételeket figyelmen kívül hagyta, mivel egymagában a kezelőorvosnak a munkavállaló általános egészségi állapotára vonatkozó véleménye alapján mondott fel, ahelyett hogy munkaköri (szakmai) alkalmassági vizsgálatot kért volna.

A munkáltató köteles bizonyítani egészségügyi alkalmatlansággal indokolt felmondásnál, hogy a munkavállaló az adott munkakör betöltésére ténylegesen alkalmatlan.

Az egyik vizsgált ügyben a munkavállalót vizsgáló orvos „jelenleg nem alkalmas” véleményt adott, ami ellentétes a hivatkozott az NM rendeletben előírt kategóriákkal, de a munkáltató ennek ellenére felmondással élt, amit a bíróság – helyesen – jogellenesnek minősített. A keresőképtelenség önmagában és általában nem azonos a munkakörre egészségügyileg alkalmatlansággal.

A munkaköri orvosi vizsgálat a 33/1998.(VI.24.) NM rendelet 13. § (1)-(2) bekezdései alapján azt állapíthatja meg, hogy a vizsgált munkavállaló az adott munkakörre:

- alkalmas,
- korlátozottan alkalmas,
- ideiglenesen nem alkalmas, vagy
- nem alkalmas.

Amennyiben a vizsgálatot végző egészségügyi szerv, illetve orvos véleménye szerint a munkavállaló ideiglenesen nem alkalmas, az orvos által megjelölt időben, de legkésőbb a hatodik hét elteltével az alkalmasságot véleményező egészségügyi szervhez újabb orvosi vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót. Ha pedig a munkavállaló, vagy a munkáltató a munkaköri alkalmasság I. fokú orvosi véleményével nem ért egyet, annak kézhezvételétől számított 15 napon belül kérheti a munkaköri alkalmasság II. fokon történő orvosi elbírálását. Ezt a kérelmet az I. fokon eljáró egészségügyi szervnél, illetve orvosnál kell kérni.

Mindezekből következően rövid időre vonatkozóan megállapított egészségügyi alkalmatlanság nem ad alapot arra, hogy ezzel az indokkal a munkáltató felmondjon, hanem

újabb orvosi alkalmassági vizsgálatra kell küldenie legkésőbb 6 hét múlva a munkavállalót.

A munkaügyi perben a munkaköri egészségi alkalmasság orvosi megállapítása vitatható.

A Legfelsőbb Bíróság 1/2004. számú Közigazgatási-polgári jogegységi határozata foglalkozik a foglalkozás-egészségügyi alkalmasságról szóló II. fokú orvosi vélemény szakvéleménnyé minősítésével és annak joghatásával. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a foglalkozás-egészségügyi alkalmasságról szóló II. fokú orvosi vélemény nem közigazgatási határozat, hanem szakvéleménynek minősül, ezért közigazgatási határozat hiányában a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal szemben a vélemény felülvizsgálata iránt sem közigazgatási, sem a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó eljárás nem indítható, a szakvélemény a munkaviszony megszüntetése miatt indult munkaügyi perben vitatható.

A vizsgálat tárgyát képező más ügyekben sem tudták a munkáltatók bizonyítani az egészségügyi alkalmatlansággal indokolt felmondás esetén az indok valóságát, ami azt mutatja, hogy a munkáltatók kevéssé ismerik az NM rendeletet, de az is előfordult, hogy a munkaügyi perben kirendelt igazságügyi orvosszakértő véleményével cáfolta a munkaköri alkalmatlanságról adott üzemorvosi véleményt. A munkáltató a legkisebb kétség esetén tehát akkor jár el helyesen, ha az orvosi vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül kéri a munkaköri alkalmasság II. fokon történő orvosi elbírálását, majd a II. fokú egészségügyi szerv véleménye alapján dönt a munkaviszony esetleges felmondásáról.

Abban továbbra is egységes a bírói gyakorlat és követi az MK 95. számú állásfoglalásban megfogalmazottakat, hogy önmagában a keresőképtelenség a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg, mivel a munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képeség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti (EBH 2006.1538.; BH 2007.96.). E körben az új Mt-nek a törvény célját rögzítő 1. §-a alapján, figyelemmel az Alaptörvény 28. §-ára, felvethető az állásfoglalás oly módon pontosítása, ami „önmagában” a keresőképtelenségre hivatkozást

rekeszti ki az okszerű felmondási indokok köréből.

Előfordul, hogy a munkáltató egymagában az elvárt teljesítmény elmaradásával indokolja a felmondást. Ez azonban nem felel meg sem a régi Mt. 89. § (2) bekezdésének, sem az új Mt. 66. § (2) bekezdésének, mivel az elvárt teljesítmény elmaradásának számtalan oka lehet, így önmagában ez az indok nem minősül a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartásának, képességének.

A munkavállaló magatartásával összefüggő felmondási ok a bizalomvesztés, a képességével, adottságával összefüggő felmondási indok az alkalmatlanság. Ezek a felmondási indokok a munkáltatóktól általában széles körű, kiterjedt bizonyítást igényelnek, mivel az ilyen ügyek többségében a munkavállalók rendeltetésellenes joggyakorlásra és az egyenlő bánásmód megsértésére is hivatkoznak, melyek vizsgálata nagyon alapos, körültekintő bírói munkát, a tényállás teljes körű feltárását igényli. A vizsgálat tapasztalatai szerint ezen ügyekben a munkáltatók gyakran nem tudják bizonyítani az indok valós és okszerű voltát, mivel a munkáltatóra háruló bizonyítási teher miatt a hiányos bizonyítás következménye a munkáltatóra hárul, a munkavállalók jó része pedig a rendeltetésellenesség bizonyításával marad adós, mivel arra gyakran csak hivatkoznak, azt alátámasztó bizonyíték nélkül.

A bírói gyakorlat alkalmatlansági indokként általában nem fogad el súlytalan, csekély kötelezettségzegést, az okszerűség hiánya miatt (BH 2004.158.).

A Legfelsőbb Bíróság az EBH 2007.1717. számú elvi határozatában azt fejtette ki, hogy amennyiben a munkáltató szakértői figyelmeztetés alapján tudta, hogy a munkavállaló iskolai végzettsége miatt a feladat ellátására nem alkalmas, vele szemben súlyos szankció akkor sem alkalmazható, ha a megbízás ellen nem tiltakozott.

Említést érdemes tenni a Legfelsőbb Bíróság egy korábbi elvi jelentőségű döntéséről, mely szerint a munkáltató tulajdonosaiban bekövetkezett változás, ha az egyébként magát a szervezetet nem érinti, a munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetését általában nem alapozza meg, mert az nem függ össze a munkaviszonnyal



kapcsolatos kötelezettségek teljesítésével. A munkavállaló azonban a munkáltató vezetője volt, ami sajátos bizalmi viszonyt feltételez a tulajdonosi és egyúttal a munkáltatói jogokat gyakorló testület, valamint a munkáltató viszonyában. Ezt a viszonyt a tulajdonosok személyében bekövetkezett változás nem vitásan érintheti, ami a vezető szempontjából a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül (BH 1999.274.).

Jogszerű indoknak minősül az összeférhetetlen magatartás, az együttműködési kötelezettség megsértése is, amennyiben ezeket a munkáltató bizonyítja (EBH 2004.1055.). Ezekben az ügyekben az eljáró bíróságok különös hangsúlyt a tényállás felderítésére helyeztek.

#### **d) A minőségi csere**

Az e körbe tartozó rendes felmondás, felmondás viszonylag ritka és megállapíthatóan a bírói gyakorlat megalapozott. A minőségi csere a munkáltató működéséhez kapcsolódó felmondási okok körébe sorolható.

Így az egyik vizsgált ügyben a munkaügyi bíróság azt állapította meg, hogy a régi és az új munkavállaló szakképzettsége azonos volt, azt pedig a munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy a nagyobb szakmai gyakorlat számára miért jelent előnyt. Az eljáró bíróságok szerint ilyen cserénél az okszerűség bizonyítása törvényi feltétel. Ennél az ügynél – amely nem került a Legfelsőbb Bíróság elé – az vethető fel, hogy önmagában a tényszerűséget elegendő lett volna-e vizsgálni, mivel az okszerűség vizsgálata az MK 95. I. b. pontjában megfogalmazott és a bírói gyakorlatban töretlen elvet sérthet. A munkáltató vezetése körébe tartozó döntés gazdaságos, célszerű volta munkaügyi per tárgyát nem képezheti. Az átszervezés célszerűségének vizsgálatától tartózkodó ítélkezési szemlélet alapján Kiss György professzor arra a következtetésre jut, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondási indok – ennek megfelelően az átszervezés is – „mintegy tényénél fogva okszerű, és ennek következtében a felmondás okszerűsége külön már nem is lehet a megítélés tárgya” (Kiss György: Munkajog, Osiris, Budapest, 2005, 238–239. o.).

A Legfelsőbb Bíróság gyakorlata szerint az átszervezéssel érintett és magasabb minőségi

követelményeket támasztó munkakörre való alkalmatlanság lehetlenné teszi a munkaviszony fennállását, mindezen körülményeket azonban a munkáltatónak kell bizonyítania (LB Mfv.I.10.378/1998.).

A bírói gyakorlat szerint az is a minőségi csere fogalmába tartozik, ha a munkáltató azért mond fel a munkavállalónak, mert olyan másik munkavállalót kíván helyette alkalmazni, akinek a munkaerejét és munkaidejét többféle szakképzettsége folytán bizonyítottan gazdaságosabban tudja használni (BH 1980.404.). A Legfelsőbb Bíróságnak ez a régi határozata ma is időtálló és alkalmazható.

Önmagában a hibátlan és magas színvonalú munkavégzés nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A minőségi csere célszerűsége nem vizsgálható, azt azonban vizsgálni kell, hogy az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének (MK 95.I/b., EBH 1999.45.).

A minőségi csere témájában dr. Kulicity Mária által írt dolgozat az összefoglaló vélemény 2. számú mellékletét képezi.

#### **e) Munkavállalói felmondás**

A vizsgált időszakban megállapíthatóan, de a korábbi évek tapasztalata is azt mutatja, hogy ritka a munkavállalói felmondás jogellenessége miatt indult munkaügyi jogvita, a munkavállaló ugyanis nem köteles a felmondását indokolni.

A munkavállaló felmondásával összefüggésben munkaügyi jogvita abból keletkezhet, ha a felmondásra az alakszerűségi követelmény megsértésével szóban kerül sor, vagy a munkavállaló úgy szünteti meg a munkaviszonyát, hogy felhagy a munkavégzéssel. A tapasztalatok szerint a munkavállaló oldaláról az írásbeli nyilatkozattételre nem mindig lehet számítani. (Megjegyzendő, hogy a legkorábbi Mt. az 1967. évi II. törvény, míg a munkáltatónak a felmondását írásbeli alakhoz kötötte, addig nem kötötte viszont írásbeli alakhoz a dolgozó felmondásának a munkáltatóval való közlését. E szerint a dolgozó

szóbelileg is felmondhatta a munkaviszonyt, bár kétség esetén neki kellett bizonyítania, hogy a felmondó nyilatkozat közlése megtörtént.) Az 1992-es Mt. és a 2012-es Mt. is azonos szabályt tartalmaz abban, hogy a munkavállaló is írásban köteles a felmondását a munkáltatóval közölni. Ha a munkavállaló szóban közli a felmondását, az jogellenes. Ha azonban a munkáltató ezt mégis tudomásul veszi és munkavállalói felmondásra hivatkozással kiállítja a szükséges okiratokat, valamint elszámol a munkavállalóval, a munkáltató tekintetében is irányadónak kell tekinteni azt a bírói gyakorlatot, mely szerint egymagában az írásbeliség hiányára hivatkozva nem igényelheti a jogellenes munkavállalói felmondás jogkövetkezményét. A formahibás volta miatt jogellenes munkavállalói felmondás, a munkavállaló önkéntes távozása és a szóbeli felmondás munkáltató általi elfogadása révén végül is fogantatba megy. Az új Mt. 22. § (4) bekezdése már szabályozza ezt a kérdést (átvéve a Legfelsőbb Bíróság e körbeni korábbi gyakorlatát), mely szerint az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelenségének jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a nyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.

### **3.3.2. A rendkívüli felmondás és az azonnali hatályú felmondás**

#### **a) Indokolási kötelezettség**

A régi Mt. és az új Mt. azonosan határozza meg a rendkívüli felmondás [régi Mt. 96. § (1) bekezdés a) és b) pontok] és az azonnali hatályú felmondás [új Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontok] indokait, amelyek mindkét félre kötelezőek.

A munkáltató, vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással (rendkívüli felmondással) megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Nem annak van jelentősége, hogy a rendkívüli felmondás a törvény a) vagy b) pontját jelöli meg, vagy mindkettőre hivatkozik, mert a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot annak tartalma szerint minősíti, a jognyilatkozatban közölt indokok alapján.

Az írásbeli jognyilatkozatba foglalt indokolás következményeit illetően széles körű bírói gyakorlat alakult ki, amely továbbra is figyelembe vehető és a bíróságok alkalmazzák is. Ezekben az ügyekben az állapítható meg, hogy a munkavállalói keresetek több mint 60%-a azért bizonyul megalapozottnak, mert a munkáltató a reá háruló bizonyítási teher ellenére

- nem tudja bizonyítani az indok valóságát, vagy
- nem tudja bizonyítani a kötelezettségszegés súlyát.

Munkavállalói rendkívüli felmondás ritkán fordul elő, többnyire bérfizetési késedelem az indoka, amit a bírói gyakorlat súlyos kötelezettségszegő magatartásként értékel a munkáltató részéről (LB Mfv.I.10.679/2011/6.). Problémát vet fel azonban, hogy a bizonyítás a munkavállalót terheli, akinek a bérfizetési elszámoló iratok hiányában gyakran csak közvetett bizonyítékok állnak a rendelkezésére. A közvetett bizonyíték okszerű és hiánytalan láncolata elegendő lehet a bizonyításhoz.

Több vizsgálati részjelentés általános hiányosságként felvetette, hogy a bíróságok a rendkívüli, illetve azonnali hatályú felmondások indoka tekintetében annak valóságát és okszerűségét vizsgálják és értékelik, a kötelezettségszegés minősített voltára (lényeges kötelezettség, jelentős mértékű, szándékosan, vagy súlyosan gondatlanul megsértése), az együttes feltételek (hármass feltétel) fennállása vizsgálatára nem térnek ki sem a tényállásban, sem a jogi minősítésben. Ez a gyakorlat nem elfogadható, de meg kell jegyezni, hogy a keresetek többsége eleve az indokolás okszerűsége hiányára hivatkozva kéri a jogellenesség jogkövetkezményeinek alkalmazását. Mindennek ellenére azonban a rendkívüli felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás együttes feltételeinek külön-külön és együttes értékelése a törvényből következik, ezért az nem mellőzhető.

A régi Mt. 96. § (1) bekezdés a) és b) pontja és az új Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja tényállási elemei azonosak, ezen elemek teljességét jelenti az okszerűség, azonban az a) és b) pontban előírt tényállási elemek egyenkénti vizsgálata nem váltható ki az okszerűsége összefoglalóan hivatkozással. Az a) pontra (akárcsak tartalmilag) hivatkozó megszüntető jognyilatkozat jogszerűsége értékelésekor az együttes feltételeket külön-külön, majd azokat

összevetve kell vizsgálni. Így nem mellőzhető annak önálló vizsgálata, mely szerint:

- a munkaviszonyból származó kötelezettség lényeges volt-e, és
- a másik fél a lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy gondatlanul szegte-e meg, és
- a kötelezettség megszegése jelentős mértékű volt-e (ezek együttes feltételek).

A b) pont esetén a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást kell vizsgálni.

Egymagában az okszerűség vizsgálata (a valóság mellett) a rendes felmondásnál/felmondásnál értelmezhető, így az a) pont szerinti kötelezettségszegéssel indokolt rendkívüli felmondásnál/azonnali hatályú felmondásnál, valamint a b) pont szerinti magatartásnál az okszerűség vizsgálata szükségtelen, a tényállási elemek egyenkénti és együttes vizsgálata teszi lehetővé a jognyilatkozat jogszerűsége, vagy jogellenessége jogkövetkezményei alkalmazását. Az okszerűség többlet tényállási elemet jelenthet az a) és b) pontban előírt konjunktív feltételek mellett (de nem helyett).

A kifogásolt ügyeknek a tárgya megállapíthatóan olyan súlyú magatartással, vagy mulasztással indokolt rendkívüli, illetve azonnali hatályú felmondás volt, amelynél nem volt elvárható a jogosulttól, hogy a rendes felmondási időre nézve még fenntartsa a munkaviszonyt a másik féllel. Ebből következően az okszerűség megjelölése ellenére a bíróságok érdemi döntése helytálló volt.

Megjegyzendő, hogy elfogadható eljárás az lenne, ha a munkáltatói rendkívüli felmondási, illetve azonnali hatályú felmondásra vonatkozó jognyilatkozat indokolása tartalmazná, hogy az adott munkáltatónál az adott munkakörben dolgozó munkavállaló kötelezettségszegése miért minősül lényegesnek, a kötelezettségszegés miért jelentős mértékű és az indokolás kitérne arra is, hogy a munkavállaló magatartása miért minősíthető szándékosnak, vagy súlyosan gondatlannak. Az ilyen részletezésű indokolás egy munkaügyi jogvitában jelentősen megkönnyítené a munkáltatói bizonyítást és a munkaügyi per gyorsabb befejezése lehetővé válna. Mindazonáltal azonban a munkáltató minősítésétől függetlenül a törvényi együttes feltételeknek való megfelelés megállapítása, a minősítés a bíróság feladata.

Az egyik ügyben a régi Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjára alapította a munkáltató a rendkívüli

felmondását azon indokkal, hogy a szerződéses partnere a szerződést felmondta. Az elsőfokú bíróság tartalmilag az a) pont alapján vizsgálódott és megállapította a jogellenességet amiatt, mert bizonyítottanak találta, hogy nem a felperes magatartása vezetett a szerződés felmondásához. A másodfokú bíróság az indokolást annyiban módosította – egyébként helyesen –, hogy a rendkívüli felmondás nem tartalmazott megállapítást a felperes magatartásáról, következésképpen a jognyilatkozat a világosság hiánya miatt jogellenes.

### **b) A joggyakorlási határidő számítása**

A régi Mt. és az új Mt. is a rendkívüli felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását szubjektív és objektív határidő betartásához köti. Ezek a határidők jogvesztők, kimentésnek nincs helye [rég Mt. 96. § (4) bekezdés, új Mt. 78. § (2) bekezdés]. E szabályok szerint a rendkívüli felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha a rendkívüli felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az okról a testületet, mint munkáltatói jogkör gyakorló szervet tájékoztatják.

A joggyakorlási határidő értelmezése körében kialakult széles körű korábbi bírói gyakorlatot a bíróságok továbbra is folytatják, a lefektetett elveket megfelelően alkalmazzák. Ezek között a legfontosabb, mely szerint a rendkívüli felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegés tekintetében a szubjektív 15 napos határidő akkor veszi kezdetét és a kötelezettségszegésről a munkáltató akkor szerez tudomást, ha ismert az elkövető személye, vétkessége és a kötelezettségszegés súlya (BH 2003.344., BH 2000.76., EH 246., LB Mfv.E.10.196/2005., Munkajogi Döntvénytár II/201., LB Mfv.III.10.398/2012.).

Nem eshet a munkáltató terhére, ha a kötelezettségszegést tagadó munkavállaló számára lehetőséget nyújt a bizonyításra (Munkajogi Döntvénytár II/198.). Az egyik vizsgált ügyben a munkáltató határidőt adott a munkavállalónak a hiányosság felszámolására, majd annak eredménytelensége miatt rendkívüli felmondással élt. Az eljáró bíróságok a 15 napos határidőt

a munkáltató által szabott határidőtől számították, az előtte lévő időt nem tekintették a tudomásszerzés időpontjának, ezért a rendkívüli felmondást – helyesen – nem minősítették elkésettnek.

Az előbbiekhöz kapcsolódik az a vizsgált ítélet, melyben a régi Mt. 96. § (4) bekezdésével kapcsolatos ügyben a munkáltató határidőt tűzött a munkavállalónak arra, hogy a ki nem fizetett munkabére fejében hazavitt berendezési tárgyakat visszaszolgáltassa. Az elsőfokú bíróság a határidő előtt eltelt időt nem számította be a szubjektív határidőbe és azt megtartottnak minősítette. A másodfokú bíróság más okból állapította meg a rendkívüli felmondás jogellenességét, így a 15 napos határidő megtartásáról nem foglalt állást.

Ebben az ügyben megállapíthatóan, ha a határidőtűzés ésszerű és reális volt, az elsőfokú bíróság álláspontja elfogadható.

Több ügyben felmerült, hogy a rendkívüli felmondás arra a megszüntetési időpontra hivatkozott, amikor a munkavállaló a kötelezettségszegő magatartást tanúsította, illetve a mulasztás a részéről megkezdődött. Ezekben az esetekben a rendkívüli felmondás visszamenőleges hatállyal állapította meg a munkaviszony megszüntetése időpontját. A rendkívüli felmondás azonban nem lehet visszamenő hatályú, mert a munkaviszonyt csak a jövőre nézve lehet megszüntetni. Önmagában azonban a rendkívüli felmondásnak ez a megjelölése nem teszi jogellenessé a munkáltatói jognyilatkozatot, hanem azzal a következménnyel jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni (BH 2002.244.).

A joggyakorlásra előírt 15 napos szubjektív határidőt a régi Mt. alapján kialakult ítélkezési gyakorlat megtartottnak tekintette, ha az intézkedést a munkáltató a szubjektív határidő utolsó napján postázta. A régi Mt. erre vonatkozóan nem tartalmazott előírást. Ezzel szemben az új Mt-nek a határidő számítására vonatkozó 25. § (6) bekezdése arról rendelkezik, hogy a határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A (7) bekezdés értelmében a határidő elmulasztása akkor menthető ki,

ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi. Az új Mt. 25. § (6) bekezdésének előírása akkor érvényesül, ha maga az Mt. eltérő rendelkezést nem tartalmaz. Az azonnali hatályú felmondásra előírt 15 napos határidőre vonatkozó szabály ilyennek minősül, mivel az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására vonatkozik, az adott címzett egyoldalú jognyilatkozat megtételét jelenti.

Az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására irányadó tizenöt napos szubjektív határidő megtartottsága megállapítása során nem az Mt. 24. § (2) bekezdésének, hanem a 25. § (6) bekezdés és a 78. § (2) bekezdés rendelkezései együttes alkalmazásának van jelentősége. A törvény ugyanis az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására, nem pedig az intézkedés közlésére írja elő a tizenöt napot szemben például az Mt. 28. § (8) bekezdés rendelkezésével, ahol a megtámadásra irányuló jognyilatkozat másik féllel történő közlésére biztosít 30 napos határidőt.

Az Mt. 78. § (2) bekezdésben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására vonatkozó szabály a 25. § (6) bekezdésben megengedett eltérő rendelkezés, amely alapján az azonnali hatályú felmondásra előírt tizenöt napos szubjektív határidő megtartottsága nem a jognyilatkozat közlése [Mt. 24. § (1) és (2) bekezdés], hanem a jog gyakorlása alapján állapítható meg. A munkáltató ennek határidőben eleget tesz, ha az arra jogosult jogkörgyakorló a döntését meghozta, írásba foglalta, és ennek közlése iránt intézkedett.

A joggyakorlat-elemző csoport ezen egyhangú álláspontja alapján a Kúria Mfv.I.10.215/2014/7. számú ítéletében már ennek megfelelően hozott döntést.

### **3.3.3. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése**

A régi és az új Mt. is azonos szabályt tartalmaz arra, hogy megszűnik a munkaviszony a munkaszerződésben meghatározott idő lejártával, azaz a felek által megjelölt napon, vagy időtartam elteltével. A határozott idejű munkaviszonynak a meghatározott idő lejártával megszűnéséhez nem szükséges a felek jognyilatkozata és annak sincs jelentősége, ha a lejárati időpontjában a munkavállalóra nézve felmondási tilalomra alapot adó körülmény áll fenn. A



határozott idő lejártá alapján történő megszűnés ugyanis nem felmondás, ezért a felmondási tilalmak nem érvényesülnek.

Az adott tárgykörben a munkaügyi per tárgyát leggyakrabban annak vizsgálata képezi, hogy a határozott idő kikötésére a munkaszerződésben jogszerűen került-e sor. A régi Mt. 79. §-ának (4) bekezdése arról rendelkezett, hogy határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül került sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányult. E szerint a határozott időre szóló foglalkoztatás meghosszabbítása akkor jogszerű, ha ehhez valamilyen jogos indok kapcsolódik (BH 2006.199.). Az új Mt. 192. § (4) bekezdése ezt a szabályt fenntartja és fennmaradt az 5 éves korlátozás is.

A határozott idejű munkaszerződés tekintetében bontó feltétel továbbra sem alkalmazható. Ekkor ugyanis az egyik fél akaratának függvénye a jogviszony megszűnése, amellyel a felmondás szabályainak megkerülése valósul meg.

A törvény az egymás után kötött szerződésekkel kapcsolatban a munkavállalót védő szabályt alkalmaz, figyelemmel a Tanács 1999/70/EK. irányelvére, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásra.

A régi Mt. hatálya alatt a határozott időre szóló munkaviszonyt csak közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással lehetett megszüntetni, továbbá a munkáltató azt megszüntethette oly módon, ha a határozott időből még hátralévő időre jutó átlagkeresetet a munkavállaló részére előre megfizette. Az új Mt. a korábbiaktól eltérően mind a két fél, azaz mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára lehetővé teszi a határozott időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését. Erre azonban csak a törvényben előírt okok alapján kerülhet sor.

A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált ítéletek tekintetében olyan ügyek fordultak elő, amikor a munkáltató jogos érdek fennállása nélkül többször meghosszabbította a határozott

időre kötött munkaszerződést. A jogos érdek nélkül, visszaélészerűen létesített határozott idejű munkaviszonyokat összeszámolva határozatlan időre szóló munkaviszony fennállása volt megállapítható, amelyet a határozott idő lejártára hivatkozással a munkáltató jogellenesen szüntetett meg.

A régi Mt. 79. § (6) bekezdése rendelkezést tartalmazott arról a körülményről, ha a munkavállaló a határozott időtartam lejártát követően tovább dolgozott a munkáltatónál. Ebben az esetben a határozott idejű munkaviszony akkor alakult át határozatlan idejűvé, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot a közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozott. Az új Mt. ilyen szabályt már nem tartalmaz. Kérdés, hogy továbbdolgozás esetén miként minősül a munkaviszony? Egyes vélemények szerint, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően tovább dolgozik, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn, melyre vonatkozó általános szabály szerint a munkáltató azt köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hátrítják el. Az írásba foglalás hiányában fennálló érvénytelenségre – hasonlóan a régi Mt. szabályához – az új Mt. szerint is a munkavállaló hivatkozhat és pedig 30 napon belül, ha erre nem kerül sor, akkor a munkaszerződés érvényesen létrejött és pedig határozatlan időtartamra (Berke-Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters-Cluwer. Bp. 2014. 192. oldal). Természetesen ezen ügyek megoldása tényállásfüggő és a ráutaló magatartást is indokolt vizsgálni a bizonyítási teher szabályainak figyelembevételével.

#### **3.3.4. Felmondási tilalmak és korlátozások**

A régi Mt. egységesen határozta meg a felmondási tilalmakat abból a szempontból, hogy a tilalmi időszak alatt nem lehetett felmondó jognyilatkozatot közölni a munkáltatónak. A felmondási tilalom szempontjából – a csoportos létszámcsökkentés kivételével – a felmondás közlésének napja az irányadó [rég Mt. 90. § (4) bekezdés, Mt. 65. § (4) bekezdés].

A tilalmi idő leteltét követően a felmondás közölhető volt. Ennek ellenére a vizsgált ügyek között előfordult ezzel ellentétes döntés is, amely a régi Mt. 90. § (1) bekezdés a) pontja,

valamint a (2) bekezdés b) pontja helytelen alkalmazásával amiatt állapította meg a felmondás jogellenességét, mert azt a táppénz lejártát követő 30 napon belüli időpontban adta ki a munkáltató.

A felmondási tilalmak körében rendszeresen előforduló probléma volt a vizsgált ügyekben, hogy a munkavállaló keresőképtelen állományba került, de a keresőképtelenségének igazolása csak késedelmesen történt meg. Több ügyben megállapítható volt, hogy a felperes munkavállaló a rendes felmondás közlését követően több nappal fordult a házi orvosához, aki visszamenőlegesen keresőképtelen állományba vette. Ezekben az ügyekben az eljáró bíróságok annak tulajdonítottak jelentőséget, hogy a rendes felmondás közlésekor a munkavállaló nem volt keresőképtelen állományban, mivel munkát végzett. Ezt nem érinti az utólagos orvosi igazolás kiállítása. Ennélfogva a munkavállaló felmondási tilalomra alaptalanul hivatkozott. A bírói gyakorlat szerint ha a munkáltató az őt terhelő bizonyítás ellenére nem bizonyította, hogy az orvosi igazolás ellenére a felmondás közlésekor ténylegesen nem volt beteg a munkavállaló, a keresőképeségre alaptalanul hivatkozott (LB Mfv.I.10.968/1996.).

A Legfelsőbb Bíróság iránymutató elvi döntése szerint ha a munkavállaló a rendes felmondás időpontjáig ténylegesen munkát végez, a keresőképtelenségére vonatkozó orvosi megállapítást felülbírálván a betegállományba vételről a munkáltatót nem tájékoztatja, a felmondási tilalom fennállására nem hivatkozhat (EBH 2002.785.).

A joggyakorlat-elemzés során vizsgált ügyekből megállapíthatóan a bíróságok ezt a bírói gyakorlatot következetesen alkalmazták. Ennek a gyakorlatnak az új Mt. alapján már nincs jelentősége, mert a munkáltatói felmondás a keresőképtelenség alatt közölhető, de azzal, hogy a felmondási idő annak letelte után kezdődhet [Mt. 68. § (2) bekezdés a) pont].

Úgyszintén érvényesül az a bírói gyakorlat, mely szerint felmondási tilalom esetén is jelentősége van a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlásnak.

Az új Mt. szakította a felmondási tilalom egységes meghatározásával, amikor abszolút és relatív felmondási tilalomnak minősülő tényállásokat határozott meg. Abszolút felmondási

tilalmi idő alatt felmondás nem közölhető [Mt. 65. § (3) bekezdés], míg a relatív felmondási tilalom azt jelenti, hogy a megadott időszak alatt a felmondás a munkavállalóval közölhető, a felmondási idő azonban a tilalmi időszak megszűnését követően kezdődhet [Mt. 68. § (2) bekezdés].

A Legfelsőbb Bíróság korábbi gyakorlata szerint ha a rendes felmondás közlésekor a munkavállaló nő terhes volt, javára objektív jellegű felmondási tilalom érvényesült, így a felmondási tilalom akkor is fennállt, ha sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem tudott a rendes felmondás közlésekor fennálló terhességről (BH 2004.521.; BH 2005.366.; EBH 2005.1242.). Abban is egységes volt a bírói gyakorlat, hogy a terhességre, mint felmondási tilalomra alapot adó körülményre a munkavállaló nő csak akkor hivatkozhatott, ha erről a munkáltatót legkésőbb a rendes felmondás közlésekor tájékoztatta, illetve azt megelőzően. Az új Mt. 65. § (5) bekezdése ezt a bírói gyakorlatot vette át annak előírásával, hogy jogellenes megszüntetés iránti igényt a munkavállaló csak akkor támaszthat, ha a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta várandósságáról. Ennek elmulasztása esetén a felmondási tilalomra nem hivatkozhat, így a munkáltató felmondása nem lesz jogellenes.

Az Alkotmánybíróság 17/2014.(V.30.) AB határozatával 2014. május 31-étől megsemmisítette az Mt. 65. § (5) bekezdéséből „... a felmondás közlését megelőzően” szövegrészt. Az így megváltozott jogszabály mind a várandósságot, mind az emberi reprodukciós eljárásban való részvételt, mint felmondási tilalmat érinti és a megsemmisítés következményeként ezekre a felmondási tilalmat megvalósító körülményekre a munkavállaló nő csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta.

Az AB határozat 37. pontja szerint az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából. A várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben való részvétellel kapcsolatos speciális tájékoztatási kötelezettség erre vonatkozó külön rendelkezés hiányában az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne. A munkavállaló – különösen a várandósság első szakaszában, amikor ennek külső jelei nincsenek, illetve az emberi reprodukciós kezelés alatt – csakis úgy érvényesítheti

a rá vonatkozó védelmet, ha az előírt tájékoztatást megadja. Mivel azonban a tájékoztatási kötelezettség korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez való jogát, az nem választható el az elérni kívánt céltől, a többletvédelem érvényesítésétől. Ennek értelmében a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény (felmondás közlése) bekövetkezik, de legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul. (Az AB határozat e körben nem értékeli, hogy a közléssel a munkáltatói felmondás már hatályosult, és egyoldalúan nem vonható vissza.)

Az AB határozat 39. pontja kifejti a tájékoztatáshoz kapcsolódó legfelsőbb bírósági gyakorlatot. A bírói gyakorlat a régi Mt. alapján – speciális tájékoztatási kötelezettség hiányában – az együttműködés kötelezettségéből kidolgozta, hogy a munkavállaló részéről a tájékoztatás legkésőbb mikor történhet. A bírói gyakorlat értelmében a munkavállaló a munkaviszonyban a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelően köteles együttműködni a munkáltatójával, a felmondási tilalom szempontjából jelentős tény szándékos eltagadása mindezen követelményeknek nem felel meg. Egy eseti döntésében a Legfelsőbb Bíróság annak ellenére megalapozottnak találta a terhességre mint felmondási tilalomra hivatkozást, hogy a közalkalmazott még a felmentés közlésekor sem tájékoztatta a munkáltatót az általa tudott körülményről. A Legfelsőbb Bíróság szerint ugyanis nem volt bizonyított, hogy a munkavállaló jogtalan előny szerzése érdekében nem jelezte a terhességet (LB Mfv.I.10.372/2009/3.). A Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti döntésében kimondta viszont, hogy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre – a jóhiszemű, kölcsönös együttműködési kötelezettség megsértése miatt – nem hivatkozhat az a munkavállaló, aki az igazolatlan távollét munkáltató általi számonkérése során nem tájékoztatta a munkáltatót a távollét valós okáról (LB Mfv.I.10.551/2008/2.). Ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló nem tudott a várandósságáról a felmondás közlésekor, annak utólagos megállapítása a felmondás jogellenességét eredményezi. A rendes felmondás közlésekor a terhességre tekintettel fennálló tilalom ugyanis objektív jellegű (BH 2004.521.). A felmondás közlésekor fennálló terhesség a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat valósít meg. Ezért, ha a felperes munkavállaló-nő a munkáltatói rendes felmondáskor nem tudott terhességéről, ezt követően – az elsőfokú

eljárásban erre alapított felmondási tilalom alapján – jogszerűen kérheti az intézkedés jogellenessége megállapítását (EBH 2005.1242., BH 2005.366.).

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a szabályozási koncepció szempontjából a várandós munkavállalók tartoznak homogén csoportba. A várandósság első időszakában azonban a nők sok esetben maguk sem tudnak a várandósságukról. Az Mt. 65. § (5) bekezdése viszont attól függetlenül írt elő „a felmondás közlését megelőző” tájékoztatási kötelezettséget, hogy a munkavállaló nő tudomást szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotról. Azok, akik nem tudnak a várandósságukról, „a felmondás közlését megelőzően” kitétel miatt utólag nem tudják érvényesíteni a felmondási védelmet. A jogalkotó azon munkavállalók számára, akik még nem szereztek tudomást a várandósságukról, lehetetlen feltételt szabott a felmondási védelem érvényesítéséhez. Ez a feltétel nem következik sem a felek közötti együttműködés követelményéből, sem a tájékoztatás rendeltetéséből.

A joggyakorlat-elemző csoport egyetértett abban, hogy indokolt lenne az Mt. akként való módosítása, mely szerint az ilyen felmondási tilalomba ütköző munkáltatói felmondást a munkáltató egyoldalúan visszavonhassa, helyreállítva a munkavállaló munkaviszonyát. Ha pedig a munkavállaló ehhez nem járul hozzá, igényérvényesítése nem jóhiszemű.

Az Alkotmánybíróság határozatának indokolásából kitűnően a Legfelsőbb Bíróság a hivatkozott felmondási tilalommal összefüggő gyakorlata továbbra is fenntartható. E szerint a terhességre tekintettel fennálló felmondási tilalom objektív jellegű. Értékelní kell továbbá mindkét fél oldalán az együttműködésre, a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlásra vonatkozó alapelvek érvényesülését.

Az új Mt. felmondási védelemre vonatkozó szabályaira tekintettel a továbbiakban nem tartható fenn a Legfelsőbb Bíróság MK 10. számú állásfoglalása, mely szerint ha a munkáltató a munkaviszonyt csak különösen indokolt esetben mondhatja fel, a különös indok fennállásának megállapításához olyan súlyos ok szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása. Annak értelmezése, hogy mit kell különös indokon érteni, az ítélkezési

gyakorlatban bizonytalanságot okozott. Ezzel szemben az új Mt. 66. § (4)-(7) bekezdései meghatározzák azokat a feltételeket, amelyek a munkáltatói felmondással szemben védelmet jelentenek a munkavállaló számára. Ezeknek a szabályoknak a megsértése jogellenességet eredményez.

### **3.3.5. Felmondási idő, végkielégítés**

Aggálytalan a bírói gyakorlat mind a régi Mt., mind az új Mt. alapján közölt felmondások tekintetében, hogy a felmondási idő jogszerűtlen megjelölése a felmondást nem teszi jogellenessé (LB Mfv.I.10.078/1999.), ilyenkor a munkaviszony a jogszerű felmondási idő utolsó napjával szűnik meg. A jogszerűnél rövidebb felmondási idő miatt a munkavállaló munkabér igényt érvényesíthet.

A régi Mt. a felmondási idő meghatározásakor nem tett különbséget aszerint, hogy a felmondás jogát a munkáltató, vagy a munkavállaló gyakorolta-e. Ezzel szemben az új Mt. 69. §-a a felekre eltérő szabályokat alkalmaz a felmondási időt illetően. A munkavállalót védi az a szabály, mely szerint ha ő mond fel, akkor a felmondási idő 30 nap, míg a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz képest meghosszabbodik, a felek legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak. A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésében meghatározott 30 napos felmondási időnél hosszabb felmondási időt is meghatározhat.

A végkielégítés összege mind a régi, mind az új Mt. tekintetében a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függ.

A végkielégítésre vonatkozó szabályok alkalmazásában az ítélkezési gyakorlat egységes. Továbbra is fenntartható a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata, mely szerint végkielégítés határozott időre szóló munkaviszony megszűnése esetére is kiköthető (EBH 2000.244.).

A végkielégítés fizetését kizáró új szabályt tartalmaz az Mt. 77. § (5) bekezdésének b) pontja, mely szerint nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a

munkaviszonnal kapcsolatos magatartása, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. Ennek értelmezése tekintetében bírói gyakorlat még nem alakult ki. A törvény e körben nem enged differenciálni abból a szempontból, hogy milyen súlyú a kifogásolt magatartás.

### **3.3.6. Csoportos létszámleépítés**

Ha a munkáltató 30 napos időszakon belül a törvényben meghatározott számú munkavállaló munkaviszonyát kívánja a munkáltató működésével összefüggő okból megszüntetni, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

Az 1992-es Mt. 94/A-H. §-aiban, a 2012-es Mt. a 71-76. §-aiban szabályozta a csoportos létszámcsökkentés feltételeit.

A régi Mt. szerint jogellenesnek minősült a csoportos létszámcsökkentés körébe tartozó rendes felmondás, ha annak közlését megelőző 30 napon belül került sor

– a rendes felmondást kötelezően megelőző tájékoztatásra a munkaviszony megszüntetéséről, továbbá

– az állami foglalkoztatási szerv tájékoztatására a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről, az érintett munkavállalókról.

E szabályok megsértése a rendes felmondás jogellenességét eredményezte. Jogellenesnek minősült a munkáltató és a munkavállaló képviselői által kötött megállapodásba üköző felmondás is [rég Mt. 94/F. § (1) bekezdés].

Az új Mt. 75. § (1) bekezdése szerint már csak ahhoz fűződik a jogellenesség jogkövetkezménye, ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésére vonatkozó előzetes értesítését követően nem tartja be a felmondás, vagy a 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti, a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozata közlésével a legalább 30 napos határidőt.

Mindkét törvényben a 30 napos határidő elmulasztása kogens szabály, feltétel nélkül jogellenességet eredményez.



A vizsgált időszakban a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő keresetek többsége a 30 napos határidő elmulasztását, valamint azt vitatta, hogy a munkáltató munkaviszonyt megszüntető más jogcímű jognyilatkozata olyan, a munkáltató működésével összefüggő okból szünteti meg a jogviszonyt, amelyre a csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni.

A Legfelsőbb Bíróság több korábbi elvi határozatában kimondta, hogy amennyiben a munkáltató felmondása, illetve közös megegyezéses munkaviszony megszüntetés (ha a munkáltató a működési körébe tartozó okból kezdeményezte), és a nyugdíjasnak minősülő munkavállalóval közölt felmondás is a csoportos létszámcsökkentés szempontjából figyelembe veendő (BH 2008.130.; EBH 2009.89.; LB Mfv.I.10.357/2007.). Annak eldöntésénél, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése csoportos létszámcsökkentés keretében valósult-e meg, mindazt a megszüntetést figyelembe kell venni, amelynek oka bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével (EBH 2009.1645.). Ez az értelmezés felel meg a Tanács 98/59/EK irányelvének.

Mindkét törvényben a felmondási tilalom a csoportos létszámcsökkentésről szóló előzetes tájékoztatáshoz kapcsolódik.

Az új Mt. 72. § (1) bekezdése az üzemi tanáccsal való kötelező tárgyalást írja elő, amelynek során a felek a kiválasztás szempontjait is tartalmazó megállapodást köthetnek. A (2) bekezdés azon szabályából, mely szerint a munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha az (1) bekezdésben foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg, arra lehet következtetni, hogy az üzemi tanács és a munkáltató e körbe tartozó megállapodása az Mt. 268. §-a szerinti üzemi megállapodással egy tekintet alá esik, így munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül, amelynek megsértése a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat jogellenességét jelenti (noha erre a 75. § (3) bekezdése nem tér ki).

A vizsgált ügyekben jogellenességet az alábbiak eredményeztek:

– A munkáltató nem tartotta be a megszüntető jognyilatkozatra vonatkozó, az előzetes

tájékoztatást követő 30 nappal későbbi közlésre előírt szabályt,

– A munkáltató a létszámcsökkentést jogellenesen nem minősítette csoportosnak, mert abba nem számított bele minden, az adott időszakban közölt, a működési okkal összefüggő megszüntető jognyilatkozatot.

Megalapozatlan volt az a kereset, amelyben a munkavállaló a létszámcsökkentésnek a csoportos létszámcsökkentést kizáró ütemezését rendeltetésellenesnek kérte minősíteni. A kereset figyelmen kívül hagyta, hogy mind a régi, mind az új Mt. értelmében az ütemezésről a munkáltató dönt, amely munkaügyi vita tárgyát nem képezheti, fogalmilag kizárt annak rendeltetésellenessége miatt, hogy az ütemezés alapján a létszámcsökkentés nem minősül csoportosnak. A csoportos létszámcsökkentésről szóló EK irányelv és a törvény az ilyen irányú munkáltatói intézkedés céljának azt tekinti, hogy az állami foglalkoztatási szervek megfelelő intézkedésekkel felkészülhessenek a munkaerőpiac szempontjából a nagyobb létszámot érintő munkaviszony megszüntetésekre.

A vizsgált ügyekből megállapíthatóan a munkáltatók inkább többlépcsős, időben elhúzódó átszervezést hajtanak végre, elkerülve a csoportos létszámcsökkentést.

### **3.3.7. Munkáltatói jogutódlás – a munkáltató személyében bekövetkező változás**

A munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályozást a régi Mt. 85/A. §-a 1997-ben iktatta be, lényegében átvéve a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1992. november 26-án meghozott 154. számú állásfoglalását, amely alapul vette a 77/187/EGK irányelvet, és kimondta, hogy a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti, a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll. Az Mt. csak öt évvel később emelte be a törvénybe a munkáltatói jogutódlás szabályait, amely többször módosult. Így a régi Mt. átvette a korábbi irányelvek helyére lépő 2001/23/EK irányelvet, amely bevezette az „identitását megőrző gazdasági egység” fogalmát és kimondta, hogy az irányelvet alkalmazni kell mind a fő, mind a kiegészítő jellegű gazdasági tevékenységek esetén.

A magyar szabályozáshoz kapcsolódó bírói gyakorlat megállapíthatóan kiterjesztően

értelmezte a munkáltatói jogutódlás fogalmát, különösen a 90-es években a munkaügyi bíróságok nagyobb számban tárgyaltak ilyen ügyeket (ún. kiszervezéses tényállású ügyek), amelyekben jelentősen támaszkodtak az Európai Bíróság jogalakító határozataira. Erre az időszakra esik a gazdasági társaságok kialakulása és átalakulása, amelyben nagyszámú munkavállaló volt érintett.

A bírói gyakorlat egyértelműen kimondta, hogy jogutódlás esetén szükségtelen, hogy az új munkáltató a munkavállalóval új munkaszerződést kössön (BH 1997.153.), ennél fogva a szükségtelenül megkötött munkaszerződésben a próbaidő kikötése érvénytelen (BH 2009.90.), a jogutód munkáltató a GYES-ről visszatérő munkavállalót köteles foglalkoztatni (BH 2010.280.). Eszerint a munkáltatóknak az EK irányelv szabályaitól eltérő megállapodása érvénytelen. A jogutódlás kiterjesztő értelmezése jelent meg a BH 2003.435. számú eseti döntésében is, amikor a munkaügyi bíróság azt állapította meg, hogy a munkahely átvételén és a munkavállalók továbbfoglalkoztatásán alapuló jogutódlást nem zárja ki, hogy a megállapodást az önkormányzati vagyon érintettsége miatt nem a korábbi üzemeltető, mint jogelőd munkáltató, hanem az önkormányzat kötötte. A munkajogviszonyok átszállása a gazdasági egység tényleges átadás-átvételéhez kapcsolódnak.

A Kúria legújabb gyakorlata szerint a munkajogi jogutódlás vizsgálatánál az átadott szolgáltató tevékenység jellegét, ezen belül a jelentős eszközök és személyzet igénybevételének szükségességét is értékelni kell (EBH 2014.M.6.). Ennek kimondásakor a Kúria az Európai Bíróság gyakorlatát vette alapul.

A vizsgált ügyekből megállapíthatóan a bírói gyakorlat támaszkodott a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatára és magáévá tette a jogutódlásnak a legfőbb bírói fórum általi értelmezését, az ügyek többségében kimondva a jogutódlást.

A 2012. évi I. törvény 36. §-a – az előző Mt. 85/A. §-ban szabályozottakkal ellentétben, amely együtt kezelte a jogszabályon alapuló és a megállapodáson alapuló jogutódlást – már csak a jogügyleten alapuló munkáltatói alanyváltásról rendelkezik, és a jogutódlás megnevezés helyett a munkáltató személyében bekövetkező változás megnevezést használja, ezzel is

kifejezve a jogintézmény tartalmát.

A korábbi Mt. alapján kialakított bírói gyakorlatot a bíróságok az új Mt. szabályai tekintetében is irányadónak tekintik és hivatkoznak az Európai Bíróság által elbírált ügyekben kidolgozott, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvet értelmező gyakorlatára. Az Mt. 36. § (1) bekezdésében tovább él a Legfelsőbb Bíróság mindvégig következetes gyakorlata, mely szerint nem a munkáltatók megállapodásához, hanem a gazdasági egység tényleges átvételéhez köti a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átvállalását.

Dr. Berke Gyula „A kiszervezés megítélése az európai munkajog fényében” című tanulmányában elemezte a Kúriának a korábbi Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontját érintő, azt értelmező Mfv.I.10.090/2013. számú határozatát (EBH 2014.M.6. szám alatt megjelent), és rámutatott, hogy az álláspont az új Mt. 36. § (1) bekezdését is érinti, mivel az új törvényi szabályozás nem változtatott az ún. jogutódlási tényállások körén. Ebben az ügyben a munkáltató úgy döntött, hogy a tevékenysége egy meghatározott részét – titkársági feladatokat – nem kívánja tovább saját erőforrásaival (saját munkavállalóival) elláttatni, hanem azt megbízási szerződés alapján harmadik személytől, külső szolgáltatótól veszi igénybe. Ennek érdekében a szolgáltató cég rendelkezésére bocsátotta a H. úti helyiségeket, és ehhez kapcsolódóan az ott található eszközöket. A munkaügyi bíróság megvalósulni látta az identitását őrző gazdasági egység átadás-átvételét, és a munkavállalóval közölt rendes felmondást jogellenesnek minősítette. A másodfokú bíróság ezzel ellentétes döntése szerint nem valósult meg a régi Mt. 85/A. §-a szerinti jogutódlás, mivel álláspontja szerint annak megvalósulását a jogügylet jellege, a felek szerződéses megállapodása alapján kell megítélni, az okirati bizonyítékokon kívül a tényállás felderítésében más bizonyítási eszköz igénybevétele szükségtelen. Az alperes kiszervezésre vonatkozó döntése gazdasági természetű, és nem is lehet munkaügyi vita tárgya, azaz a titkárság mint szervezeti egység megszüntetése és az általa végzett tevékenység szolgáltatásként való igénybevétele munkaügyi perben nem kérdőjelezhető meg. A jogügylet nem anyagi erőforrás átadására irányult, hanem pusztán egy szolgáltatás igénybevételére.

A Kúria említett határozatában egyetértett a másodfokú bíróság álláspontjával, mely szerint a jogutód munkáltatóvá válás a felek szerződéses akaratának kérdése. Ennek alátámasztására a Kúria az Európai Bíróság előtt volt Spijkers-ügyben kialakított kritériumokra hivatkozott (a tényállás megítélésének szempontrendszerének vizsgálatánál, hogy a gazdasági egység megtartja-e identitását).

Dr. Berke Gyula szerint helytállóan rögzítette a Kúria az a jogtételt is, hogy az egyes Spijkers-kritériumok jelentőségét, értékelési súlyát alapvetően befolyásolja az átadott tevékenység jelleg. Léteznek ún. eszközfüggő tevékenységek és olyan gazdasági egységek, ahol a meghatározó erőforrás az emberi munka. Az Európai Bíróság a Spijkers-ügyben kifejtette, hogy lényegében az emberi erőforráson alapuló gazdasági egységeknek az esetében az átvétel megállapításához nem pusztán a korábbi és későbbi tevékenység azonossága (hasonlósága) szükséges, hanem a személyzet jelentős részének átvétele is, hiszen csak ebben az esetben szerzi meg az átvevő a korábbi gazdasági egység folytatását lehetővé tevő faktorok szervezett összességét.

Dr. Berke Gyula elismeri, hogy a Kúria ítélete megfelel az Európai Bíróság több ítéletében kifejtett gyakorlatának, de ez véleménye szerint ellentmondásos, mert az ítéletek álláspontja „vállalkozás-barát”, az emberi erőforrás-igényes tevékenységek esetében előtérbe helyezik a vállalkozásoknak a munkavállalók továbbfoglalkoztatására irányuló megállapodását, szemben az irányelv munkaviszony-védelmi céljával.

Kétségtelen, hogy az Európai Bíróság a Spijkers-ügyben és ennek alapján hozott későbbi ítéleteiben (Hernandez Vidal ügy, Oy Liikenne ügy, Temco ügy, Able ügy, CLECE SA ügy) és a Kúria az említett ítéletében a munkáltatói jogutódlás értelmezése új aspektusait vetette fel, amelyek éppen a korábitól eltérő megközelítés miatt értelemszerűen vitákat váltanak ki, a bíróságoknak azonban nem lehet figyelmen kívül hagyniuk az Európai Bíróság legújabb gyakorlatát.

A munkáltatói jogutódlással összefüggő ítélkezési gyakorlatban vitás, hogy mi a helyzet, ha a

munkaviszonyt a jogutódlás bekövetkezése után a jogelőd munkáltató szüntette meg. A vizsgált ügyek egy részében a munkaügyi bíróságok ezekben az esetekben a keresetet elutasították, más részében önmagában amiatt, hogy a munkaviszonyt nem a munkáltató szüntette meg, jogellenesnek minősítették a megszüntetést.

A helyes álláspont szerint munkáltatói jogutódlás (régii Mt. 85/A. §) és munkáltató személyében bekövetkező változás (új Mt. 36. §) esetén ha a jogelőd munkáltatói minősége megszűnt, közöttük már nem áll fenn jogviszony, így a jogelődnek a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata érvénytelen. Amennyiben azonban e jognyilatkozat alapján a jogutód nem foglalkoztatja a munkavállalót, illetve felszámolja a jogutódlás folytán már nála fennálló munkaviszonyt, a jogutód tekintetében a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapítható. Ehhez azonban értelemszerűen perben kell állnia (Kúria Mfv.I.10.156/2014/9.).

### **3.3.8. Rendeltetésellenes joggyakorlás – joggal való visszaélés**

A vizsgált ügyekben a munkáltatói felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránti keresetben a munkavállalók többsége hivatkozott – egyebek mellett – a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására, illetve joggal való visszaélésre. Gyakori ezzel együtt az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozás is.

A bíróságok néhány esetben tévesen alkalmazták ezekben az ügyekben a bizonyítási teher szabályát. A régi Mt. 4. §-ában szabályozott rendeltetésellenes joggyakorlás és az új Mt. 7. §-ában szabályozott joggal való visszaélés tilalma tekintetében a bizonyítás az erre hivatkozó felet terheli (Pp. 164. § (1) bekezdés). Ezzel szemben a hátrányos megkülönböztetés tilalmával, illetve az egyenlő bánásmód követelménye megsértésével összefüggő munkaügyi jogvitában a bizonyítási teher megfordul, amelyből következően elégséges, ha a jogsérelemre hivatkozó fél valószínűsíti, hogy hátrány érte, vagy ennek közvetlen veszélye fenyeget és a jogsértéskor ténylegesen rendelkezett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal, annak bizonyítása azonban, hogy betartotta az egyenlő bánásmód

követelményeit, a munkáltatót terheli.

A vizsgált ügyek jelentős részében a munkavállalók nem tudták sikerrel bizonyítani a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlását. A bírói gyakorlat szerint nem minősül ilyennek, ha a létszámcsökkentés keretében annak a jogviszonyát szüntetik meg, akinek a korábbi kötelezettségzegéseivel összefüggésben konfliktusa keletkezett a felettesével (BH 2009.304.). A kisebb konfliktusok, viták a mindennapi munka gyakori velejárói, ezért általában nem szolgálhatnak rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítására munkáltatói felmondás esetén.

### **3.3.9. Nem vagyoni kártérítés – sérelemdíj**

A korábbi Mt. 177. § (2) bekezdése szerint meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár. Az ekkor hatályos Ptk. 76. §-a értelmében a személyhez fűződő jogok sérelmét jelentette különösen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, a lelkiismereti szabadság sérelme, a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, a becsület és az emberi méltóság megsértése.

A bírói gyakorlat szerint a nem vagyoni kár megtérítésére irányuló igény elbírálása során azt kellett vizsgálni, hogy az elszenvedett sérelem milyen mértékű és a megítélhető vagyoni szolgáltatás mennyiben nyújt hozzávetőlegesen egyenértékű egyenemű előnyt [az Alkotmánybíróság 34/1992.(VI.1.) AB határozata].

A Legfelsőbb Bíróság egyik elvi határozatában kimondta, hogy átszervezésre alapított munkáltatói rendes felmondás közlésével együtt tanúsított, a munkavállaló jó hírnevéhez való jogát sértő magatartás megalapozta a nem vagyoni kárigényt (EBH 2000.359.). A munkáltató jogerős ítéletben megállapított jogellenes rendkívüli felmondásával időbeli kapcsolatban lévő magatartása bizonyítottsága esetén oka lehet a munkavállaló nem vagyoni kártérítést megalapozó (pszichés) betegségének (Munkajogi Döntvénytár II.489.). A munkáltatónak utóbb jogellenesnek bizonyult egyoldalú jognyilatkozata, a munkáltatói jogkör gyakorlójának az a magatartása, hogy a bíróság ezen ítéletét a TV-ben megtévesztően közli, alkalmas a jó

hírnév sérelmének okozására, amely miatt alapos a munkavállaló nem vagyoni kártérítés iránti igénye (Munkajogi Döntvénytár II.486.).

Az ismertetett jellemző bírói gyakorlatból kitűnik, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése többlettényállás hiányában általában nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítési igényt. Magában az a körülmény, hogy a munkaviszony megszüntetés találgatásra adott alapot, nem minősül a munkavállaló személyiségi jogait sértőnek.

Az új Mt. 9. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogának védelmére a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény felsorolt szabályai, közöttük a sérelemdíjra vonatkozó 2:52. § alkalmazandó. Eszerint akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. Erre a kártérítés szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezése bizonyítása nem szükséges [Mt. 166. § (2) bekezdés, 167. §].

A Ptk. 2:42. § meghatározza a személyiségi jogok általános védelmét és a nevesített személyiségi jogokat. Az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok védelmének általános követelményét rögzíti, amely a munkajogban kiemelt jelentőségű, elsősorban a munkaviszony tartalmát jelentő alá-fölérendeltség miatt. A (2) bekezdés értelmében a munkavállaló személyiségi joga szigorú feltételek mellett korlátozható, ami a munkaviszony sajátos jellegéből fakad (tartós, aszimmetrikus, bizalmi viszony).

Az Mt. 285. § (1) bekezdéséből következően, ha a személyiségi jog megsértésére alapított igény munkaviszonyból ered, érvényesítésére a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt kerülhet sor. A 9. § (1) bekezdésének a Ptk. szabályaira hivatkozásából egyértelmű, hogy az igény érvényesítése során az Mt. és a Ptk. szabályait együtt kell alkalmazni.

A Ptk. a nem vagyoni kártérítés helyett a személyiségi jogsértés új szankciójaként vezette be a sérelemdíjat. Az ítélkezési gyakorlat a nem vagyoni kártérítésre jogosultsághoz megkívánta valamilyen hátrány bizonyítását, ezzel szemben sérelemdíj iránti igénynek a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése alapján ez már nem feltétele.



A munka törvénykönyve magyarázata című kommentár (Kozma-Lőrincz-Pál-Pető HVG-ORAC 2014. 50. oldal) azt az álláspontot képviseli, hogy önmagában a munkaviszony jogellenes megszüntetése a személyiségi jogok megsértésére alapított igényt nem alapozza meg, ehhez valamilyen többlet tényállási elem szükséges. A sérelemdíj összegének meghatározásánál a nem vagyoni kártérítés kapcsán kialakult bírói gyakorlat továbbra is mérvadó lehet. Mindezekkel a joggyakorlat-elemző csoport egyetértett.

Jogszerű felmondásnál, ha az indok nyilvánosságra kerül és becsületet sért, megalapozhatja a sérelemdíj iránti követelést. Iránymutató lehet az 1/2013.(VI.17.) PK vélemény, amely szerint a személyiségi jog megsértésétől ugyancsak meg kell különböztetni az ennek szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló érdeksérelmeket.

Az előbbiekből kitűnően a munkáltató által közölt jogellenes megszüntető jognyilatkozattal önmagában még nem valósul meg a személyiségi jogsérelem, a jogellenes megszüntetés önmagában nem jelenti az emberi méltóság sérelmét, ezért sérelemdíjra nem ad alapot. Ha azonban a személyiségi jogsértés a jogellenes megszüntetéssel összefüggésben fennáll, a sérelemdíj objektív alapon alanyi jogként jár, legfeljebb az összege lehet vitatható.

A sérelemdíj, mint új jogintézmény tekintetében a munkaügyi ítélezésben bírói gyakorlat még nincs.

#### **4. Összefoglalóan**

Összefoglalóan a joggyakorlat-elemzés során vizsgált ügyekből az alábbiak állapíthatók meg:

- A felmondás jogellenessége megállapítására és a keresetek elutasítására az ügyek közel azonos arányában került sor.
- A régi Mt. rendes felmondásra vonatkozó szabályai tekintetében kialakult széles körű bírói gyakorlat, így a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásában lefektetett elvek továbbra is alkalmazhatók, ezeket a bíróságok az új Mt. alapján kiadott felmondásokra is érvényesnek tekintik.
- A leggyakoribb felmondási ok az átszervezés és a létszámleépítés, melyeknél a munkavállalói keresetek egy részében a munkavállalók vitatják a munkáltatói döntés célszerűségét, a feladatok újraelosztását és azt, hogy a munkáltató miért őket

választotta ki, akinek felmond. A bírói gyakorlat szerint a jogszerű felmondást olyan körülményre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek, mint a munkáltató működésével összefüggő gazdaságossági, célszerűségi kérdések. A jogbiztonság követelményéből az következik, hogy a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot a munkáltató vezetésének körébe tartozó, a munkaügyi jogvita keretein kívül eső kérdések eldöntésébe való beavatkozásra. Ezt a gyakorlat olyan esetben is alkalmazza, amikor a munkaügyi per hosszabb ideig tartó volta miatt még a per alatt a munkáltató újabb átszervezéssel a munkavállaló munkaviszonyának megszűnte előtti állapotot állítja vissza (MK 95. számú állásfoglalás).

- Munkavállalói felmondással kapcsolatos ügy a vizsgált időszakban nem került bíróság elé, mivel a munkavállalónak a felmondását nem kell indokolnia. Korábbi gyakorlat alapján szóbeli felmondás, vagy munkavégzéssel felhagyás miatt érvényesített igényt a munkáltató. Ebben a körben annak bizonyítása okozhatott gondot a munkáltató számára, hogy nem önkényesen adta ki a munkaviszony megszüntető igazolásokat és számolta fel a munkaviszonyt, hanem a munkavállaló szóbeli felmondásának következményeként.
- Az Mt. szerinti azonnali hatályú felmondások törvényben megszabott indokai és a joggyakorlási határidőre vonatkozó rendelkezései azonosak a korábbi Mt-ben szabályozottakkal, így az e körben hosszú ideje kialakult széleskörű bírói gyakorlat továbbra is alkalmazható. A vizsgálati megállapítások is a bírói gyakorlat továbbélését támasztják alá mind az ítélezés, mind a munkáltatók eljárását illetően.
- Hiányosságként kell említeni, hogy a bíróságok a törvényben előírt együttes feltételek – munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségszegés szándékos, vagy súlyosan gondatlan módon jelentős mértékben megszegése – vizsgálata helyett önmagában az okszerűség körében értékelik az azonnali hatályú felmondás indokát. E körben a munkáltatói jognyilatkozatok is kifogásolhatók, mert többnyire nem tartalmazzák, hogy az abban felhozott kötelezettségszegés az adott munkáltatónál miért minősül lényegesnek, az adott kötelezettség jelentős megszegése, a munkavállalói magatartás szándékos, vagy súlyosan gondatlan volta miben áll. A munkáltatói azonnali hatályú felmondások gyakran csupán tényként hivatkoznak a kötelezettségszegésre.

(Mindazonáltal ezekben az esetekben a jognyilatkozat nem lesz jogellenes, mivel a bíróság a perben megvizsgálja a kötelezettségszegés súlyát, azonban a bizonyítás időigényesebb.)

- A 15 napos szubjektív határidő számítása tekintetében a joggyakorlat-elemző csoport úgy foglalt állást, hogy a határidő az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására, nem pedig a közlésre vonatkozik.
- A várandóssággal kapcsolatos felmondási tilalmat érintő 17/2014.(V.30.) AB határozat indokolása a korábbi legfelsőbb bírósági gyakorlat további alkalmazhatóságára utal.
- A munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló törvényi szabályok értelmezése tekintetében a bírói gyakorlat helyesen támaszkodik az Európai Bíróság e körbeni nagyszámú határozatára.
- A nem vagyoni kártérítést felváltó sérelemdíj – a joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint – továbbra sem igényelhető önmagában a munkaviszony jogellenes megszüntetése alapján, ehhez a személyiségi jog sérelmét megalapozó többlettényállás szükséges. Amennyiben a személyiségi jog megsértésére alapított igény munkaviszonyból ered, annak érvényesítése a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik.

**A joggyakorlat-elemző csoport által elvégzett vizsgálat alapján összességében megállapítható, hogy a munkaügyi ítélkezés a vizsgált tárgykörben kiegyensúlyozott, a bírák ismerik és alkalmazzák a Legfelsőbb Bíróság és a Kúria elvi megállapításokat tartalmazó határozatait, a nagy terjedelmű bírói gyakorlat jórészt továbbra is irányadó. A Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásában megfogalmazott elvek jól ismertek, változtatás nélkül ma is élnek és befolyásolják a munkáltatók felmondási gyakorlatát.**

Budapest, 2014. november 24.

Kúria joggyakorlat-elemző csoportja

**Kúria joggyakorlat-elemző csoport  
összefoglaló vélemény  
1. számú melléklet**

**Dr. Kulisity Mária**

## **A munkaviszony megszüntetés nemzetközi kitekintésben**

### **1. Nemzetközi kitekintés**

A tanulmány első felében bemutatjuk a munkaviszony megszüntetés szabályozásának történeti kialakulását, vezérlő elveit, majd rátérünk a megszüntetés szabályozásának jogforrási szintjeire. Röviden bemutatjuk a munkához való jogot szabályozó leglényegesebb nemzetközi szerződéseket, a munkához való jog komponenseit, s a munkaviszony megszüntetést magát is szabályozó Chartákat. Ezt követően rátérünk az ILO munkaviszony megszüntetéséről szóló 158. számú Egyezményének és 166. számú Ajánlásának tárgyalására, mely jelen tanulmány legnagyobb részét foglalja el. Ezek ismertetése azért nagyon fontos, mert azokhoz Magyarország ugyan nem csatlakozott, de a munkaviszony megszüntetés széles körűen elismert, leglényegesebb nemzetközi alapelveit tartalmazza, melyek ismerete különösen elengedhetetlen a változó hazai szabályozás fényében. Ezzel együtt ismertetésre kerül az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazását Vizsgáló Szakértői Bizottságának (a továbbiakban Szakértői Bizottság) 1995. évi jelentése, mely általános áttekintést nyújt a különféle országok munkajogi szabályozásáról a megszüntetés egyes elemeit tekintve.

### **2. A munkaviszony megszüntetésének szabályozása történetileg**

A munkaszerződésre vonatkozó tradicionális szabályok a XIX. században alakultak ki számos országban és kiindulópontjuk a szerződő felek azonos helyzete, s ebből kifolyólag a feleknek azonos jogi lehetősége volt a munkaviszony megszüntetésekor mind a felmondási időt illetően, mind pedig abban, hogy a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó döntést, a felmondást egyik félnek sem kellett megindokolnia. Ugyanakkor nagymértékben különbözött

a fenti egyenlő mértékben szabályozott jog a jogkövetkezmények tekintetében. A munkavállaló által kezdeményezett munkaviszony megszüntetés, mely része a munkához való jognak és szabadságnak, a legtöbb esetben csupán egy kellemetlen helyzetet jelent a munkáltatónak. Ezzel szemben a munkáltatói felmondás anyagi bizonytalanságba és szegénységbe taszíthatja a munkavállalót és a családját is, különösen abban az esetben, ha az országban nagymértékű a munkanélküliség. Ez, a jogkövetkezmények tekintetében megnyilvánuló különbség vezetett a legtöbb ország jogában a munkavállalók védelmének erősödéséhez. Ennek a fejlődésnek a része a felmondási idő növekedése, a végkielégítés szabályozása, a munkáltató bármilyen indokkal vagy indok nélküli munkaviszony megszüntetésre vonatkozó diszkrecionális jogának korlátozása, a rosszhiszemű, rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma, és napjainkban a munkáltatói munkaviszony megszüntetéséhez előírt indokolás követelménye.

### **3. A munkaviszony megszüntetés szabályozásának jogforrási szintjei**

A munkaviszony megszüntetés szabályozása az alábbi jogforrási szinteken történik:

- nemzetközi szerződések, Charták, ajánlások,
- alkotmányos szabályok,
- törvényi és egyéb jogszabályi rendelkezések,
- kollektív szerződések,
- vállalati szabályok,
- egyéni munkaszerződések,
- bírósági, döntőbírói esetjog

Számos ország esetében a munkaviszony megszüntetést törvényi szinten szabályozzák a Munka Törvénykönyvében, a Polgári Törvénykönyvben vagy egyéb jogszabályban.

Egyes országok jogában alapvető szinten szabályozásra került, hogy amennyiben jogösszeütközés merül fel, a munkajogi szabályok alkalmazása elsődleges. Több esetben az is kimondásra került, hogy értelmezési, illetve hatásköri kérdések esetében a munkavállalóra leginkább kedvező értelmezést kell alkalmazni.

Egyes országok jogában kifejezetten rendezésre került a jogforrási hierarchia is: a Venezuelai Egységes Munka Törvénykönyve például kimondta, hogy a felmerülő eseteket az alábbi szabályok egymás melletti, kiegészítő alkalmazásával kell megoldani, s az alábbi sorrend követendő:

- a) ahol van kollektív munkajogi megállapodás, vagy döntőbírói döntés, az az elsődleges,
- b) ezt követi a munkaszerződés,
- c) majd a munkajogi alapelvek, amennyiben az alkotmányos rendelkezések azokat kifejezetten vagy értelemszerűen tartalmazzák, az ILO egyezmények és ajánlások, a nemzeti esetjog és bírói gyakorlat,
- d) szokásjog és gyakorlat, amennyiben az nem ellentétes a fenti jogi előírásokkal és alapelvekkel,
- e) a nemzetközileg elismert munkajogi alapelvek,
- f) általános jogi alapelvek,
- g) méltányosság.

Sok esetben kollektív szerződések egészítik ki az alapvető jogi normákat. Több ország jogában még mindig a kollektív szerződések azok, amelyek elsődlegesen biztosítják a munkavállalók védelmét az elbocsátásokkal szemben. Ezek személyi hatálya ugyanakkor gyakran csak a munkavállalók egy bizonyos csoportjára terjed ki, a többi munkavállalók vonatkozásában csak az általános alapelvek (pl. diszkrimináció tilalma) és a bírói gyakorlat érvényesül, mint például az Egyesült Államok vonatkozásában is. Az Egyesült Államokban, Montana állam kivételével nincs törvényi szabályozása az indokolatlan elbocsátásoknak, és egyes munkavállalók, például postai alkalmazottak esetében kollektív szerződések szabályozzák a kérdést.

Sok esetben vállalati szabályok rendezik a fegyelmi eljárást, és ide tartozóan a munkaviszony megszüntetését, valamint a létszámcsökkentés szabályait is.

Több ország jogában érvényesül az, a korábbi magyar jogból is ismeretes szabály, hogy a kollektív szerződések és az egyéni munkaszerződések a munkavállalóra hátrányos, a törvényinél kedvezőtlenebb szabályokat nem állapíthatnak meg.

Az esetjog szinte valamennyi ország jogában alapvető szerepet játszik.

#### **4. Nemzetközi szerződések a munkához való jogról**

Történetileg a munkához való jog felismerésére és szabályozására a második generációs emberi jogok közé sorolt gazdasági, szociális és kulturális jogok védelmével együtt került sor, és ezek a második világháborút követően kerültek fókuszba. Ezek ismerete azért fontos, mert a munkához való jogból nőtt ki a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos általános jellegű védelem meghatározása.

Az ENSZ Közgyűlés által 1948. december 10-én elfogadott **Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata** már tartalmazza a munkához, a munka szabad megválasztásához való jogot. A 22. cikk elvi értelelmondja ki, hogy a társadalom tagjaként mindenkinek joga van a szociális biztonsághoz és annak biztosításához, hogy nemzeti erőfeszítéssel és nemzetközi együttműködéssel, valamint az egyes államok szervezetével és erőforrásaival összhangban megvalósuljanak a méltóságához és a személyiségének szabad kibontakoztatásához nélkülözhetetlen gazdasági, szociális és kulturális jogok. A 23. cikk (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. A nyilatkozat formálisan csupán egy közgyűlési határozat, így önmagában nem bír jogi kötelező erővel, azonban rendelkezései a nemzetközi jog általános elveiként, illetve nemzetközi szokásjogi szabályként közvetlenül is érvényesülhetnek.

Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadta a **Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát**, melynek magyarországi kihirdetéséről az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet határozott. Az Egyezségokmány 6. Cikke rendelkezett arról, hogy a részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Rögzítették, hogy az Egyezségokmányban

részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedések magukban foglalják a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmodok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják, olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya emellett tartalmazza az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jogot, mely többek között magában foglalja a munkavállaló és családja tisztességes megélhetését biztosító és méltányos munkabérhez, valamint a pihenéshez, a szabadidőhöz, a munkaidő ésszerű korlátozásához való jogot is (7. Cikk).

A munkához való jog, mint olyan egyaránt értelmezhető szabadságjogként, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogként (azaz a kényszermunka tilalmaként), másrészt pedig a munkához való jogként. Míg az előbbi a munkához való jog alanyi, védelmi oldala, az utóbbi a szolgáltatási jogi (szociális) oldala, ami állami kötelezettségeket alapoz meg a munkához való jog intézményi feltételeinek megteremtésére.

A munkához való jog fentiek szerinti felosztására és a munkaviszony megszüntetés és a munkához való jog összefüggésére látható példa a magyar Alaptörvényben és az alkotmánybírósági gyakorlatban. **Magyarország Alaptörvényében** az alapjog alanyi és szolgáltatási oldala egyaránt szabályozásra került kimondva egyrészt, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz, s rögzítve emellett, hogy Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson<sup>1</sup>.

A munkához való jog szolgáltatási jogi oldalából került levezetésre a munkaviszony megszüntetés szabályozása. Megjegyzendő, hogy a magyar **Alkotmánybíróság** több határozatában is a munkához való joghoz nyúlt vissza annak vizsgálata során, hogy a megszüntetés valamely szabálya alkotmányos-e vagy sem. Így például az alkotmánybírósági gyakorlat következetes abban, hogy a közszolgálati jogviszonyok zárt rendszerében alkotmányossági kérdésnek, garanciális követelménynek tekinti a felmentési okok törvényi szabályozását. Az Alkotmánybíróság – többek között – a 8/2011. (II. 18.) AB határozatában is

---

<sup>1</sup> XII. cikk



úgy ítélte meg, hogy a közszolgálati jogviszonyok zárt rendszerében a közszolgálatában álló tisztviselők indokolatlan felmentéssel szembeni jogvédelme, a felmentési okok és ebből következően a felmentés indokolási kötelezettségének törvényi szabályozása olyan garanciális kérdés, amely alkotmányos jelentőséggel bír, és amelynek szabályozása az Alkotmányban meghatározott munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik. A határozatban az Alkotmánybíróság kimondta, hogy a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. Határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot biztosít maga és családja számára. Ugyanakkor a munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellemzője, hogy aszimmetrikus jogviszonyok, amelyben a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól. E jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy ez a függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. E garanciarendszer egyik eleme a jogviszony munkáltató által történő megszüntetésének azon törvényi szabályozása, amely védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan, önkényes megszüntetése ellen.

### **5. Charták a munkaviszony megszüntetés jogáról**

Míg a fentebb felsorolt nemzetközi szerződések csak a munkához való jog elismeréséről szólnak, az alábbi nemzetközi dokumentumok már a történeti fejlődés további lépcsőjét valósítják meg azzal, hogy bár alapvetően a munkaviszony megszüntetés szabályozása a tagállamok hatáskörébe tartozik, mégis ezzel kapcsolatosan alapelveket határoznak meg.

Lényeges, hogy az európai jog, az Európai Szociális Karta 24. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke is a munkához való jog elemének tekinti a munkavállaló hatékony védelemhez való jogát az indokolatlan elbocsátással szemben.

**Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke** szabályozza az indokolatlan elbocsátással szembeni védelmet. E szerint az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással

szembeni védelemhez.

A **Módosított Európai Szociális Karta 24. cikke** szól a védelemhez való jogról azokban az esetekben, amikor megszűnik a foglalkoztatás. E szerint annak érdekében, hogy biztosítsák a dolgozók védelemhez való jogának hatékony gyakorlását a foglalkoztatás megszűnése esetén, a Felek vállalják, hogy elismerik:

a) a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül, amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, vagy a vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat működési szükségleteivel;

b) azon dolgozók jogát a kártérítésre vagy megfelelő segítségre, akiknek a munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg.

Ennek érdekében a Felek biztosítják, hogy annak a dolgozónak, aki szerint munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg, joga van pártatlan testülethez fellebbezni.

A Kartának különös jelentőséget ad, hogy az Amszterdami Szerződéssel módosított Európai Közösséget létrehozó szerződés Szociális rendelkezések fejezetének 136. cikke az Európai Unió tagállamai számára előírja a Kartában meghatározott szociális jogok figyelembe vételét.

Megjegyzendő, hogy az Európai Unió által kibocsátott másodlagos közösségi normák, irányelvek és rendeletek formájában több esetben is szabályoznak munkaviszony megszüntetési kérdéseket. Ilyenek például – a teljesség igénye nélkül:

– a Tanács 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkához, a szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén érvényesített végrehajtásáról,

– a Tanács 2000/78/EK irányelve általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás terén,

– a Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről,

– a Tanács 77/187/EGK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzembrészek átruházása esetén történő megóvására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, valamint

– a Tanács 80/987/EGK irányelve a munkáltatók fizetésektelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

#### **6. Az ILO 119. számú Ajánlása a munkaviszony megszüntetéséről.**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, a továbbiakban ILO) Konferenciája 1950-ben észlelte, hogy hiányoznak a munkaviszony megszüntetés nemzetközi alapelvei, ezért kérte az országokat, hogy e vonatkozásban a nemzeti szabályozásról és gyakorlatról országjelentésekben számoljanak be. Ezek nyomán került elfogadásra 1963-ban a munkaviszony megszüntetéséről szóló 119. számú Ajánlás. Az Ajánlás javaslatot tartalmazott meghatározott alapelvekre vonatkozóan, így a munkaviszony megszüntetés indokára, a felmondási időre, a jogorvoslathoz való jogra, a kártérítésre és a jövedelem biztosítására, illetőleg a létszámcsökkentésre. Az Ajánlást az a nemzetközi felismerés vezette, hogy a munkavállalókat meg kell védeni az önkényes és indokolatlan munkaviszony megszüntetésekkel szemben, és a munkaviszony megszüntetéssel együtt járó gazdasági és szociális nélkülözéssel szemben.

#### **7. Az ILO 158. számú Egyezménye a munkaviszony megszüntetéséről**

1974-ben az Egyezményeket és Ajánlásokat Vizsgáló ILO Bizottság megállapította, hogy a 119. számú Ajánlás jelentős szerepet játszott az elfogadásától abban, hogy ösztönözze az indokolatlan elbocsátásokkal szembeni védelmet és ennél fogva erősítette a munkajogi biztonságot.

Ezt követően fogadták el 1982-ben a nemzetközi szerződések közül kiemelkedő jelentőséggel bíró 158. számú Egyezményt a munkaviszony megszüntetéséről. Ugyancsak ebben az évben elfogadtak egy Ajánlást is a munkaviszony megszüntetéséről, mely a 166-os számot kapta. Ezek a dokumentumok léptek a 119. számú Ajánlás helyébe.

Sajnálatos módon Magyarország az Egyezményt nem ratifikálta, bár a Munka Törvénykönyve szabályozása sok elemében megegyezik az Egyezményben foglaltakkal. Az Egyezmény

kiemelt jelentőségű, a nemzetközi jogban általánosan és széles körűen elismert munkajogi szabályokat tartalmaz a munkaviszony megszüntetésére nézve.

### **8. Az Egyezmény személyi hatálya**

Az Egyezmény mind az állam saját, mind pedig az állam területén dolgozó külföldi munkavállalókra kiterjed, ugyancsak a közszolgákra is, akikre nézve azonban a hatályt meghatározott feltételek esetén ki lehet zárni. A kizárás esetében azonban mindenképpen megfelelő biztosítékokat kell nyújtani.

Az egyezmény érvényesülését az alábbi munkavállalói kategóriákra lehet **kizárni**:

a) olyan munkavállalók esetében, akik meghatározott időre vagy meghatározott feladat ellátására szerződtek.

Az ő esetükben megállapítható, hogy általában a munka biztonságát tekintve jobb helyzetben vannak, mint a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak, miután az általános felmondási szabályok nem vonatkoznak rájuk, jellemzően a munkaviszonyukat csak lényeges kötelezettségszegés elkövetése, illetve előre nem látható események (úgynevezett „force majeure”) esetén lehet megszüntetni. Megjegyzendő, hogy a bírósági esetjog nem tekinti a gazdasági nehézségeket előre nem látható körülménynek például Franciaországban. Emellett lényeges kötelezettségszegés gyanúja esetén, a fegyelmi eljárási szabályai alkalmazandóak (különösképpen az előzetes meghallgatás lefolytatása).

Lényeges, hogy a joggal való visszaélés tilos. Több ország jogában ezért tiltott a hosszú távon tartóan üres álláshelyek határozott idejű szerződéssel való betöltése.

b) próbaidős munkavállalók.

A próbaidő a bizonytalanság időszaka, amit nem lehet indokolatlanul meghosszabbítani. Az Egyezmény szerint a próbaidő idejét előre meg kell határozni és annak ésszerű időtartamnak kell lenni, csak ekkor lehet erre kivételt alapozni. Ez az időtartam a különböző országokban

széles skálán mozog és munkavállalói kategóriánként is változhat, ezért az ésszerű időtartam fogalmát nem lehet meghatározni. Lényeges, hogy ahol a jogszabály, vagy a kollektív szerződés lehetővé teszi a próbaidő meghosszabbítását, a meghosszabbítással együttes teljes próbaidő tartama előre meghatározott és ésszerű időtartam legyen. Általában a próbaidőt írásban kell kikötni. A próbaidő lejártát követő, újabb munkaszerződés aláírása nélküli munkavégzés azonos megítélés alá esik a határozatlan idejű munkaszerződéssel.

c) a munkavállalók tekintetében kikötött jogosító idő.

Az egyezmény lehetővé teszi, hogy a munkavállalók az Egyezmény szerinti védelemben csak a nemzeti jog által meghatározott jogosító idő elteltével részesüljenek. Az Egyezmény ehhez azt követeli meg, hogy a jogosító időt előre meghatározzák és ésszerű időtartam legyen. Ez az időtartam országonként változik, pár hónaptól több évig is terjedhet. Az Egyesült Királyságban ez a jogosító idő két év volt. A jogosító idő hiánya azonban nem zárta ki azt, hogy a munkavállaló diszkriminációra hivatkozással speciális bírósághoz, az ún. industrial tribunal-hoz forduljon. A TUC (Trade Union Congress) azonban jelezte, hogy a munkáltatók visszaéltek a jogosító idővel akkor, amikor a második év 51. hetében nagyszámú munkavállalót elbocsátottak, majd pár héttel később ismét alkalmazták őket, így megakadályozták, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek a védelemre. Ebből kifolyólag a TUC nem osztja az ILO Szakértői Bizottságának azon megállapítását, hogy a jogosító idő segítséget nyújtana a munkaviszonyok fenntartásában. A Bizottság azonban felhívta a figyelmet arra, hogy a mérhetetlenül hosszú jogosító idő nagyszámú munkavállalótól vonja meg a védelemhez való jogot.

d) a munkavállalók meghatározott kategóriájára is kizárható az Egyezmény alkalmazása.

Ennek feltétele, hogy ezen munkavállalókra saját szabályozás vonatkozzon, mely legalább azonos szintű védelmet biztosít számukra, mint az Egyezmény. Ezt a kivételt eredendően köztisztviselőkre, közalkalmazottakra fogalmazták meg, akik sok ország jogában nagyobb fokú biztonságot élveznek az elbocsátásokkal szemben. Vannak olyan országok, ahol a köztisztviselők kinevezése életük végéig szól a rövid, próbaidős időszakot követően.

Ugyancsak e kategóriába tartozhat a tengerjáró hajók személyzete is, feltéve, hogy legalább az Egyezményvel azonos szintű védelmet biztosít számukra a rájuk vonatkozó szabályozás.

A gyakorlatban számos ország jogában él az a kitétel, hogy a kisvállalkozóknál, a családi vállalkozásoknál foglalkoztatott, meghatározott létszám alatti munkavállalókra, a vezető állású, illetve nyugdíjas, valamint mezőgazdasági munkavállalókra és háztartási alkalmazottakra az Egyezmény szabályai nem terjednek ki. Németországban például nagy történelmi hagyományai vannak annak, hogy az elbocsátás elleni védelmet szabályozó törvényt (Protection against Dismissal Act) nem kell alkalmazni a hat főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalkozókra. Ennek indoka az, hogy így biztosítható a kisvállalatok működése, a rugalmasság, figyelembe véve azt is, hogy ezek az adminisztratív és gazdasági költségek viselésére kevésbé alkalmasak.

Korábban problémás volt a részmunkaidős munkavállalók helyzete, azonban az ILO égisze alatt 1994-ben elfogadásra került a Részmunkaidős Munkavállalásra vonatkozó 175. számú Egyezmény és a 182. számú Ajánlás, mely a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal azonos szintű védelemben részesíti a részmunkaidős munkavállalókat is. Az Egyesült Királyságban a Munkavállalók Védelméről szóló 1978. évi Törvény szerint a heti 8 és 16 óra közötti időtartamban dolgozó részmunkaidős munkavállalókra a törvény személyi hatálya és az általa biztosított védelem csak akkor terjedt ki, ha ugyanannál a munkáltatónál öt évet dolgoztak. Ebben az esetben voltak jogosultak a méltánytalan elbocsátással szembeni védelemre, végkielégítésre, vagy fellebbezhetnek az indokolatlan elbocsátással szemben. Ezzel kapcsolatban a House of Lords megállapította, hogy a szabály sértette az Európai Unió jogát, miután indirekt diszkriminációt valósított meg a nők vonatkozásában.

## **9. Az Egyezmény lényegi tartalma**

### **9.1. Alapos indok**

Alapvető elv, hogy a munkaviszonyt a munkáltató csak olyan alapos indok alapján szüntetheti

meg, amely a munkavállaló képességével vagy magatartásával kapcsolatos, illetőleg a munkáltató működésén alapszik. Az, hogy csak alapos indok alapján lehet megszüntetni a munkaviszonyt, az Egyezmény sarokköve. Ez mind az úgynevezett rendes, felmondási idővel történő munkaviszony megszüntetésekre, mind az azonnali hatályú, felmondási idő nélküli felmondásokra irányadó. Más szavakkal, önmagában az, hogy egy állam felmondási időt biztosít a munkavállalónak, nem mentesíti a munkáltatót azon kötelezettség alól, hogy közölje a munkaviszony megszüntetés indokait.

Lényeges azonban, hogy ez az előírás nem vonatkozik a határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra, aki maga kívánja megszüntetni a munkaviszonyát felmondási idő közbeiktatásával. A munkavállaló ezen szabadságjoga a munkához való jog alapvető garanciája, melyet az 1930. évi 29. számú Kényszmunka Egyezmény és a Kényszmunka Megszüntetéséről szóló 1957. évi 105. számú Egyezmény is védelemben részesít.

A legtöbb ország joga maga is „valós indokot” („valid reason”), vagy igazi és komoly alapot („real and serious ground”) követel meg a munkáltató által kezdeményezett munkaviszony megszüntetéshez. Vannak olyan országok, ahol a rosszhiszemű joggyakorlás polgári jogi elvét alkalmazzák. Ez a helyzet Japánban is, ahol a munkáltatónak felmondás esetén nyomos érvet kell felhoznia a munkaviszony megszüntetéshez, amely igaz vagy ésszerű indoka az intézkedésnek. Ez azt jelenti, hogy abban az esetben, ha a munkaviszony megszüntetés indoka nem objektíve ésszerű avagy társadalmilag elfogadható, akkor azt úgy tekintik, hogy visszaélészerűen történt a munkaviszony megszüntetés jogának gyakorlása, és ezért az intézkedés semmis és érvénytelen. Ugyanakkor a Szakértői Bizottság felhívta a figyelmet arra, hogy amennyiben egy jogrendszer védelme kizárólag a visszaélészerű, rosszhiszemű joggyakorlás fogalmával operál, az valószínűsíthetően nem elegendő az Egyezményben szabályozott valamennyi jog érvényesüléséhez.

### **9.1.1. A munkavállaló magatartásával kapcsolatos indok**

A munkavállaló nem megfelelő viselkedése, amennyiben az eléggé komoly kötelezettségszegésnek minősül, a munkaviszony megszüntetéshez vezethet, de fegyelmi

eljárás alapjául is szolgálhat.

A munkavállaló nem megfelelő magatartása két típusba sorolható:

1. a munkaköri kötelezettségek nem megfelelő teljesítése, így például

- hanyag mulasztás,
- munkavégzési szabályok megszegése,
- tudatos szembehelyezkedés a munkáltatói utasítással,
- alapos indok nélküli késés vagy távolmaradás,

2. különféle helytelen viselkedések, úgymint

- rendzavarás,
- erőszakos magatartás, tettlegesség,
- veszélyes fenyegetés,
- sértő kifejezések használata,
- a munkahelyi rend és béke megzavarása,
- alkoholos, vagy drogtól befolyásolt állapotban való megjelenés,
- csalás, lopás, megtévesztés,
- üzleti titkok kiszivárogtatása.

Számos országban a jogi előírások különbséget tesznek a nem megfelelő magatartás különféle fokozatai között. Komoly kötelezettségszegés esetén azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés is alkalmazható, egyes országokban azt is előírják, hogy kizárólag abban az esetben, ha a magatartás olyan fokú volt, ami lehetlenné teszi, hogy akár időlegesen is fennmaradjon a munkaviszony. Kisebb súlyú kötelezettségszegés esetén felmondási idő biztosításával szüntethető meg a munkaviszony.

Számos országban a munkahelyen kívüli magatartás is kihatással lehet a munkaviszonyra, elsősorban olyan esetekben, ahol a munkavállalót magatartása miatt elítélik és büntetés-végrehajtási intézetbe kell vonulnia. Ezzel kapcsolatosan a Szakértői Bizottság arra az álláspontra helyezkedett<sup>2</sup>, hogy hacsak a munkaviszony emiatt történő megszakadása nem oly

<sup>2</sup> *General Survey of 1974 on Recommendation No. 119., General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158.) and Recommendation (No. 166.), 1995. 38. oldal*



hosszú, hogy kizárja a munkaviszony fenntartását, kívánatos lenne megtalálni, ahol lehetséges, annak módját, hogy felfüggeszék a munkaviszonyt és megőrizték a munkavállaló munkakörét, ezáltal is segítve őt abban, hogy a büntetés letöltését követően visszatérjen a normális életéhez.

### **9.1.2. A munkavállaló képességével kapcsolatos indok**

A munkavállaló részéről a teljesítmény vagy az alkalmasság hiánya adódhat a munkakör megfelelő ellátásához szükséges képességek, vagy tulajdonságok hiányából, és ez csapódhat le a munkavállaló részéről elégtelen teljesítményben.

A képesség hiánya ennél fogva különbözik a rossz, nem megfelelő magatartástól, mely utóbbi esetben mindig van egy bizonyos mértékű bűnösség a munkavállaló részéről. Ugyancsak ide tartozik, ha a nem megfelelő teljesítményt nem a munkavállaló szándékolta magatartása okozza, hanem a betegség vagy sérülés miatti különféle fokú képességbeli hiányok.

Amennyiben a munkából való távollét, illetve a munkavállaló képességbeli hiányosságainak indoka betegség vagy sérülés, gyakran alkalmaznak védelmi szabályokat, különösen, ha a megbetegedés, vagy a baleset foglalkozási eredetű.

### **9.1.3. A munkáltató működésével összefüggő indok**

A munkáltató működésével összefüggő indok jellemzően gazdasági, technológiai, szerkezeti, avagy hasonló természetű indokokat ölel fel. Az ilyen indokra alapozott elbocsátások lehetnek egyéni vagy kollektív létszámleépítések és gyakran a munkaerő jelentős csökkentését, avagy a vállalat bezárását is magában foglalják.

Van olyan ország, ahol példálódzó jelleggel felsorolják az ebbe a csoportba tartozó indokokat (Chile): így például ide tartozik a vállalat racionalizálása, modernizációja, a termelésben való visszaesés, megváltozott üzleti vagy gazdasági feltételek, melyek megkövetelik egy vagy több munkavállaló elbocsátását és a munkavállaló sikertelen alkalmazkodása a munkához vagy a technikához (ez véleményünk szerint inkább a munkavállaló magatartásán, illetve képességein

alapuló indokok közé tartozik). Franciaországban az esetjog nem fogadja el a felmondás indokát a munkáltató működési körébe tartozónak, amennyiben a reorganizációt nem a vállalat érdekében hajtották végre<sup>3</sup>.

Egyes esetekben különös feltételek és eljárási szabályok alkalmazandóak, úgymint például a munkáltató bizonyítási kötelezettsége arra nézve, hogy a munkaviszony megszüntetését a működési követelmények indokolják, vagy azon munkavállalók számának korlátozása, akiknek a munkaviszonyát ezen indokra hivatkozással egy éven belül meg lehet szüntetni<sup>4</sup>, illetőleg annak kötelezettsége, hogy a leépítésnél szociális szempontokat is vegyenek figyelembe. Ez utóbbi a helyzet Németországban, ahol szociálisan nem igazolt a felmondás, ha az az üzemi tanács és a munkáltató által aláírt megállapodásba ütközik, vagy a munkavállaló továbbfoglalkoztatására másik munkakörben volt lehetőség.

#### **9.1.4. Meghatározott indokokra alapozott munkaviszony megszüntetés tilalma**

Az Egyezmény 5. cikke taxatív jelleggel felsorolja, hogy mi nem minősül alapos indoknak. Az itt felsorolt – nem kimerítő – védett helyzetek egyéb ILO egyezményekben védett jogok, jellemzően az egyesülés szabadságával, a munkavállalók családi elkötelezettségével és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban. Ezen garanciális rendelkezések közül sok olyan, amelyet jóval a munkaviszony jogellenes megszüntetésének szabályozását megelőzően már elfogadtak.

Nem alapos indok tehát:

a) a szakszervezeti tagság, a szakszervezeti tevékenységben való részvétel munkaidőn kívül, vagy a munkáltató hozzájárulásával munkaidőben.

A legtöbb ország joga alkalmazza azt a megoldást, hogy a szakszervezeti tisztségviselők munkaviszonya a tisztség fennállása alatt, illetve egy ezt követő meghatározott védelmi időben nem szüntethető meg.

Érdekes módon míg például Finnországban tiltott felmondási indok a sztrájkban való részvétel, addig egy országban, méghozzá az Egyesült Királyságban azon munkavállalóknak,

<sup>3</sup> *Cass. Soc.*, 23 Mar. 1994.

<sup>4</sup> *Peru*

akik munkaharcban vesznek részt, számolniuk kell azzal, hogy kockáztatják, hogy a munkaviszonyukat megszüntetik és nincs lehetőségük az intézkedéssel szemben munkaügyi bírósághoz, industrial tribunalhoz fordulni.

b) a munkavállalói képviselői minőség, illetve ilyenre való jelentkezés időtartama.

Munkavállalói képviselőnek különféle munkavállalók sorolhatók, így a szakszervezeti tisztségviselőknél túl az üzemi tanács, valamint a munkabiztonság és munkaegészségi bizottság tagjai, a munkavállalók delegáltjai.

Sok esetben előzetes tájékoztatás vagy hozzájárulás szükséges ezen munkavállalók munkaviszonyának megszüntetéséhez. A hozzájárulás megadására egy adminisztratív hatóság, vagy a munkaügyi felügyelet<sup>5</sup>, illetve az üzemi tanács jogosult.

Belgiumban például a munkavállalói képviselő munkaviszonyát csak lényeges kötelezettségszegés vagy gazdasági/technológiai indok alapján lehet megszüntetni.

c) a munkáltatóval szemben benyújtott panasz, illetve eljárásban való részvétel, melynek tárgya a munkáltató jogsértő, szabályellenes eljárása, illetőleg az illetékes közigazgatóság hatóságokhoz folyamodás a fentiek miatt.

Ezen kivétel célja a munkáltató megtorló intézkedésével szembeni védelem. A foglalkoztatás területén érvényesülő egyenlő bánásmód általános felülvizsgálata során a Szakértői Bizottság hangsúlyozta, hogy az egyenlő bánásmód hatékony védelméhez elengedhetetlen a megtorlás elleni védelem biztosítása azon munkavállalók számára, akik panasszal fordulnak az illetékes hatóságokhoz, avagy eljárást indítanak jogaik védelme érdekében, vagy ilyen eljárásban tanúként részt vesznek. Különösen súlyosnak találta a Szakértői Bizottság a megtorló intézkedéseket, amikor olyan munkavállalóval szemben alkalmazták a munkaviszony megszüntetését, aki jelezte, hogy a munkáltató nem tesz eleget a munkabiztonsági és munkaegészségügyre vonatkozó szabályoknak, s ezáltal kockáztathatta a munkavállalók testi épségét, egészségét, sőt életét is. Ezért a Szakértői Bizottság rámutatott arra, hogy abban az

---

<sup>5</sup> Tunézia

esetben, amikor a munkavállalók alapjogai, testi épsége vagy élete forog veszélyben, kívánatos lenne a bizonyítási teher megfordítása és a munkaviszony helyreállítása, mert ezek által biztosítható az, hogy a munkavállalók a megtorlástól való félelem nélkül jelezhessék a munkáltatói szabályszegéseket. Ez azonban a 158. számú Egyezményben kifejezett követelményként nem szerepel.

d) faji hovatartozás, bőrszín, nem, családi állapot, családi kötelezettségek, terhesség, vallás, politikai vélemény, származás, szociális hovatartozás.

A faji hovatartozással kapcsolatban megjegyzendő, hogy annak, hogy ki melyik rasszhoz tartozik, tudományos megalapozottsága nincsen.

A származás kérdése akkor merül fel, ha az állampolgárok között aszerint különböztetnek, hogy hol születtek, idegen származásúak-e, külföldi eredettel rendelkeznek-e.

A szociális hovatartozás kérdése a kasztrendszerben merül fel.

A családi állapot miatti munkaviszony megszüntetés jellemzően inkább a női munkavállalókat érinti, de a családi elkötelezettségek miatti munkaviszony megszüntetés, habár kétségtelenül továbbra is elsősorban a nőket célozza, egyre növekvő számban érinti a férfiakat is. A családi elkötelezettségek alatt nem csupán a kiskorú gyermekek nevelése értendő, de ide tartozik a közvetlen családtagok gondozása és ápolása is. Megjegyzendő, hogy a Szakértői Bizottság észlelte, hogy a családi elkötelezettségek miatti érvénytelen felmondási indokot csak nagyon csekély számú ország vette át. Ausztráliában például az Új Dél-Wales Ipari Kapcsolatok Bizottság (New South Wales Industrial Relations Commission) megállapította egy esetben, hogy a férfi munkavállaló elbocsátása azt követően, hogy egy komplikált szülés miatt a feleség támogatása végett otthon maradt és nem végzett munkát, az eset összes körülménye alapján súlyosan jogellenes és méltánytalan felmondást valósított meg. Egyes országok jogában a munkaviszonyt nem lehet megszüntetni, ha az egyedülálló vagy örökbefogadó szülő hét éven aluli gyermeket nevel, avagy három vagy több gyermeket nevel<sup>6</sup>. Franciaországban a szülési szabadság intézményét kiterjesztették valamennyi munkavállalóra tekintet nélkül arra, hogy milyen méretű vállalat foglalkoztatja a munkavállalót és a beteg gyermek ápolása miatti fizetés nélküli szabadság is létezik. Olaszországban az

---

<sup>6</sup> Horvátország

Alkotmánybíróság alkotmányosnak találta azt a törvényi előírást, ami lehetővé teszi az apák számára is, hogy a gyermek édesanyja helyett, ők legyenek távol a munkahelytől meghatározott ideig a gyermek gondozása végett<sup>7</sup>

e) várandósság, avagy szülési szabadság miatti távolmaradás a munkahelytől.

Ez az előírás a munkavállalók közötti egyenlő bánásmódból is következik és biztosítja a nők védelmét a terhesség és anyaság ideje alatt történő diszkriminációval szemben annak érdekében, hogy megelőzzék a nők és gyermekeik számára hátrányos lelki és anyagi következményeket. Sok ország jogában felmondási tilalom érvényesül a várandós nőkkel és az újdonsült anyákkal szemben<sup>8</sup>. Ez a védelem, sok esetben a teljes várandósság ideje alatt megilleti a nőket, onnantól kezdve, hogy a munkáltatót tájékoztatták a terhesség tényéről és orvosi igazolást is bemutatnak erről<sup>9</sup>. Egyes esetekben a védelem a szülést megelőző pár hónapra szűkül<sup>10</sup>, vagy kizárólag a szülési szabadság idejére korlátozódik<sup>11</sup>. A szülést követően országonként változik a védelem ideje attól függően, hogy az adott ország törvénykezése elismeri-e és mennyit a szülést követő időszakból, a gyermekgondozás idejéből, vagy az ezen túli időszakokból<sup>12</sup>. Kínában például tilos a női munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése azért, mert házasságot kötött, terhes lett, szülési szabadságon van, vagy gyermekét gondozza.

Egyes országokban megdönthető jogi védelem szól amellet, hogy ha a munkavállaló munkaviszonyát a fenti időszakok alatt megszüntetik, annak oka a terhesség vagy az anyaság<sup>13</sup>. A legtöbb ország joga tiltja az anyaság miatti hátrányos megkülönböztetést. Spanyolországban az Alkotmánybíróság egy 1994. évi döntésében kimondta, hogy egy határozott időre szóló munkaszerződés megújításának terhesség miatti elmaradása azonos jogi megítélés alá esik, mint az alapjogokat súlyosan sértő munkaviszony megszüntetés<sup>14</sup>.

<sup>7</sup> 1994. április 14-én és 21-én kelt 150. sz. Határozat

<sup>8</sup> Például Argentína, Ausztria, Belgium, Németország, Görögország stb.

<sup>9</sup> Például ez az előírás érvényesül Argentínában, Brazíliában, Kolumbiában, Chilében

<sup>10</sup> Libanon, Peru

<sup>11</sup> Málta, Tunézia

<sup>12</sup> például Argentínában, Venezuelában egy évig áll fenn a védelem, Brazíliában hat hónapig.

<sup>13</sup> Kolumbia

<sup>14</sup> TC 1. S173/1994 of 7 June

Egyes országok joga lehetővé teszi, hogy a munkavállaló munkaviszonya szükség esetén terhesség, avagy a szülést követő szabadság ideje alatt is megszüntetésre kerüljön, amennyiben ezt a vállalat átszervezése szükségessé teszi<sup>15</sup>, de csak meghatározott korlátozásokkal és általában előzetes jóváhagyáshoz kötöten.

f) betegség, vagy sérülés miatti időszakos távollét

Az Egyezmény nem határozza meg sem a betegség/sérülés, sem az időszakos távollét fogalmát, hanem azt a ratifikáló államokra bízta. Mindazonáltal egyértelműen következik az időszakosság fogalmából, hogy az Egyezmény a védelmet meghatározott idejű távollétre korlátozza. A korlátozás érintheti a betegség miatti ismétlődő távolléteket is. Lényeges, hogy a hosszabb idejű távollét miatti munkaviszony megszüntetés esetében a munkavállaló végkielégítésre és egyéb juttatásokra jogosult. Az időszakos távollét meghatározható néhány hónapban, de több évben is<sup>16</sup>. A Szakértői Bizottság az időtartam meghatározása kapcsán arra hívta fel a figyelmet, hogy annak olyannak kell lennie, ami biztosítja jelen cikk céljának megvalósulását, azaz azt, hogy a munkavállaló munkaviszonyát védelemben kell részesíteni arra az időre, amíg előre nem látható körülmények miatt nem tudja teljesíteni munkavégzési kötelezettségét. Más országok ezt a kérdést a munkavállaló képességének oldaláról közelítik meg kimondva, hogy a munkavállaló betegsége nem lehet a felmondás indoka addig, amíg az nála nem okoz lényeges és állandó munkateljesítmény csökkenést<sup>17</sup>.

Általában a pár napnál hosszabb távollétek idejének igazolásához orvosi igazolás bemutatását követelik meg a különböző jogok. Általános előírás azonban, hogy a munkavállalónak rövid időn belül tájékoztatnia kell a munkáltatót arról, hogy betegség vagy sérülés miatt nem tud megjelenni a munkahelyén, és meghatározott időn belül orvosi igazolással is alá kell támasztania távollétét. A Szakértői Bizottság rámutatott arra, hogy egyes esetekben a munkavállaló tájékoztatási kötelezettségét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok meglehetősen rövid határidőben állapította meg. Például Luxembourgbban volt olyan kollektív

<sup>15</sup> *Ausztria, Namíbia*

<sup>16</sup> *Például 30 nap Dél-Koreában, négy hónap Azerbajdzsánban, hat hónap Irakban, két év Hollandiában.*

<sup>17</sup> *Finnország*

szerezés<sup>18</sup>, ami azt írta elő, hogy a munkavállalónak, amennyiben az egészségi állapota azt megengedi, két órán belül kell tájékoztatnia előljáróját. Ezzel kapcsolatban a Szakértői Bizottság felhívta a figyelmet, hogy ajánlott, hogy a tájékoztatásra meghatározott időtartam ésszerű legyen, figyelemmel a munkavállaló által igénybe vehető kommunikációs formákra is, és nem szabad azt szűken értelmezni, ha a munkavállaló egyértelműen jóhiszeműen jár el és el nem hárítható körülmények akadályozzák abban, hogy tájékoztassa a munkáltatót.

A gyakorlatban az időszakos távollét a munkaszerződés meghatározott idejű felfüggesztéséhez és általában meghatározott idejű felmondási tilalomhoz vezet, ami alatt a munkáltató továbbra is köteles egészségügyi hozzájárulásokat fizetni, avagy a juttatásokat részben vagy egészben a társadalombiztosítás állja.

Foglalkozási megbetegedések és balesetek áldozatainál a Szakértői Bizottság további védelmet javasol. Kínában az ilyen munkavállaló munkaviszonyát nem lehet megszüntetni, Franciaországban pedig csak akkor, ha a munkáltató igazolja a munkavállaló lényeges szabályszegését, vagy olyan, a munkavállaló sérülésétől, betegségétől független indokot, ami miatt lehetetlenné vált a továbbfoglalkoztatása. Amennyiben a munkavállaló a betegség alatti felfüggesztés idejét követően nem alkalmas az eredeti munkaköre ellátására, több ország jogszabálya szerint a munkáltatónak más, alkalmas munkakörben kell őt továbbfoglalkoztatnia. Ilyen előírás érvényesül Bulgáriában, Franciaországban, de Ausztráliában is, ahol ezt a bíróság úgy értelmezte, hogy a munkáltató kötelessége kiterjed akár arra is, hogy új munkakört hozzon létre, avagy egy másik munkavállaló munkaviszonyát is meg kell szüntetni annak érdekében, hogy a részben fogyatékosná vált munkavállalónak alkalmas munkakört tudjon biztosítani.

A Szakértői Bizottság a WHO<sup>19</sup>-val közös nyilatkozatban külön is kitért arra, hogy HIV fertőzött munkavállalókat más munkavállalókkal azonos elbánásban kell részesíteni, amennyiben egészségi állapotuk kielégítő. A HIV fertőzés nem alap a munkaviszony megszüntetésére, a HIV-vel kapcsolatos betegségben szenvedőket addig, amíg orvosilag arra alkalmasak, megfelelő munkakörben kell foglalkoztatni.

---

<sup>18</sup> 1994. június 21-én aláírt állami alkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződés

<sup>19</sup> World Health Organization

## g) A 166. számú Ajánlás szerint védett időszakok

Az Ajánlás szerint nem minősül alapos munkaviszony megszüntetési indoknak az életkor, figyelemmel kell lenni azonban a nemzeti jog nyugdíjazásra vonatkozó szabályaira is.

Egyes országokban jogi rendelkezésekkel védik az idősebb munkavállalókat általában a diszkriminációval és különösen az életkor miatti munkaviszony megszüntetéssel szemben. Ezeket az indokolja, hogy a bizonyos életkort elérő munkavállalók értékelése a képességein és ne az életkorán alapuljon. Oroszországban az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek és az 1991. évi Egyének és Állampolgárok Jogairól szóló Nyilatkozatokba ütközőnek találta a felmondást az egyéb körülményekre tekintet nélkül önmagában azon az alapon, hogy a munkavállalók teljes összegű nyugdíjra váltak jogosulttá és elérték a nyugdíjkorhatárt<sup>20</sup>. Megjegyzendő azonban, hogy más országokban, azon munkavállalók munkaviszonyát, akik teljes összegű nyugdíjra váltak jogosulttá, meg lehet szüntetni, sok esetben az ország joga emellett meghatároz egy életkori korlátot is.

Emellett az Ajánlás szerint nem minősül alapos oknak a kötelező katonai szolgálat, illetve egyéb polgári kötelezettségek miatti munkából való távollét. A katonai szolgálat esetében egyes országok már azon munkavállalókat is védelemben részesítik, akik katonai képzésre jelentkeztek, illetőleg a védelem a munkavállalókat a katonai szolgálat befejezését követő meghatározott időre is megilleti<sup>21</sup>. Több ország esetében a katonai szolgálat ideje alatt a munkaszerződés felfüggesztésre kerül, de lehetnek meghatározott kivételek és feltételek, például az, hogy a munkavállalónak tájékoztatni kell a munkáltatót, hogy folytatni kívánja-e a munkaviszonyt. Polgári kötelezettség miatti távollétnek minősül például a választásokban, illetve az esküdtszékben való részvétel.

## h) a nemzeti jogokban szereplő egyéb alaptalan felmondási indokok

<sup>20</sup> Alkotmánybíróság 1992. február 4-i döntése

<sup>21</sup> Görögországban a katonai szolgálatot követő egy évig áll fenn a védelem.



Egyes országok joga további tilalmakat is meghatároz, amikre nem lehet alapozni a munkaviszony megszüntetését. Ilyen például a sztrájkban való részvétel, a szakszervezettől való távolmaradás, hazugságvizsgálatban való közreműködés megtagadása, egészségi állapot, rokkantság<sup>22</sup>. Tiltott az indokolatlan hátrányos megkülönböztetés az alábbi alapokon is: állampolgárság, szexuális orientáció, büntetett előélet, iskolai végzettség. Egyre inkább elterjedt a rokkant munkavállalók védelme, számos országban csak az illetékes hatóságok hozzájárulásával lehet megszüntetni a munkaviszonyukat.

## **9.2. A munkaviszony megszüntetés eljárási szabályai**

A munkaviszony megszüntetések eljárási szabályai két nagy csoportra oszthatóak:

- a munkaviszony megszüntetés megelőző, vagy azzal egy időben történő eljárási szabályok,
- a megszüntetés követő jogorvoslati szabályok.

### **9.2.1. A munkaviszony megszüntetés megelőző, vagy azzal egy időben történő eljárási szabályok**

#### **9.2.1.1. A munkavállaló védekezéshez való joga**

Az Egyezmény 7. cikke előírja, hogy a munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg a munkavállaló magatartásán vagy teljesítményén alapuló indokkal azt megelőzően, hogy a munkavállalónak lehetőséget biztosítottak volna arra, hogy az állításokkal szemben megvédje magát, hacsak a munkáltatótól ésszerű okokból nem várható, hogy a munkavállalónak biztosítsa ezt a lehetőséget. Ez a szabály a már nem hatályos Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben is szerepelt, akként hogy „A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el”<sup>23</sup>. A hatályos Mt-ben azonban ez az előírás már nem szerepel, a bírói gyakorlat szerint ugyanis ezen előírás elmulasztása önmagában nem

<sup>22</sup> például Ausztrália, Kanada, Chile, Finnország, Franciaország, Németország, Portugália.

<sup>23</sup> 89.§ (5) bek.

eredményezte a rendes felmondás jogellenességét, a munkáltatók pedig ténylegesen nem alkalmazták e szabályt annak ellenére sem, hogy az igazából nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató érdeke is volt. A munkaviszony megszüntetést megelőző tájékoztatás és védekezési jog biztosítása ugyanis megalapozottabb felmondásokhoz, illetve a valótlán felmondások elkerüléséhez vezethet.

A Szakértői Bizottság rámutatott arra, hogy 7. Cikk szövegezése a védekezéshez való jogból, mint alapelvől ered. Amikor a munkaviszony megszüntetése, mint súlyos szankció alkalmazása merül fel, mely veszélyeztetheti a munkavállaló karrierjét és sok esetben a jövőjét is, alapvető, hogy a munkavállalónak legyen lehetősége megvédeni magát. A védekezési jog azonban nem vonatkozik azokra az esetekre, amikor a munkaviszony megszüntetés indoka a munkáltató működésével összefüggő indok. A szabály lényege, hogy a munkaviszony megszüntetés tervezett indokát a munkaviszony megszüntetést megelőzően kifejezetten és egyértelműen közölni kell a munkavállalóval annak érdekében, hogy a védekezését elő tudja terjeszteni. A közlés és a védekezés mikéntjét az Egyezmény nem határozza meg. Az Egyezmény tervezetének megszövegezése során még szabályos meghallgatás („hearing”) szerepelt az előterjesztésben, de három kormány is jelezte, hogy ez számukra nem elfogadható. Megjegyzendő, hogy ezen kormányok a meghallgatást kvázi bírósági eljárásként értelmezték. Ezért a meghallgatás szó a továbbiakban az Egyezmény szövegéből törlésre került. A Szakértői Bizottság szerint a 7. cikk célja, hogy a munkaviszony megszüntetésről való döntést megelőzze a munkaviszony alanyai közötti párbeszéd és interakció.

Kivételesen nem kell biztosítani a munkavállaló számára a védekezés lehetőségét, ha ezt a munkáltatótól ésszerűen nem várható el. Az Egyezmény ezeket az eseteket nem határozza meg, de a kivétel szövegezése rugalmas. Ugyanakkor ez nem egyenlő azzal, hogy a védekezés lehetetlen, csak azt jelenti, hogy a munkáltatótól ésszerűen nem várható el annak figyelembe vétele. Megjegyzendő, hogy a kivétel eredeti szövegezésben az szerepelt, hogy akkor nem kell biztosítani a védekezés jogát, ha a munkavállaló olyan súlyú vagy természetű kötelezettségzegést követett el, hogy a munkáltatótól ésszerűen nem várható el ennek biztosítása.

A Szakértői Bizottság felhívta a figyelmet arra, hogy a védekezés lehetőségét mindenképpen a munkaviszony megszüntetést megelőzően kell biztosítani akkor is, ha a munkavállaló a döntést jogorvoslati fórumok előtt megtámadhatja, illetve akkor is, ha a munkaviszony megszüntetés a jogorvoslat kimerítését megelőzően nem végleges. Ezt a szabályt a Szakértői Bizottság az egyik leglényegesebb eljárási szabálynak tartja függetlenül attól, hogy azt a jogszabály, a kollektív szerződések, vállalati szabályok, vagy a bírósági gyakorlat munkálta ki.

Van, ahol a védekezés joga csak a munkavállaló magatartásán alapuló indok, illetve fegyelmi eljárás esetén merül fel, máshol azonban a munkáltató működésén alapuló munkaviszony megszüntetési indok esetén is biztosítják ezt.

Több országban az indokokat írásban kell közölni a munkavállalóval<sup>24</sup>. Egyes országokban előzetes elbeszélgetést követel meg a jogszabály, van, ahol csak a legalább 150 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatóknál<sup>25</sup>. Ahol előzetes megbeszélést ír elő a jogszabály, annak érdekében, hogy az nem csupán pusztán formalitás legyen, gyakran meghatározza az előzetes megbeszélés meghatározott alakításait, az összehívás mikéntjét, vagy a munkaviszony megszüntetés határidejét az elbeszélgetéshez képest<sup>26</sup>.

A védekezéshez való jog mellett az Ajánlás 7-től 13 szakaszai számos kiegészítő rendelkezést tartalmaznak, melyek az alábbiak.

#### **9.2.1.2. A munkavállaló szakmai segítsége, képviselése**

Az Ajánlás 9. szakasza előírja, hogy a munkavállalónak joga van a védekezése során képviselőt igénybe venni, aki lehet szakszervezeti tisztségviselő, a munkavállaló által választott személy a vállalaton belül, vagy azon kívül.

---

<sup>24</sup> *Banglades*

<sup>25</sup> *Luxembourg*

<sup>26</sup> *például Luxembourgban legkorábban egy nappal az elbeszélgetést követően, de nem később, mint nyolc nap.*

### **9.2.1.3. Ismétlődő kötelezettségszegés, vagy nem megfelelő teljesítmény – előzetes figyelmeztetés, határidő**

Az Ajánlás 7. szakasza szerint a munkavállaló munkaviszonyát nem lehet megszüntetni kötelezettségszegés miatt olyan esetben, ha a nemzeti jog vagy gyakorlat szerint csak ismételt esetben igazolt a munkaviszony megszüntetése, illetőleg a munkáltató előzetesen írásban figyelmeztette a munkavállalót. Több ország joga is szabályoz olyan eseteket, amikor csak ismételt kötelezettségszegés alapozza meg a munkaviszony megszüntetést<sup>27</sup>, vagy előzetes írásbeli figyelmeztetést kell adnia a munkáltatónak a munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetést megelőzően<sup>28</sup>.

Az Ajánlás 8. szakasza szerint a munkavállaló munkaviszonyát nem megfelelő teljesítményére alapozottan csak akkor lehet megszüntetni, ha a munkáltató megfelelő utasításokkal látta el a munkavállalót, akivel írásbeli figyelmeztetést is közölt, és a munkavállaló a javulásra meghatározott ésszerű időtartam elteltét követően továbbra is elégtelenül teljesít. Ezen jogszabályhely célja a munkavállaló számára lehetőség biztosítása a fejlődésre, korrekcióra.

Az Ajánlás 10. szakasza a magyar jogban is ismeretes úgynevezett „időszerűség” követelményét fogalmazza meg. E szerint úgy kell tekinteni, hogy a munkáltató lemondott a munkaviszony megszüntetés jogáról, ha a munkavállaló kötelezettségszegéséről való tudomásszerzését követő ésszerű időtartamon belül nem döntött a munkaviszony megszüntetéséről. Több ország joga is szabályoz ilyen időszakot, aminek elteltét követően a munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt<sup>29</sup>. Az elv lényege abban ragadható meg, hogy ha a munkáltató bizonyos idő elteltével sem reagál a kötelezettségszegésre, az nem volt olyan súlyú, hogy az megalapozza a munkaviszony megszüntetést, függetlenül attól a tényről is, hogy hosszabb idő elteltével a bizonyítékok sok esetben elvesznek. Az ésszerű időtartam kezdete a munkáltató tudomásszerzése a kötelezettségszegésről, illetve a magatartásról, s ebbe beleszámít a vizsgálat időtartama is, amennyiben vizsgálat lefolytatása szükséges.

<sup>27</sup> Portugália, Új-Zéland, Cseh Köztársaság

<sup>28</sup> Cseh Köztársaság

<sup>29</sup> Irak két év, Portugália hat hónap

Egyes országokban csak akkor lehet megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát a nem megfelelő teljesítményére alapozottan, ha annak bomlasztó hatása van a munkahelyre, és a munkavállalónak képzést, valamint ésszerű időtartamot biztosítottak a felzárkózásra.

#### **9.2.1.4. A munkavállalók képviselőivel való konzultáció**

Az Ajánlás 11. szakasza szerint a munkáltató konzultálhat a munkavállalók képviselőivel mielőtt végső döntést hoz egyes munkavállalók munkaviszonyának megszüntetéséről. Egyes országok joga előírja a munkavállalói képviselők tájékoztatását és a velük történő konzultációt is<sup>30</sup>. Sok esetben a szakszervezeti tisztségviselők, illetve a munkavédelmi képviselők munkaviszonya csak A szakszervezet, vagy az üzemi tanács előzetes hozzájárulásával szüntethető meg.

#### **8.2.1.5. Írásbeli értesítés a munkaviszony megszüntetéséről**

Az Ajánlás 12. szakasza előírja, hogy a munkáltatónak írásban kell közölnie a munkavállalóval a munkaviszony megszüntetését. Egyes esetekben a jogszabály azt is előírja, hogy a közlésnek tartalmaznia kell a munkaviszony megszüntetés napját is. Több ország esetében az értesítés napjával kezdődik a felmondási idő.

#### **9.2.1.6. Írásbeli nyilatkozat a munkaviszony megszüntetés indokáról**

Az Ajánlás 13. szakasza szerint a munkavállaló munkaviszony megszüntetés esetén jogosult – kérésére – írásbeli nyilatkozatot kapni a munkaviszony megszüntetés indokáról. Ezt az előírást több kormányzat is alapvetőnek találta. Egyes országok joga kérés nélkül, más országok jogszabályai csak a munkavállaló ilyen irányú kérelmére rendelkeznek a munkaviszony megszüntetés indokának írásbeli közléséről.

---

<sup>30</sup> *Ausztria, Németország*

## **9.2.2. A munkaviszony-megszüntetéssel szembeni jogorvoslat eljárási szabályai**

### **9.2.2.1. A jogorvoslathoz való jog – független testülethez fordulás és határidő**

Az Egyezmény a 8. cikk 1. szakaszában biztosítja a munkavállalók azon jogát, hogy a valótlan, indokolatlan felmondással szemben jogorvoslatért folyamodjanak egy független, pártatlan szervhez, mint amilyen a bíróság (munkaügyi vagy rendes), döntőbizottság, avagy a döntőbíró.

Megjegyzendő, hogy a panasz természetéből kifolyólag akár többfajta jogorvoslati lehetőség is a munkavállaló rendelkezésére állhat, s ezek közül aszerint választhat, hogy figyelemmel a jogkövetkezmény alkalmazására is, melyik a legmegfelelőbb az ő esetére. Például egy egyenlő bánásmódot sértő munkaviszony megszüntetéssel szemben a munkavállaló egyaránt fordulhat Magyarországon is a munkaügyi bírósághoz, ha csak a személyiségi jog sérelmének Ptk-beli jogkövetkezményeit kívánja elérni a törvényszékhez, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Az eljárás menete, mikéntje és a kiszabható jogkövetkezmény azonban más és más.

Egyes országokban a munkaviszony megszüntetés előzetes jóváhagyáshoz kötött. Sok esetben az erre jogosult szerv a munkaügyi felügyelőség, ilyenkor a jogorvoslat elbírálására a közigazgatási bíróságok jogosultak, de elképzelhető, hogy arra a munkaügyi bíróságok is illetékesek.

Az egyezmény 8. cikk 3. szakasza rögzíti, hogy ha a munkavállaló a munkaviszony megszüntetést követő ésszerű időtartamon belül nem gyakorolta a jogorvoslathoz fűződő jogát, akkor úgy lehet tekinteni, hogy arról lemondott. Számos ország joga a jogorvoslattal kapcsolatban határidőt állapít meg. Ennek indoka a jogbiztonság mellett az, hogy egy bizonyos idő elteltével a bizonyítás különös nehézségekbe ütközik, s ez még inkább igaz a tanúvallomásokon alapuló bizonyításra. Mindazonáltal a megállapított határidőnek elég hosszúnak kell lennie ahhoz, hogy a munkavállaló teljes körűen tájékozódni tudjon az őt megillető jogokról, és eldöntse, jogait sértették-e, és ha igen, akar-e jogorvoslatért folyamodni. Több ország jogában ismert még az igazolási kérelem intézménye is, azaz akkor is befogadják a kérelmet, ha a munkavállaló elmulasztotta a megállapított határidőt, de a

késedelemnek megfelelő indokát adja. Emellett a Szakértői Bizottság felhívta a figyelmet arra is, hogy a jogorvoslat hatékonyságának lényeges eleme az is, hogy a jogorvoslati eljárás időtartama ésszerű legyen és az eljárás költségei is a lehető legminimálisabban kerüljenek meghatározásra, hogy ne tántorítsa el a munkavállalót a jogérvényesítéstől.

#### **9.2.2.2. Egyeztetés**

Az Ajánlás 14. szakasza szól a jogorvoslati eljárást megelőző, vagy az alatti egyeztetésről. A Szakértői Bizottság az Egyeztetéssel kapcsolatosan hangsúlyozta, hogy az lehetőséget biztosít mindkét fél számára arra, hogy egy harmadik személy jelenlétében felmérje munkaviszony megszüntetés jogszerűségét, indokoltságát figyelemmel az alkalmazandó jogszabályi rendelkezésekre és megvizsgálja nyeresi esélyeit egy későbbi jogvitában.

Az egyeztetési eljárás a peres eljárást megelőző, vagy azt helyettesítő eljárásnak is szabályozható, lehet önkéntes, vagy kötelező, illetve alapvetően önkéntes jellegű, de bizonyos specifikált esetekre nézve kötelező. A kollektív szerződések sok esetben előírják egyeztetési kötelezettséget. Általában egy erre kijelölt hatóság jár el, ami lehet a munkaügyi felügyelőség, más közigazgatási hatóság, avagy egy erre szakosodott testület.

#### **9.2.2.3. A munkaviszony megszüntetés indokának vizsgálata: a bizonyítási kötelezettség/teher szabályai**

Tovább lépés a 119. számú Ajánláshoz képest az Egyezmény bizonyítási teherre vonatkozó szabálya. E szerint annak érdekében, hogy a munkavállalónak ne egyedül kelljen viselnie a bizonyítási terhet, az államok az alábbi megoldások közül választhatnak:

- a) a munkaviszony megszüntetés valós indokának bizonyítási kötelezettsége a munkáltatóé, avagy
- b) a jogorvoslati testületnek kell rendelkeznie olyan jogosítványokkal, hogy a felek által nyújtott bizonyítékok és a nemzeti jog eljárási szabályai alapján levonja a következtetést az indok valóságára vonatkozóan.
- c) az államok azt is megtehetik, hogy mindkét megoldást alkalmazzák.

A Szakértői Bizottság ezzel kapcsolatosan kitért arra, hogy a szerződési jogok alapvető szabálya, melynek lényege, hogy egyedül a felperesé a bizonyítási kötelezettség/teher, a gyakorlatban lehetlenné teszi a munkavállaló számára annak igazolását, hogy a munkaviszony megszüntetés nem volt igazolt, különösen miután a valós indok bizonyítékai általában a munkáltató birtokában vannak. Ennek ellenére egyes országok nem alkalmaznak speciális szabályt a bizonyítási kötelezettség/teher vonatkozásában, vagyis az elbocsátott munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a munkaviszony megszüntetés jogellenes volt<sup>31</sup>.

Sok állam jogszabálya a munkáltatóra telepíti a bizonyítási kötelezettséget/terhet. Azon államok, amik alkalmazzák az úgynevezett „wrongful dismissal” (törvénytelen elbocsátás), (licenciements abusifs) alapvetően, közvetetten a munkáltatóra telepítik a bizonyítási kötelezettséget azzal, hogy úgy határozzák meg a törvénytelen elbocsátást, mint a munkaviszony megszüntetését jogszerű indok nélkül. Törvénytelen tehát az elbocsátás, ha a munkáltató nem tudja igazolni jogszerű indokát a munkaviszony megszüntetésének, vagy a felhívott indok valós és komoly voltát. Bizonyos országokban csak meghatározott munkavállalók esetében terheli a bizonyítási kötelezettség a munkáltatót, Belgiumban például ez volt a szabály a bérmunkásoknál.

Bizonyos országok joga törvényi vélelmet használ a munkavállaló védelmében, amit a munkáltatónak kell megdöntenie. Az tehát a vélelem, hogy a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató alapos indok nélkül szüntette meg. Bizonyos esetekben a törvényi vélelmek a diszkriminációs munkaviszony megszüntetések meghatározott eseteire vonatkoznak, például ha a női munkavállalók munkaviszonyát házasságuk, avagy anyaságuk miatt szüntették meg<sup>32</sup>. Több ország jogszabálya megerősítette a munkavállalók védelmét a szakszervezeti diszkriminációval szemben azzal az előírással, hogy a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az állítólagos szakszervezet ellenes intézkedés alapja más volt, mint szakszervezeti tevékenység.

Meghatározott indokokra hivatkozás pedig ugyancsak megfordíthatja a bizonyítási terhet és

---

<sup>31</sup> Svájc

<sup>32</sup> Argentína



azt a munkáltatóra telepítheti. Ez lehet a helyzet például az állított lényeges kötelezettségzegés esetén bizonyos országokban.

A különböző országok joga ugyancsak másként ítéli meg a bizonyítás kérdését abban az esetben, ha a munkaviszony megszüntetés indoka a munkáltató működésével összefüggő indok. Az Egyezmény ezzel kapcsolatosan akként rendelkezik, hogy a független testületnek rendelkeznie kell azon jogosítványokkal, ami alapján eldöntheti, hogy a munkaviszony megszüntetésre valójában ezen indok miatt került-e sor, és ezen indok elégségesen alátámasztja-e az elbocsátást. Ez a rendelkezés meghatározott rugalmasságot biztosít a részes államok számára annak eldöntésére, hogy az illetékes hatóságok milyen mértékben vizsgálják felül a munkáltató döntését annak megítélésekor, hogy az állított munkáltató működésével összefüggő indok elégséges volt-e. Vannak olyan országok, ahol a munkáltató létszámcsökkentésre vonatkozó döntése nem lehet tárgya a jogi vizsgálatnak. Lényegében ez a helyzet Magyarországon is, ahol az MK. 95. számú állásfoglalás szerint a munkáltató gazdálkodási, vezetési jogkörébe tartozó kérdések, úgymint például átszervezés, létszámcsökkentés elhatározása, nem vizsgálható felül, csupán az, hogy az megvalósult-e és okszerű indokát képezte-e a munkaviszony megszüntetésnek. A magyar bírói gyakorlat szerint a munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, s miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg.

Más országokban azonban a bíró felhatalmazott arra, hogy az indok érvényessége és alapossága körében magát a döntést is megvizsgálja, például arra vonatkozóan, hogy azt indokolta-e termelés technológiai követelményváltozás<sup>33</sup>.

Az Egyezmény által javasolt második megoldás nem telepíti a bizonyítási kötelezettséget sem a munkáltatóra, sem a munkavállalóra, hanem egy független hatóságot jogosít fel arra, hogy a mindkét fél által nyújtott bizonyítékok alapján megítélje az ügyet. Ez azt jelenti, hogy mindkét félnek érdeke, hogy bizonyítékait előterjessze. Kérdés azonban, hogy mi a helyzet akkor, ha a bizonyítékok alapján az eljárás végén nem lehet eldönteni az esetet és kételyek

---

<sup>33</sup> Olaszország

maradnak a bíróban. Több országban érvényesülő szabály, hogy ahol kételyek maradnak, ott a bizonyítási teher a munkáltatóé. A gyakorlatban, ha az a szabály érvényesül, hogy alapos indok nélkül jogellenes a felmondás, és a bíró a rendelkezésre álló adatok alapján nem tudja eldönteni, hogy van-e ilyen indok, a logikus következtetés annak felismerése, hogy a jogszerűség feltétele, és ebből kifolyólag a munkaviszony megszüntetés joga hiányzik.

#### **9.2.2.4. Jogkövetkezmények: visszahelyezés és/vagy kompenzáció**

Az Egyezmény 10. cikke elsődleges jogkövetkezményként jogellenes felmondás esetén a felmondás érvénytelenségét és a munkavállaló visszahelyezését szabályozza. Amennyiben ez valamilyen okból nem alkalmazható, arra az esetre megfelelő kártérítés vagy más egyéb jogkövetkezményről rendelkezik. Lényeges, hogy ez a kártérítés különbözzön mind az Egyezmény 11. cikkében szabályozott felmondási időre járó díjazástól, mind az Egyezmény 12. cikkében szabályozott végkielégítéstől. Míg a pénzügyi kompenzáció a jogellenesen okozott kárt téríti meg, a felmondás érvénytelenítése és a munkavállaló visszahelyezése jelenti a munka biztonságát azáltal, hogy a munkavállaló az eredeti munkakörét, és a korábbi szolgálatával megszerzett jogait visszakaphatja. A visszahelyezés sok esetben a munkavállalók meghatározott csoportjának védelmét is biztosítja, úgymint a szakszervezeti tisztségviselők, illetve hátrányosan megkülönböztetett munkavállalók esetében. A visszahelyezés meghatározó szerepet játszhat hátrányos helyzetben lévő foglalkozási csoportok esetében, úgymint nők, idősebb, és rokkant munkavállalók. Megjegyzendő azonban, hogy a visszahelyezés hatékonysága különös mértékben függ az alábbi tényezőktől:

- az eljárás időtartamától, mert a munkaviszony megszüntetés és a végső döntés közötti túl hosszú időtartam nem kedvez a visszahelyezésnek,
- a munkaviszony meghatározott természetétől (a visszahelyezés nagyobb vállalatoknál könnyebben véghezvihető, mint kisebb munkáltatóknál),
- a visszahelyezésre vonatkozó döntések végrehajtásának hatékonyságától: ezt befolyásolhatja például a munkáltatókat sújtható pénzügyi büntetés lehetősége arra az esetre, ha a döntést nem hajtják végre.

A visszahelyezés mellett a munkavállaló a legtöbb esetben jogosult a munkaviszony

megszüntetés és a határozat meghozatala közötti elmaradt jövedelme megtérítésére. Egyes esetekben ebből az összegből levonásokat végeznek, például levonják azt az összeget, amit a munkavállaló máshol megkeresett.

Több országban az alkalmazandó jogkövetkezmény függ attól, hogy a munkavállaló a jogorvoslat melyik formáját választja, és attól, hogy a munkavállaló valamely speciálisan védett kategóriába sorolható-e (például szakszervezeti tisztségviselő).

Bizonyos országokban a jogszabályok jelentőséget tulajdonítanak a felek, vagy az egyik fél akaratának is. Ezek az államok elsődleges jogkövetkezményt a visszahelyezést szabályozzák azzal, hogy arról le lehet mondani, ha azt egyik (jellemzően a munkavállaló) vagy mindkét fél ellenzi. Van, ahol a visszahelyezés és a kártérítés közötti döntés a bíró/bíróság mérlegelési jogkörébe tartozik. Ez esetben a kereset beadása és a végső döntés között eltelt idő döntően befolyásolhatja a testület visszahelyezésre, avagy kompenzációra vonatkozó választását. Sok esetben a jogszabály meghatározza azokat a feltételeket, amikor a visszahelyezés alkalmazható és amikor nem.

A jogszabályok meghatározzák a kártérítés összegét, mely lehet egy meghatározott összeg, avagy olyan összeg, melyet számos körülmény befolyásol, mint például az alábbiak:

- a munkaviszony természete,
- a munkaviszony időtartama,
- az életkor,
- a szerzett jogok,
- a munkaviszony megszüntetés indoka,
- új munkahely találásának valószínűsége,
- karrier kilátások,
- a munkavállaló személyi körülményei úgymint családi állapot,
- a munkáltató jellemzői, úgymint például a mérete.

Bizonyos országok az anyagi veszteség mellett a személyiségi jogi sérelmet is ellentételezik.

A Szakértői Bizottság a kártérítés kapcsán arra hívta fel a figyelmet, hogy miután a jogellenes munkaviszony megszüntetés alapjogot sért, a jogkövetkezmény olyan legyen, ami teljes mértékben kompenzálja a munkavállalót, mind anyagi, mind foglalkoztatási szempontból. Ezért a legjobb megoldás általában véve a visszahelyezés. Amennyiben ez nem biztosítható, a kártérítés összegének meghatározásánál figyelembe kell venni, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel alapvető emberi jog sérült, ezért az legyen összemérhető a sérelemmel, és más megszüntetésekhez képest magasabb összegben határozzák meg.

#### **9.2.2.5. A jogorvoslatról szóló információk**

Az Ajánlás 15. szakasza felhívja a figyelmet arra, hogy a közhatalmat gyakorló hatóságok és a munkavédelmi képviselők feladata, hogy biztosítsák a munkavállalók teljes körű tájékoztatását az igénybe vehető jogorvoslat mikéntjére vonatkozóan. Az a munkavállaló ugyanis, akinek a munkaviszonyát megszüntették, nemcsak a hirtelen jött veszteséggel és anyagi bizonytalansággal találja magát szembe, de általában hiányzik a szükséges tudása az őt megillető jogokról és arról, hogy azokat hogyan érvényesítheti, védheti meg: nem ismertek számára a jogorvoslat lehetőségei, a határidők, a jogi eljárás valószínűsíthető hossza és költségei, precedens határozatok, a visszahelyezés lehetőségei és a kártérítés összege. A közhatalmat gyakorló szervek az ezekre vonatkozó tájékoztatást a médián, illetve brosúrákon keresztül valósíthatják meg. Vannak olyan országok, ahol telefonos jogsegélyszolgálatot tartanak fenn ingyenes tájékoztatással.

### **9.3. Az Egyezmény és az Ajánlás egyéb tartalma**

#### **9.3.1. Felmondási idő, avagy megfelelő kompenzáció**

A munkavállalónak – lényeges kötelezettségzegés miatti megszüntetés kivételével, amikor nem elvárható a munkáltatótól, hogy a felmondási idő alatt is fenntartsa a munkaviszonyt – biztosítani kell felmondási időt, avagy megfelelő kompenzációt.

Az Ajánlás szerint a munkavállaló a felmondási idő alatt megfelelő mértékű fizetett

szabadidőre jogosult, amely idő alatt új munkát kereshet.

### **9.3.2. Végkielégítés**

Annak érdekében, hogy a munkaviszonyát elvesztő munkavállaló megfelelő szintű anyagi biztonsága garantált legyen, az Egyezmény előírja a végkielégítés, egyéb segély, a munkaviszony elvesztésére kötött biztosítási juttatás, vagy egyéb társadalombiztosítási támogatás, illetve ezek kombinációjának lehetővé tételét.

### **9.3.3. Tájékoztatás és konzultáció a munkavállalók képviselői irányába**

Arra az esetre, amikor a munkáltató a munkaviszonyt gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy egyéb hasonló okok miatt szünteti meg, a munkáltató –még a döntést megelőzően – köteles megfelelő időben tájékoztatni a munkavállalói képviselőket a releváns információkról és lehetővé tenni számukra a konzultációt annak érdekében, hogy megelőzzék vagy minimalizálják a munkaviszony megszüntetéseket és a kedvezőtlen hatásokat csökkentsék. A munkáltató ugyancsak köteles a lehető legkorábbi időpontban értesíteni a megfelelő hatóságot.

Az Ajánlás számos eszközt ajánl a munkáltató működésével összefüggő ok miatti megszüntetések elkerülésére, illetve csökkentésére. Ilyen esetben a munkavállalók kiválasztása során egyaránt figyelembe kell venni a vállalat érdekeit és a munkavállalók érdekeit. Az érintett munkavállalókat előnyben kell részesíteni a felvétel folyamán, amennyiben a munkáltató ismételten felvesz hasonló végzettségű munkavállalókat.

### **Minőségi csere**

A minőségi csere a munkaviszony megszüntetés egyik lehetséges indoka, mely a gyakorlatban viszonylag kevésbé elterjedt. A minőségi cserével kapcsolatosan emiatt is meglehetősen nagy a bizonytalanság. Sokan összekeverik azzal, ha a munkavállaló nem megfelelően dolgozik, nem jól látja el munkaköri feladatait, nem elég pontos, gondos, figyelmes. Hagyományosan ez nem minősül minőségi cserének.

A munkaviszony megszüntetési indokok három csoportba sorolhatók: a felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnnyal kapcsolatos magatartásával, a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A minőségi csere egyfajta átmenet, köztes felmondási indok: részben a munkavállaló képességeivel, részben a munkáltató működésével összefüggő indok. Ennek oka az időbeli elhelyezkedés: a munkáltató – jogszabályi előírás hiányában – maga határozza meg egy adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségeket, végzettségeket, képesítéseket. Amikor a munkavállalóval munkaviszonyt létesít, megvizsgálja a munkavállaló képességeit, képzettségeit, és azokat nyilván elegendőnek találja, máskülönben nem köti meg vele a munkaszerződést. Az idő előrehaladtával azonban előfordulhat, hogy valamely objektív, időközben bekövetkezett változás miatt az adott munkakör betöltéséhez valamely másfajta, vagy magasabb szintű képzettség szükséges. A jogirodalom ezt nevezi minőségi cserének. Ismételten fontos hangsúlyozni, hogy nem arról van szó, hogy a munkavállaló nem megfelelően dolgozik, mert az a munkavállaló munkaviszonnnyal kapcsolatos magatartása miatti felmondási indok lehet. Ehelyett valami objektív változás, például egy új számítógépes program bevezetése miatt a munkaköri feladatok megváltoznak, s másfajta ismeretek szükségesek a munkakör betöltéséhez.

## **1. A minőségi csere fogalma**

A minőségi csere fogalmát a bírói gyakorlat alakította ki. Minőségi cserének minősül, ha az adott munkakört a munkáltató magasabb végzettségű, képesítésű, nagyobb gyakorlattal rendelkező munkavállalóval szándékszik betölteni, ha a munkáltató speciálisabb, vagy összetettebb szakismerettel rendelkező, rátermettebb munkavállaló alkalmazását rendeli el. A bíróságok arra is rámutattak, hogy minőségi cserénél nemcsak az iskolai végzettség, szakképzettség, minősítés, életkor vehető figyelembe. Figyelembe vehető a munkáltatónál fennálló hosszabb munkaviszony is, valamint a más és többirányú képzettség, melyek a munkaszervezeten belül lehetőséget adnak többirányú foglalkoztatásra (Legfelsőbb Bíróság Mfv.1.10.023/2000.). Önmagában azonban nem minősülhet minőségi cserének a hosszabb ideig távol lévő munkavállaló munkakörének olyan más munkavállalóval való betöltése, aki csak a munkavállalóval azonos iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel rendelkezik, és a munkáltató az adott munkaterületen – annak átszervezése során – nem alkalmazott kvalifikáltabb munkavállalókat (BH2001. 86.)

## **2. Minőségi csere, mint a felmondás indoka**

A minőségi csere jogi tisztázatlanságára már a fentiekben is utaltunk, ennél fogva – hasonlóan más felmondásokhoz – minőségi csere esetén körültekintően kell megfogalmazni a felmondás indokát. A bírói gyakorlat megköveteli, hogy minőségi cserére a felmondás indokolásában kifejezetten utalni kell. Egy konkrét esetben a bíróság nem fogadta el minőségi cserének azt az indokot, amikor a felmondásban mindösszesen annyi szerepelt, hogy a társaság pénzügyi irányítását átszervezték, az anyavállalat döntése alapján a pénzügyi vezetői munkakört Franciaországból érkezett személy veszi majd át. Az indok figyelmes megszövegezése azért is kiemelten fontos, mert a felmondó iratban történt indokolás végleges. A bíróság egy másik esetben rámutatott arra, hogy mivel a felmondás nem a nyelvtudás szintjének elégtelenségét, hanem annak hiányát jelölte meg, a munkavállaló „szegényes nyelvtudása” nem bizonyítható.

### 3. A munkáltató szabad mérlegelési joga

Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 89. § (2) bekezdése és a 2012. évi I. törvény (új Mt.) 66. § (1) bekezdése általános szabályként rögzíti, hogy a munkáltató – a (6), illetve a (9) bekezdésben foglalt kivétellel – köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Hosszú ideje a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. számú állásfoglalása segít eligazodni a munkaviszony megszüntetés általános kérdéseiben. Az állásfoglalás elvi élel rögzíti, hogy a jogbiztonság követelményeiből az is következik, hogy a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe is beavatkozzék, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. A jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (pl. hogy nem volt célszerű a vállalat átszervezése). Így a következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint nincs lehetőség arra, hogy a munkaügyi jogvitában eljáró bíróságok a munkáltatói rendes felmondása indokát célszerűségi, vagy bármely más gazdálkodási szempont alapján vizsgálják és elbírálják. Vagyis a munkáltató a gazdálkodásával, vezetésével összefüggő kérdésként szabadon dönthet a munkakör betöltéséhez megkívánt képesítésről. A munkáltató jogszerűen dönthet arról is, hogy a munkakör ellátásánál a jövőben milyen feltételeknek, tudásnak tulajdonít a korábbtól eltérően nagyobb szerepet.

A bíróságok következetesen tartják magukat ahhoz az állásponthoz, hogy az okszerűség vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a rendes felmondása indokát célszerűségi, vagy bármely más gazdálkodási szempont alapján vizsgálják és elbírálják. Egy konkrét perben a munkavállaló német nyelvismeretében hiányok mutatkoztak, emiatt a munkáltatóval jogviszonyban lévő külföldiek jelzéssel éltek. A munkavállaló munkaviszonyát megszüntető rendes felmondás indokolása tartalmazta, hogy a munkáltatónak idegen nyelvtudással rendelkező dolgozó alkalmazása áll érdekében. A munkáltató a minőségi csere végrehajtását követően egy megfelelő nyelvismerettel, vizsgabizonyítvánnyal, de a felperesénél kevesebb szakmai tudással rendelkező személyt alkalmazott. A másodfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy minőségi csere esetén a szakmai feltételeket nem lehet figyelmen kívül



hagyni. Emiatt a kiváló szakmai felkészültségű, alacsonyabb szinten németül beszélő felperes helyett felvett azon munkavállaló, aki az idegen nyelvet magasabb szinten tudja, de szakmai ismerete nincs, nem igazolja a minőségi cserét. A Legfelsőbb Bíróság azonban a jogerős ítéletet hatályon kívül helyező és a munkavállaló keresetét elutasító határozatában rámutatott arra, hogy a munkáltató a változtatás végrehajtásánál a maga számára az elégséges nyelvismeret meglétére helyezte a hangsúlyt, ezt érdemben a bíróság nem bírálhatja el, nem tekintheti helytelennek a munkáltató saját részére kitűzött célját. A felperes munkakörében alkalmazott új munkavállaló betanulásának, képzésének költségeit az alperes saját jogkörében meghozott döntésével kisebbnek, ezáltal kedvezőbbnek ítéltette annál, mint számára a felperes nyelvi képzése jelenthetett volna. Ennek eldöntése szintén kívül esik a munkaügyi vita keretein, mert nincs lehetőség arra, hogy a munkaügyi jogvitában eljáró bíróságok a munkáltató rendes felmondását célszerűségi, vagy bármely más gazdálkodási szempont alapján vizsgálják. A Legfelsőbb Bíróság határozatában rögzítette, hogy a munkáltató döntési körébe tartozik annak meghatározása, hogy számára milyen szempontok alapján, miként valósul meg az érintett munkakör eltérő (magasabb) színvonalú ellátása (EBH2003. 968.). A jogvita keretein kívül esőnek minősül, hogy egy munkakör teljes körű ellátásához szükséges nyelvismeret iránti igényt – amely a külföldi érdekeltség miatt a gazdálkodással függ össze – a munkáltató fontosabb feltételként határozza-e meg a szakmai ismereteknél (EBH1999. 45.). A bíróságok ugyancsak rámutattak arra, hogy a minőségi cserével indokolt rendes felmondás esetén nem a munkakör ellátásához szükségeszerű képzettség, képesség meglétét kell vizsgálni. Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét a meglévő képzettsége birtokában, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A munkáltatónak érdeke fűződhet ahhoz, hogy bizonyos képzettségek, képességek birtokában lévő munkavállalót alkalmazzon a meglévő munkavállalója helyett. A szempontok meghatározásában, mivel ez a munkáltató gazdálkodásával és vezetésével összefüggő kérdés, a munkáltató szabadon dönt, amennyiben jogszabály a munkakör betöltésével kapcsolatban nem tartalmaz konkrét előírást.

#### **4. Okszerűség**

A minőségi csere célszerűsége tehát nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e. A minőségi csere vonatkozásában is

releváns az MK. 95. számú állásfoglalás azon megállapítása, mely szerint a bíróság a munkáltató rendes felmondása miatt indult munkaügyi jogvitában abban az esetben is megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha a munkáltató felmondásának indoka megfelel a valóságnak, de nem okszerű. A felmondási oknak ugyanis valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. Mit jelent azonban az okszerűség? A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani azt, **hogyan az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség**, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. A minőségi csere vonatkozásában ez azt jelenti, hogy ugyan a munkáltató szabadon dönthet a munkakör betöltéséhez megkívánt képesítésről, a bíróságnak azonban vizsgálnia kell a minőségi csere indokának okszerűségét, vagyis azt, hogy az új munkavállaló alkalmazásához az adott munkakörben a munkáltatónak kellő érdeke fűződött-e, és emiatt a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szüksége. Eszerint a munkáltatónak kell megjelölnie azt a **konkrét körülményt** – az adott munkakört érintő követelmény vagy feladat változást, munkáltatói célkitűzést, követelményszint emelést – amely a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátása érdekében a munkavállaló minőségi cseréjét, munkaviszonya megszüntetését okszerűen indokolta, ami miatt a munkavállaló a munkaviszony létesítésekor rendelkezésre álló képességeivel, képzettségeivel a továbbiakban a munkaköri feladatait nem tudja ellátni.

Ilyen objektív, **okszerű indok lehet például a technológia változása**. Miként arra a Legfelsőbb Bíróság is rámutatott, ha a munkáltató bizonyította, hogy beruházás nyomán a gyártási folyamatban olyan átalakítások történtek, amely új követelményeknek a munkavállaló már nem tudott megfelelni, a minőségi csere jogszerűen történt. Így jogszerűnek találták a bíróságok a 38 éves nyomdaipari szakmai gyakorlattal rendelkező munkavállalóval közölt rendes felmondást, és helyette papírgyártó és feldolgozó szakon főiskolai oklevelet szerzett és alapfokú nyelvismerettel rendelkező munkavállaló felvételét. A határozatok szerint a szempontok kiválasztásába és mérlegelésébe a bíróságok nem szólhatnak bele. A munkáltatónál végrehajtott technológiai átalakítások azt eredményezték, hogy a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok megváltoztak, és azok ellátása a beruházás befejezését követően, magasabb iskolai végzettséggel rendelkező személy által eredményesebben történhetett (LB Mfv.1.10.864/2009/3.).

Egy másik ügyben ugyancsak rámutattak az eljáró bíróságok, hogy a minőségi csere miatti felmondást megalapozza, ha a munkáltató magasabb (eltérő) színvonalú technikai berendezés üzembe állítása miatt a **hasonló képesítésű személyek közül kiválasztja azt, akinek a munkaviszonyát magasabb képesítésű személy felvétele miatt megszünteti** (LB Mfv.I.10.410/1999.).

A technológiaváltás mellett minőségi cserét megalapozó objektív tény lehet **az ISO minősítés megszerzése**. Egy további ügyben a munkáltató döntött arról, hogy részlegvezetői munkakörben kizárólag felsőfokú iskolai végzettségű szakembereket foglalkoztat, mivel az ISO 9002 minősítést meg kívánta szerezni. A bíróságok megállapították, hogy ha a minőségi csere esetén alkalmazott új munkavállaló a megkívánt feltételekkel (felsőfokú iskolai végzettség, 20 évet meghaladó gyakorlat) rendelkezett, a rendes felmondás jogszerű.

Olyan további feltétel hiánya (szakirányú felsőfokú iskolai végzettség) amelyet a munkáltató nem igényelt, és amellyel a felperes sem rendelkezett, a felmondás jogszerűségét nem érinti (LB Mfv.I.10.192/2000/4.).

Ugyancsak jogszerű minőségi csere alapjául szolgálhat az, ha a munkáltató a könyvelés cégen belüli bevezetését, valamint **új számítógépes rendszer** üzembe helyezését határozza el és a munkavállaló a könyvelői és adatkezelői feladatok ellátásához a szükséges képzettséggel nem rendelkezik (LB Mfv.E.10.208/2005/1.)

Ugyanakkor a bíróságok egy másik perben **az okszerűség hiánya miatt** állapították meg a minőségi cserére alapított felmondás jogellenességét arra hivatkozással, hogy az országos értékesítő vezetői munkakör betöltéséhez felsőfokú iskolai végzettséget, és legalább állami nyelvvizsgálóval igazolt **angol nyelvtudást** írt elő a munkáltató, de nem bizonyított a perben olyan újonnan felmerülő, objektív körülményt, ami miatt a többletképesítésekre szükség lett volna. Nem volt olyan adat, amely arra utalt volna, hogy a munkavállaló munkaköri feladatai a rendes felmondást megelőzően megváltoztak volna. **Nem tartozott a munkavállaló feladatai közé a külföldi partnerekkel való kapcsolattartás és levelezés** és ez a későbbiekben sem változott. A minőségi csere továbbá meg sem valósult, mert a munkáltató az adott munkakör ellátására hosszabb ideig nem létesített új munkaviszonyt a fenti előírásoknak megfelelő munkavállalóval (LB Mfv.I.10.774/2008/3.).

Ugyancsak a konkrét körülmények – **az adott munkakört érintő követelmény** vagy feladatváltozás, munkáltatói célkitűzés, **követelményszint emelés – hiánya** miatt állapították meg az eljáró bíróságok a minőségi cserére alapított rendes felmondás jogellenességét, amikor a munkáltató egy felsőfokú munkaügyi szakképesítéssel rendelkező humánpolitikai ügyintéző munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg felsőfokú iskolai végzettség hiányára hivatkozással, de továbbfoglalkoztatott másik két középiskolai végzettséggel rendelkező humánpolitikai ügyintézőt, míg a felperes helyett felvett munkavállalónak nem szakirányú, tanári diplomája volt. A Legfelsőbb Bíróság határozatában rögzítette, hogy önmagában a felsőfokú iskolai végzettség szakirány nélkül nem eredményez a munkakörnél javulást (LB Mfv.I.10.449/2000/5.).

**Látható tehát, hogy a minőségi csere valami olyan munkakört, a munkaköri feladatokat érintő változást feltételez, ami miatt a munkavállaló korábbi képzettsége, végzettsége már nem elegendő a munkaköri feladatok ellátásához, egy másfajta képzettséggel rendelkező munkavállaló a munkakört hatékonyabban, megfelelőbben tudja ellátni. A konkrét körülmény/változás megtörténtét a munkáltatónak kell bizonyítania.**

### **5. Időszerűség, jóhiszemű és tisztességes eljárás**

**A minőségi cserénél hangsúlyosan fontos az időszerűség vizsgálata.**

**Az időszerűség és az okszerűség kapcsolódó fogalmak, az érme két oldalát jelentik.** Általános szabály, hogy a felmondás indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. Így, ha a felmondás nem időszerű, az egyben az okszerűség hiányát is jelenti, mert nem igazolt, hogy a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség. Ez történt abban a perbeli esetben, amikor a munkáltató a középfokú végzettséggel rendelkező kontrolling előadó munkakörét arra hivatkozással kívánta megszüntetni 1998 nyarán, hogy 1998. január 1-jén bevezetett egy új egységes számviteli programot, személyügyi nyilvántartást és bérszámfejtést, mely felsőfokú végzettségű munkaerőt igényel. Az eljáró bíróságok megállapították, hogy a munkavállaló fél éven keresztül az új programmal végezte munkáját, az új rendszer bevezetését követően is elegendő volt a munkavállaló által ellátott munkakörben a munkavállaló végzettsége és képesítése. A munkáltató a program bevezetését követően sem támasztott a munkavállalóval

szemben olyan követelményeket, melyeket már csak felsőfokú végzettséggel lehetett volna teljesíteni. **Szükséges a munkáltatónak bizonyítania, hogy a csere az adott munkakörnél eredményez minőségi javulást**, melynek bizonyítását a munkáltató a perben elmulasztotta. (Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.394/1999.).

A Legfelsőbb Bíróság többször rámutatott arra is, hogy **nyilvánvalóan nem jelenti a munkáltatói önállóság megsértését annak vizsgálata, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének**. Ez utóbbi sérelmét jelentené, ha a munkáltató rövid idővel az alkalmazást követően, kellő érdek nélkül olyan kívánalmakat támasztana a munkavállalójával szemben, amiről az alkalmazásakor nem volt szó (EBH1999. 45.). A perbeli esetben a felperest az alperes 1992. februárjában alkalmazta. Három évvel később, a belső szervezet átalakítását követően a megváltozott körülményekre tekintettel kívánta olyan személlyel betölteni a munkakörét, aki a képzettsége folytán a céljainak jobban megfelel. Az alperes ebben a munkakörben olyan munkavállalót alkalmazott, aki angol nyelven tárgyal, levelez, felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Így a felmondás jogszerű volt, mert **az alkalmazást követő három év elteltével a munkáltató jogszerűen dönthetett a képzettségi követelmények változásáról**.

Egy másik ügyben a Legfelsőbb Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy amennyiben **a minőségi cserével érintett munkakörbe a munkavállaló a korábbi, felsőfokú szakképzettségének megfelelő munkakörből a munkáltató kezdeményezésére munkaszerződés-módosítással került**, és ekkor a munkáltató kifejezetten akként nyilatkozott a munkavállaló jelzésére, hogy a szakirányú felsőfokú végzettség hiánya nem akadály a munkakör betöltésének, a munkavállaló a munkakört megfelelően ellátta, a munkáltató viszonylag rövid időn, **16 hónapon belül a végzettség hiányában nem szüntetheti meg a munkaviszonyt, az a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközik**.

## **6. Együttműködési, tájékoztatási kötelezettség, felajánlási kötelezettség**

Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 3. §-a és a 2012. évi I. törvény (új Mt.) 6. §-a előírja, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során **a munkáltató és a**

**munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.** A munkáltató a munkavállalót köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli.

Teljesen nyilvánvaló és természetszerű, hogy a munkáltató a munkaviszony létesítését megelőzően tájékoztatja a munkavállalót a munkakör betöltéséhez szükséges képesítési követelményekről, elvárásokról. Ezt a kötelezettséget az Mt. kifejezetten nem nevesíti az általános részben, de a munkaerő-kölcsönzésnél előírja, hogy a kölcsönbeadó köteles – legkésőbb a munkavégzés tényleges megkezdése előtt – írásban tájékoztatni a munkavállalót az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről (rég Mt. 193/H. § (6) bek.). Az új Mt. 217. §-a szerint a kölcsönvevőnek kell tájékoztatnia a kölcsönbeadót az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről. Kifejezett előírás hiányában is érvényesül a munkaviszony fennállása alatt a képesítési, képzettségi követelmények tekintetében is az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. A régi Mt. 102.§ szerint ugyanis a munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni, valamint a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani. Hasonlóan rendelkezik az új Mt. 51. §-a.

Az eset összes körülményei alapján lehet abban állást foglalni, hogy fel kell-e ajánlani, illetőleg kötelezni lehet-e a munkakör betöltéséhez szükséges megváltozott képzettség megszerzésére a munkavállalót. Amennyiben ez a képzettség egy rövid idejű, tanfolyam keretében az adott munkavállaló által elsajátítható, akkor az elvárható. Egyértelmű azonban, hogy vannak olyan képzettségek, végzettségek (pl. felsőfokú szakirányú diploma), melyek megszerzésére nem kötelezhető a munkavállaló, s egyben a munkáltatót sem terheli a képzettség megszerzésére vonatkozó lehetőség biztosítása.

## **7. Negatív minőségi csere?**

Végezetül szeretnénk azzal a kérdéssel foglalkozni, mely már a Munkajogi Vitaklub és az Országos HR Konferencia ülésén is elhangzott: van-e negatív minőség csere?

A kor előrehaladtával az is **elképezhető**, hogy egy bizonyos munka valamely **technológiai változás**, fejlesztés következtében már **nem igényel olyan szakértelmet**, mint korábban, vagyis a korábbi munkaköri feladatok megváltoznak. Ez **okszerű indoka lehet** a munkaviszony megszüntetésnek és a korábbi magasan képzett munkavállaló helyett egyszerűbb munkát alacsonyabb bérért végző munkavállaló alkalmazásának. Amennyiben azonban a negatív minőségi csere alatt azt értjük, hogy a munkavállalót ilyen konkrét változás nélkül kevesebb gyakorlattal/képzettséggel rendelkező, **alacsonyabb bérű dolgozóra kívánja a munkáltató lecserélni, a felmondás jogszerűsége igen kétséges**. Ebben az esetben ugyanis felmerül az okszerűség hiánya: vajon meg lehet-e állapítani azt, hogy a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség?