

MÁSODIK RÉSZ

A munkajogviszony tana (individuális munkajog)

Vákát oldal

8. § A munkajogviszony alanyai

A munkajogviszony alanyi köréről általában

98. Egy adott kötelelem alanyainak a kötelmi jogok rendszerében mindig meghatározó jelentősége volt. Egy adott kötelmet ugyanis legalább két lényegi ismérvvvel lehet leírni. Az egyik annak tárgya (a szolgáltatás), a másik a tartalma (a jogok és kötelezettségek összessége). A jogviszony tárgya és tartalma fejezi ki a felek által elérni kívánt célt. E célnak egyidejűleg meg kell jelennie a jogviszony felei között, azaz a jogviszony alanyai körében. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert a magánjogban főszabályképpen a típusválasztási szabadság érvényesül, és ennek megfelelően a felek saját akaratuknak megfelelően alakítják a szerződés tartalmát. Ugyanakkor az alanyi körnek a típuszabadság elvén nyugvó magánjogi struktúrában is tükröznie kell a megállapodás valódi tartalmát.

A munkajog azonban a típuszabadság tekintetében különleges helyet foglal el. A felek típusválasztási szabadsága annyiban korlátozott, hogy amennyiben munkajogviszonyt akarnak létesíteni, munkaszerződést kell kötniük, amelynek objektíve szükséges tartalmi elemeit törvény határozza meg. A feleknek ezekben az elemekben meg kell állapodniuk, mert a kívánt joghatás csak ebben az esetben következik be. A típuszabadság – korlátozott típuszabadság – típuskényszer problematikája rendkívül fontos a munkajogban. A munkajog fogalmának elemzésekor utaltunk arra, hogy a más részére végzett munkatevékenységnek alapvetően három jogi kifejezője létezik, nevezetesen a vállalkozási, a megbízási jogviszony és a munkajogviszony. A megbízási és a vállalkozási esetében a szerződés és a jogviszony tartalma jószerűen azonos. Ez nem mondható el a munkaszerződés és a munkajogviszony vonatkozásában. A munkaszerződés alapítja a munkajogviszonyt, de utóbbi tartalmát számos egyéb norma is alakítja, amely kívül esik a felek megállapodásán. Ezek közé tartozik többek között a munkaidőre, a kötelező legkisebb munkabérre, a munkabér védelmére, a felmondási tilalmakra, a kárfelelősségre vonatkozó szabályok. Ezek többsége a munkavállaló védelmét szolgálja, amelyektől a felek nem vagy csak korlátozott mértékben térhetnek el, többnyire a munkavállaló javára.

Mivel a megbízási és a vállalkozási szerződés esetében ilyen jellegű normák nincsenek, a szolgáltatás fogadója, nevezetesen az a fél, akinek egyébként a munkáltató jogállásában kellene lennie, szívesebben köt megbízási vagy vállalkozási szerződést. Ilyenkor a felek megbízotti, illetve vállalkozói, valamint megbízói, illetve megrendelői jogállásban vannak a munkavállaló és a munkáltató jogállása helyett. Az ilyen esetekben beszélünk az úgynevezett színlelt szerződésről, amely a munkaszerződés relációjában érvénytelen (lásd részletesen a munkajogviszony létesítésének tárgyalásánál). Ezért fontos a munkajogviszony kritériumkatalogusának meghatározása, amelyre szinte valamennyi európai országban tettek erőfeszítéseket. Ritkább esetben a jogalkotó, többségében a jogalkalmazás és a jogtudomány alakította ki ezeket az ismérveket.

99. Miután a kötelelem által elérni kívánt célnak a munkajogviszony által is kifejezésre kell jutni, a munkajogviszony kizárólag munkaszerződéssel keletkezik, *alanyai* a munkavállaló és a munkáltató. A munkáltatói és a munkavállalói minőség arra utal, hogy az adott jogviszony alanyai nem valamilyen egyéb kötelmi jogviszony, hanem a munkaszerződés által létrehozott munkajogviszony alapján kötelesek egymás irányába szolgáltatásokat teljesíteni, továbbá kifejezi azt is, hogy a feleket megilletik mindazon jogok és terhelik mindazon kötelezettségek, amelyek a megállapodásuktól függetlenül a munkajogviszony mellőzhetetlen tartalmából következnek. Ezt nem cáfolják meg azok a foglalkoztatási módozatok sem, amelyekben valamely jogviszonybeli szereplő mintegy kvázi munkáltatói, illetve munkavállalói pozícióban van (lásd a munkaerő-kölcsönzés jogi struktúráját). A munkáltató jogállásának általános megfogalmazásában érdektelen, hogy a munkáltató milyen konkrét jogi formában jelenik meg, továbbá az is, hogy milyen jellegű tevékenységet folytat, és hány munkavállalót foglalkoztat. A munkavállaló jogállásának általános megfogalmazása szempontjából szintén érdektelen a munkavállaló életkora, neme, a munkaszervezeten belüli beosztása, beosztotti vagy vezetői pozíciója, munkaköre stb.

A munkáltató-munkavállaló fogalmak egymással korrelatív kapcsolatban állnak. Sem a munkáltató, sem a munkavállaló fogalma nem határozható meg a másiktól függetlenül. A munkajogviszony alanyi köre egy újabb problémát is felvet. Kérdés ugyanis, hogy ugyanabban a jogviszonyban lehet-e ugyanaz a személy munkáltatói és munkavállalói jogállásban is? Egy személy ugyanis több jogviszony alanya is lehet, így elképzelhető, hogy X magánszemély alapít egy Y Kft.-t, és saját lakását bérbe adja Y Kft.-nek, amelynek egyben ő az ügyvezetője. Kérdés azonban, hogy amennyiben X magánszemély, aki egyben Y Kft. ügyvezetője, és ezt a pozíciót munkajogviszony keretében látja el [lásd az Mt. 208. § (1) bekezdését] – és így vezető állású munkavállalónak minősül –, lehet-e például saját maga munkáltatója? A probléma nem munkajogi, hanem alapvetően polgári jogi, gazdasági jogi eredetű. A hatályos Ptk. 3:112. §-a rendelkezik a gazdasági társaság ügyvezetésének jogállásáról. Az (1) bekezdés értelmében a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban látja el. Ez a rendelkezés számos ellentmondás okozója. Kiindulópont a más részére végzett munka munkajogi természete. A munkajogviszony tárgya egy *dare-facere* szolgáltatáspár. Lényege szerint a munkavállaló a szerződésben meghatározott munkafajtát a munkáltató irányítása szerint végzi. A munkajogviszony tárgya determinálja annak tartalmát is, amennyiben a munkavállaló és a munkáltató kapcsolatában alá-fölé rendeltség mutatható ki. A munkajogviszony tárgya, azaz a munkatevékenység folytatása, valamint e munka ellenértékének megfizetése közül az utóbbi a munkajogviszony tartalmának egyetlen anyagi jellegű kötelezettsége. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkajogviszony alapvetően perszonalifikált – más megfogalmazásban személyiségi-közösségi jellegű – kötelelem. A munkajogviszonyban különösen fontosak a felek magatartási követelményei, a jóhiszeműség és a tisztesség, valamint különösen a felek alá-fölé rendeltsége és a munkáltató egyoldalú teljesítésmeghatározása miatt a méltányos mérlegelés, továbbá a személyiségi jogok védelme (lásd az Mt. 6–11. §-át).

Mindebből következően a munkajogviszonyban a munkáltató és a munkavállaló személyének külön kell válnia. Ez a megközelítés egyben azt is jelentené, hogy amennyiben egy személy azonos jogviszonyban egyszerre a munkáltató és a munkavállaló jogállását is felvenné, a Ptk. 6:3. § b) pontja értelmében a kötelelem megszűnne. A polgári jogban

ez a probléma alapvetően az üzleti forgalom szempontjából érdekes, nevezetesen azokban az esetekben, amelyekben a követelés és a tartozás egy kézben egyesül.

A munkajogban ez a probléma a korábbi jogalkotásban is felmerült. Kérdés volt ugyanis, hogy állhat-e munkaviszonyban a gazdasági társaság természetes személy tagja a gazdasági társasággal, különösen azokban az esetekben, ha a tag egyúttal a gazdasági társaság képviselőjére, illetve a munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlására is jogosult volt (többnyire vezető tisztségviselői minőségben). Ezt a problémát több jogalkalmazási aktus is tárgyalta, általában adójogi megfontolások mentén.¹²⁸ Ezek lényeges megállapítása úgy összegezhető, hogy nem állhat fenn munkaviszony a gazdasági társaság és tagja között, ha a tag egyúttal munkáltatói jogkör gyakorlására is jogosult. A korábbi társasági törvények meglehetősen szélsőséges megoldások között ingadoztak ebben a kérdésben – a munkajogviszony teljes tiltásától annak korlátlan engedélyezéséig.¹²⁹

Annak ellenére, hogy sem a Ptk., sem jogalkalmazási aktus (például az 1/2014. Polgári jogegységi határozat 2. pontjával hatályon kívül helyezett 3/2003. Polgári jogegységi határozat) nem tartalmaz a tag munkaviszonyban állását korlátozó rendelkezést, a korábbi jogalkalmazásban kialakult álláspontot fenntartandónak tartjuk. Megítélésünk szerint a munkajogviszony tárgya és ebből következően tartalma nem teszi lehetővé a munkáltatói és a munkavállalói jogállás ugyanabban a jogviszonyban történő egybeolvadását. A munkaviszony létesítésének nemcsak az az előfeltétele, hogy a munkáltató és a munkavállaló személye elkülönüljön, hanem az is, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye se essen egybe. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye nem különül el a munkavállaló személyétől, fogalmilag kizárt munkaviszony létesítése.

A munkáltató fogalma

100. A munkáltatói minőség tárgyalásánál kiindulópont, hogy ez a fogalom kizárólag a munkajogviszony egyik pozíciója megjelölésére szolgál. Ebből következően a munkáltató fogalma nem azonos a vállalkozás, a vállalat, a társaság, az üzem, valamint a telep (telephely) fogalmaival, továbbá a munkáltatói minőség és a munkáltatói jogok gyakorlása sem esik szükségszerűen egybe.

A munkáltatói minőség tág értelmezésben azt jelenti, hogy munkáltató az, akinek munkavállalói vannak, az általános munkavállalói képesség meghatározásakor arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy valaki munkáltatói minőségben jelenhessen meg. Az Mt. 33. §-ának tömör megfogalmazásában munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalókat foglalkoztat.

Ez az első látásra egyszerű szabály azonban némi magyarázatra szorul. Kiindulópont tehát az, hogy mindenki, aki jogképes, potenciálisan munkáltató lehet. Hangsúlyozandó, hogy a jogképeség szempontjából a Ptk. fogalma az irányadó. A Ptk. 2:1. § (1) bekezdése értelmében minden ember jogképes, jogai és kötelezettségei lehetnek. A Ptk. 3:1. § (1) bekezdése arról rendelkezik, hogy a jogi személy jogképes, jogai és kötelezettségei lehetnek.

¹²⁸ A Legfelsőbb Bíróság GK–MK 1. számú állásfoglalása, a 2000/28. Adózási kérdés, a 2000/134. APEH irány-mutatás, a 2008/1. Adózási kérdésről szóló APEH tájékoztatás.

¹²⁹ Lásd erről: Kiss 2015.

A (2) bekezdés értelmében a jogi személy jogképessége kiterjed minden olyan jogra és kötelezettségre, amely jellegénél fogva nem csupán az emberhez fűződhet. A (3) bekezdés értelmében a jogi személy személyhez fűződő jogaira a személyiségi jogokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, kivéve, ha a védelem jellegénél fogva csupán az embert illetheti meg. Ez az általános (egyben szükséges) feltétel azonban önmagában még nem elegendő, ehhez az is szükséges, hogy ténylegesen megjelenjen a munkajogviszony egyik alanyának pozíciójában, azaz konkrét munkáltatói jogállással rendelkezzen: munkaszerződés alapján foglalkoztasson munkavállalókat. Már most megjegyezzük, hogy napjaink munkajogában egyre erőteljesebben jelenik meg a munkavállaló jogállásához hasonló személy, aki *de iure* nem munkaszerződés alapján van foglalkoztatva, helyzete azonban *de facto* jelentősen hasonlít a munkavállalóhoz. Ebből következően több országban ezekre a személyekre is kiterjednek a munkavállalókat védő rendelkezések. Hangsúlyozzuk, hogy ebben az esetben nem színtelt szerződésről van szó. A munkavállaló jogállásához hasonló személy fogalmi kritériumainak megállapítása, valamint a szociális védelmi rendelkezések körének kialakítása során a szolgáltatás fogadójának jogállása nem került előtérbe. Ezt a problémát ezért a munkavállaló jogállásáról szóló részben tárgyaljuk.

101. Ami a természetes személy jogalanyiságát és ebből következően lehetséges munkáltatói jogállását illeti, először azt az esetet kell megvizsgálni, amikor a természetes személy úgy kerül munkáltatói minőségbe, hogy gazdasági tevékenységet nem folytat rendszeresen, azaz nem minősíthető egyéni vállalkozónak, illetőleg nem egyéni cég keretében tevékenykedik. Ez azt jelenti, hogy egy természetes személy egy másik természetes személyt munkaszerződés alapján foglalkoztat, illetve e másik személy munkáját, szolgáltatását munkaszerződés alapján fogadja. Ezt a tényállást szabályozza az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény. E törvény I. Fejezete *Az adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás feltételeinek megteremtése* címet viseli. E fejezet hatálya a természetes személyek közötti háztartási munkára létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyra terjed ki. Ennek értelmében „háztartási munka: a kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás” [lásd 2010. évi XC törvény 1. § (2) bekezdése].

A törvény értelmében nem tekintendő háztartási munkának

- az előzőek szerinti munkák elvégztetése, ha az azt elvégző személy ilyen tevékenységet folytató egyéni vállalkozó vagy egyéni cég, illetve ilyen tevékenységet folytató társas vállalkozás tagja, munkavállalója, feltéve, hogy a tevékenységet e minőségével összefüggésben végzi;
- ha a háztartási alkalmazott által nyújtott szolgáltatás ellenértékeként a természetes személy foglalkoztató – akár közvetve – mástól juttatásban részesül;
- ha az a természetes személy foglalkoztató vagy a háztartásában vele együtt élő személyek, illetve közeli hozzátartozóik üzletszerű tevékenységével összefüggő célt szolgál [2010. évi XC. tv. 1. § (2) bekezdés 2. pont].

A 2010. évi XC. törvény azonban nem írja felül az Mt. általános munkáltató fogalmát, azaz a természetes személy e körön kívül is lehet munkáltató. Ettől függetlenül ítélendő meg az a probléma, hogy a részére végzett egyéb tevékenység nem tartozik a tárgyalt törvény hatálya alá, és így nem élvez semmilyen közteherkönnyítést.

102. A természetes személy munkáltatói minőségének további esetét jelenti, ha gazdasági tevékenységét – rendszeresen, nyereség- és vagyonszerzés céljából, saját gazdasági kockázatvállalás mellett – *egyéni vállalkozóként* végzi. Az egyéni vállalkozó, illetve az egyéni vállalkozói tevékenység fogalmát az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény 2. § (1) bekezdése tartalmazza. A törvény 16. § (1) bekezdése értelmében az egyéni vállalkozó köteles közreműködni a tevékenység folytatásában azzal, hogy közreműködőként alkalmazottjat foglalkoztathat.

A törvény 3. § (2) bekezdés *a)* pontja értelmében nem lehet egyéni vállalkozó a kiskorú személy, valamint aki cselekvőképességet érintő gondnokság alatt áll. Mindebből következően az egyéni vállalkozói minőséghez kapcsolódó munkáltatói jogállás is a cselekvőképességhez kötődik. A törvény indokolása hangsúlyozza, hogy az egyéni vállalkozó nem új, elkülönült jogalany, jogokat és kötelezettségeket a természetes személy szerez és vállal, amelynek – többek között – az a következménye, hogy az egyéni vállalkozó tevékenységéért teljes vagyonával felel.

103. Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény 20–33. §-a szabályozza az *egyéni cég* intézményét. Az egyéni cég az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre. A törvény 20. § (2) bekezdése értelmében az egyéni cég jogképes, cégneve alatt jogokat szerezhet és kötelezettségeket vállalhat, így különösen tulajdont szerezhet, szerződést köthet, pert indíthat és perelhető. A törvény indokolása értelmében az egyéni cég háttérszabályát a Gt. és az 1959-es Ptk. képezte.

A munkajogviszony munkáltatói pozíciójában nem az alapító tag, hanem az egyéni cég mint önálló jogalany áll. Mindez azért lényeges, mert erre a sajátos „egyéni vállalkozásra” több olyan törvény rendelkezései vonatkoznak, amelyek az egyéni vállalkozó munkáltatói jogállásához képest merőben más jogkövetkezményeket fűznek. Így például a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (a továbbiakban: Cstv.), amelynek értelmében a törvény alkalmazásában gazdálkodó szervezetnek minősül az egyéni cég, ugyanakkor az egyéni vállalkozó nem. Ez a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény vonatkozásában azt jelenti, hogy az egyéni cég fizetéseképtelensége esetén részesülhet bérgarancia-támogatásban, míg az egyéni vállalkozó nem, holott mindkettő lehet munkáltató.

104. A jogi személyek körében az első helyen az államnak – mint a polgári jogviszonyok alanyának – jogállását kell vizsgálat alá vonni. A Ptk. 3:405. §-a értelmében az állam – mint a polgári jogviszonyok alanya – jogi személy, illetve e jogviszonyokban jogi személyként vesz részt, e jogviszonyokban az államot az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter képviseli. Ez egyben azt jelenti, hogy az állam az Mt. 32. §-a értelmében elvileg megjelenhet a munkajogviszony egyik alanyaként.

A köztisztviselők jogállására vonatkozó szabályozás az elmúlt időszakban meglehetősen bonyolulttá vált, ezért e helyütt csak az állam munkajogi jogalanyiségének lényeges elemeit ismertetjük. A korábbi Mt. Harmadik Rész XII. Fejezete a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezéseket tartalmazta. Az 1992-es Mt. 193/R. §-a a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapított meg azokra a munkavállalókra, akik a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá tartozó szervnél – másképpen: közigazgatási szervnél – álltak munkaviszonyban. Erre a szabályozásra azért volt szükség, mert az eredeti állapothoz képest megszűnt a Ktv. szervei hatályának kizárólagossága. A Ktv. 1. § (1) bekezdésének értelmében a törvény hatálya az eredeti jogalkotói elképzelés szerint „a Miniszterelnöki Hivatal, a minisztériumok és országos hatáskörű szervek (a továbbiakban együtt: központi közigazgatási szerv) és területi, helyi szerve, a köztársasági megbízott hivatala, valamint a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatala, hatósági igazgatási társulása, a körjegyzőség (a továbbiakban együtt: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőinek, ügykezelőinek és fizikai alkalmazottjainak közszolgálati jogviszonyára terjed ki”. Ebben a konstrukcióban tehát a felsorolt közigazgatási szervvel jogviszonyban álló, minden munkát végző személy közszolgálati jogviszonyban állt.

Ez a megoldás időközben többször módosult, és a Ktv. 1. § (7) bekezdése a köztisztviselőnek, ügykezelőnek nem minősülő munkavállalók munkaviszonyára az Mt. szabályait rendelte alkalmazni. A Ktv. munkáltatói alanyi köre ugyanakkor változatlan maradt: az állam, illetve a helyi önkormányzat.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) Ötödik Része rendelkezik a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalóról. Ennek értelmében a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni, a törvényben meghatározott megfelelő eltérésekkel. Ezeket az eltéréseket a Kttv. 258. §-a tartalmazza.

105. Az ismertetett konstrukciótól alapjaiban tér el a közalkalmazottjak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) megoldása. A munkajog szerkezetének elemzésénél hangsúlyoztuk, hogy a Kjt. alkalmazása során munkáltató az állami és a helyi önkormányzat szerv, valamint a *helyi önkormányzat* az utóbbi feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak tekintetében. Lényeges, hogy a Kjt. 22/B. § értelmében „végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a – munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű – magasabb vezetői munkaköröket, amelyek betöltésére – a 23. §-ban foglaltaktól eltérően – a Munka törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni”. A hivatkozott törvény indoklása értelmében a jogalkotó az úgynevezett menedzser-vezető tevékenységéhez szükséges jogállást kívánta szabályozni. Az egyébként a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatókkal az említetten kívül munkaviszony nem állhat fenn, csak közalkalmazotti jogviszony.

106. A jogi személyiséggel rendelkező munkáltatók sorából számában és jelentőségében kiemelkedik a *gazdasági társaság*. Ahhoz, hogy e társaságok gazdasági célkitűzéseiket megvalósítsák, munkavállalókat foglalkoztathatnak. Munkáltatóként jelenik meg a szövetkezet, a nonprofit gazdasági társaság, az alapítvány.

A munkáltatói minőséghez még egy fontos megjegyzés kívánczik. Az Mt. 204–207. §-a rendelkezik a *köztulajdonban lévő munkáltatóval* fennálló munkaviszonyról. Mint ahogyan a szabályozás címe is kifejezi, ebben az esetben a munkáltató maga a köztulajdonban álló közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik [Mt. 204. § (1) bekezdés]. A köztulajdon kifejezés tehát nem a munkáltatói minőségre, hanem a törvényben felsorolt jogi személyek tulajdonosi összetételére utal. Ezt fejezi ki az Mt. 204. § (2) bekezdése, amelynek értelmében többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint 50%-ával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az 50%-ot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik, az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

A köztulajdonban lévő vállalkozások problematikája a munkáltatói minőségen túlmenően egyéb kérdéseket is felvet, amelyeket a munkajogviszony tartalmáról szóló fejezet alatt vizsgálunk részletesebben. Ami a munkáltatói minőséget illeti, lényeges, hogy a magyar szabályozás mellett egyéb megoldások is ismertek. Néhány országban ugyanis a köztulajdonban lévő stratégiai jelentőségű vállalkozások alkalmazottjainak egy része nem munkavállaló, hanem köztisztviselői jogállású. Azaz ebben a konstrukcióban nem maga a vállalkozás a munkáltató, hanem az állam vagy az önkormányzat. Ennek a megoldásnak az az oka, hogy ezeknek az alkalmazottjaknak a jogviszonya, pontosabban annak tartalma – a jogok és a kötelezettségek tekintetében – eltér a munkavállalók jogviszonyának tartalmától.

107. Végezetül munkáltatói jogállásban lehetnek az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (a továbbiakban: Civiltv.) hatálya alá tartozó szervezetek. A Civiltv. 1. § (1) bekezdése szerint a törvény hatálya kiterjed a Ptk. szerinti alapítványokra, egyesületekre, valamint a közhasznú szervezetekre, illetve az egyesülési jog alapján létrejött egyéb szervezetekre. A Civiltv. 4. § (1) bekezdése értelmében az *egyesület* az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet, amelynek különös formáira: a szövetségre, a pártra, a szakszervezetre, továbbá a külön törvény hatálya alá tartozó tevékenységet végző egyesületekre törvény az egyesületre vonatkozó rendelkezésektől eltérő szabályokat állapíthat meg. A különös formában működő egyesület elnevezésének tartalmaznia kell a különös forma megnevezését. A (2) bekezdés értelmében az egyesület jogi személy, amely a nyilvántartásba vétellel jön létre. A (3) bekezdés arról rendelkezik, hogy az egyesület szövetség, ha tagjai között legalább két jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet van.

Mindebből következően az egyesület és a szövetség munkáltató. Ebben a tekintetben kiemelt jelentősége van a Civiltv. 5. §-ának, amelynek értelmében nem minősül

egyesületnek a természetes személyek egyesülési jog alapján létrehozott olyan közössége, amelynek működése nem rendszeres, vagy nincs nyilvántartott tagsága, vagy az egyesületre vonatkozó rendelkezésekben meghatározott szervezete. Ez a rendelkezés nemcsak az egyesületek munkáltatói minősége szempontjából fontos, hanem az úgynevezett koalíciók, azaz a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek minősítése tekintetében is, amennyiben az úgynevezett *ad hoc* koalíciók nem minősíthetők ilyen szervezeteknek.

A Civiltv. 2. § 6. pontja értelmében civil szervezet: a civil társaság, illetve a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület – a párt, a szakszervezet és a kölcsönös biztosító egyesület kivételével –, valamint az alapítvány – a közalapítvány és a pártalapítvány kivételével. Civil szervezet alatt a törvény II–X. fejezetében a civil társaságot, a pártalapítványt és a pártot, továbbá a VII–X. fejezetében a kölcsönös biztosító egyesületet és a szakszervezetet nem kell érteni. A 2. § 7. pontja szerint elsődlegesen gazdasági-vállalkozási tevékenységű szervezet az a szervezet, amelynek éves összes bevétele 60%-át eléri vagy meghaladja a gazdasági-vállalkozási tevékenységből származó éves összes bevétele. A Civiltv. e szervezetek munkáltatói jogalanyiságán nem változtat.

108. Az alábbiakban azokat a tényállásokat kell elemeznünk, amelyekben egy adott személy (természetes vagy jogi) nem munkaszerződés alapján foglalkoztat más személyeket, azonban a jogi szabályozás alapján olyan jogaik és kötelezettségeik vannak, mint a munkáltatónak. Újabban létezik továbbá egy olyan tényállás, amelyben az adott személy foglalkoztatói, illetve munkáltatói minősége is kétséges.

Az első tényállásra példa a *munkaerő-kölcsönzés* jogintézménye. E helyütt a munkaerő-kölcsönzésnek csak a munkáltatói minőséget érintő sajátosságait tárgyaljuk, magának a jogintézménynek az elemzésére az atipikus munkajogviszonyok vizsgálata során kerül sor. A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közöttük és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony. A munkaerő-kölcsönzés struktúrája trianguláris. A munkáltató – azaz a kölcsönbeadó – és a kölcsönzött munkavállaló között munkajogviszony áll fenn. Ezt a jogviszonyt egy sajátos munkaszerződés keletkezteti. Az Mt. 218. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre. A kölcsönbeadó (munkáltató) és a munkavállalót kölcsön vevő (azaz a munkaerejét ténylegesen használó) személy között polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek következtében erre a jogviszonyra a Ptk. szabályai alkalmazandók. Annak a lehetőségét, hogy a Munka törvénykönyve szabályokat tartalmazzon erre a megállapodásra, az Mt. 2. § (2) bekezdése teremti meg, amikor kiterjeszti a hatályát erre a megállapodásra is. Végezetül a munkavállalót kölcsön vevő és a munkavállaló között *de iure* kapcsolat nincs, legalábbis abban az értelemben, hogy ezek a felek nem kötnek egymással olyan megállapodást, amely közöttük bármilyen jogviszonyt keletkeztetne.

A munkaerőt kölcsönző személy tevékenysége azonban gyakorlatilag elképzelhetetlen meghatározott munkáltatói jogok gyakorlása nélkül. Az Mt. 217. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza

a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. Ez a rendelkezés kógens, azaz tőle a felek nem térhetnek el. Ennek megfelelően tehát a feleknek meg kell állapodniuk a munkáltatói jogok gyakorlásának megosztásában, azonban – egy kivétellel – ennek konkrét tartalmát a jogalkotó nem határozza meg. A kivétel a munkajogviszony megszüntetésének joga, amelyet csak a kölcsönbeadó mint *de iure* munkáltató gyakorol.

A másik terület egy viszonylag új intézmény, nevezetesen a *digitális platformok általi foglalkoztatás* megítélése, pontosabban a digitális platform jogállásának tisztázása. Ez az új foglalkoztatási módszer az úgynevezett *crowdsourcing* intézményének megjelenésével kezdődött, amelyben a munkavállalók egy csoportja lehetőséget látott arra, hogy a gazdasági mozgások szabályozó faktorává válhassanak, vagy legalábbis a korábbiakhoz képest fokozottabban vegyenek részt az őket érintő folyamatokban.¹³⁰ A probléma megítélése azonban korántsem ennyire egyszerű. A jogi minősítést ebben az esetben a digitális platform megjelenése okozza, amely egyes felfogások szerint csupán szolgáltatást végez, összehozza a feleket, míg mások arra az álláspontra jutottak, hogy a digitális platform tevékenysége, működése rendelkezik mindazokkal az ismérvekkel, amelyek egy hagyományos munkáltató jogállását is jellemzik.¹³¹ Azon túl, hogy a crowdsourcing milyen munkajogi, adójogi és társadalombiztosítási jogi következményeket von maga után, a korábbtól némileg más irányba fordította a munkajogtudomány figyelmét. Míg a legújabb kori munkajogi dogmatika egyik alapkérdése volt a munkavállaló jogállásának tisztázása a burjánzó atipikus foglalkoztatási módok, illetve az olyan jogviszonyok miatt, amelyek egyre inkább a polgári jog felé sodródtak, napjainkban a munkáltató került a kutatások középpontjába.¹³² A digitális platformok megjelenése egyre erőteljesebben azt támasztja alá, hogy ezek számos olyan jogkört gyakorolnak, amelyek a tradicionális munkáltatói szervezetek jellemzői. Ide tartozik a velük szerződésben álló szolgáltatók ellenőrzése, adott esetben a szerződés feltételeinek bizonyos korlátok között történő megváltoztatása, sőt a közöttük lévő jogviszony megszüntetése.

A digitális platform közbeiktatásával megvalósuló munkavégzés, illetve foglalkoztatás egyéb meglepetéseket is hordoz magában. A munkáltatói minőség kritériumait elemezve olyan álláspont is napvilágot látott, hogy ebben a konstrukcióban a munkáltatói jogokat többen gyakorolják, amelyből az a következtetés is levonható, hogy egyenesen többes munkáltatói minőségről beszélhetünk.¹³³ A digitális platform ugyanis jogainak gyakorlása során igénybe veszi a felhasználók információit, amelynek alapján ellenőrzi, minősíti a vele szerződésben állók teljesítményét, és alkalmazza velük szemben a megfelelő jogkövetkezményeket. Az óvatosabb megközelítés a munkáltatói feladatok gyakorlása megosztásának nevezi ezt a módszert (*shared exercise of functions*), de nem nehéz észrevenni, hogy ennél többről van szó. Ez a konstrukció ugyanis a szerződésre hivatkozik, de nem a munkaszerződésre. A jegyzetben hivatkozott esetben az ügyben eljáró főtanácsnok álláspontja szerint például az Uber-alkalmazás tartalmaz egy értékelési rendszert, amelynek alapját az utasok információi képezik. Az Uber tehát ellenőrzést gyakorol a járművezetők felett, egy szükség-

¹³⁰ Lásd erről: PRASSL–RISAK 2016, 619.

¹³¹ Erre utal Maciej Szpunar főtanácsnok indítványában a C-434/15. számú, *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber System Spain SL*. ügyben.

¹³² Lásd erről részletesen: PRASSL 2015.

¹³³ PRASSL–RISAK 2016, 635., 641–642.

szerűen közbeiktatott elem segítségével. A *co-employer* teória nem tűnik megalapozottnak, és az sem igazolható, hogy a szolgáltatást használó – a munkáltató nevében és helyette eljárva – munkáltatói szerv lenne. Mindenesetre arra megfelelő a felhasználó magatartása, hogy az Ubert megpróbálja beterelni a munkajog intézményrendszerébe. Mindazonáltal ez is meglehetősen nehezen igazolható, hiszen a járművezetők munkavégzésének alapja nem munkaszerződés és – mint ahogyan Szpunar főtanácsnok is kiemeli – az Uber sofőrjeit nem kell szükségképpen munkavállalóknak tekinteni.¹³⁴ A probléma és megoldása nem csak elméleti-dogmatikai jelentőségű. A digitális platformok által igénybe vett munkák, szolgáltatások aránya ugyanis folyamatosan nő, ami egyenes arányban áll a termelés és a szolgáltatás közötti egyensúly felborulásával.

A munkáltatói jogállás és a munkáltatói jogkör gyakorlása

109. Az alábbiakban a munkáltatói képesség és a munkáltatói jogkör gyakorlásának elhatárolását kell elvégeznünk. A munkajogviszony alanyait a jogviszony tartalmának megfelelően meghatározott jogok illetik és kötelességek terhelik. Korántsem mellékes, hogy kiket, illetve mely szerveket illet meg a munkáltatói jogkör gyakorlásának joga, valamint mely személyeknek, szervezeteknek kell teljesíteniük a munkáltatót terhelő kötelezettségeket. A munkáltatói jogok, illetve a munkáltatói kötelezettségek címzettje az individuális munkajogban a munkavállaló. Másrészről a munkavállalói jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének címzettje a munkáltató. Ezért nem mellékes, hogy egy adott munkáltatói szervezeten belül ki, illetve mely szerv kapott felhatalmazást a munkavállaló irányában eljárni, továbbá a munkavállaló kinek címezze a jogaival, valamint a kötelezettségeivel kapcsolatos jognyilatkozatait.

A leírtakból is következik, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásának problematikája formailag jognyilatkozási kérdés, tartalmilag ugyanakkor azt kell megvizsgálni, hogy valójában ki jogosult a munkáltatói akarat megjelenítésére és közvetítésére. A téma fontosságát jelzi az Mt. 46. §-a, amely a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. Ennek értelmében a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót – többek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

110. Az Mt. a munkáltatói jogkör gyakorlását az *A jognyilatkozatok megtételének* módja keretében, az *A képviselet* cím alatt szabályozza. Az Mt. 20. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A szabályozás rendszerbeli elhelyezése megfelelő, hiszen a jognyilatkozatok rendeltetése a hozzájuk fűződő joghatás elérése. Ez azonban csak abban az esetben valósul meg, ha az adott jognyilatkozatot a reá irányadó normának megfelelően alkották meg, az a személy közölte, akit erre a jog felhatalmazott, továbbá a jognyilatkozat eljuttatása a címzetthez a közlésre vonatkozó rendelkezéseknek megfelel. A jognyilatkozatok megtétele nem más, mint a jogügyleti akarat kifejezése, megjelenítése.

¹³⁴ Maciej Szpunar főtanácsnok véleménye; C-437/15. *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber System Spain SL*, 54. pont.

Ami az Mt. *képviselet* címét illeti, utalnunk kell a jognyilatkozatok megtételének módjára. A jogban ismeretesek olyan jognyilatkozatok, amelyeket csak személyesen lehet megtenni, míg másokat képviselet útján is lehet közölni. A munkáltatói jognyilatkozatok tekintetében az adott munkáltatói szervezet nagysága, összetettsége, illetve tagoltsága határozhatja meg a jognyilatkozat közlésének módját. Amennyiben a munkáltató szervezete egyszerű, elképzelhető, hogy a munkáltató – a szervezet, a munkáltató vezetője – nem vesz igénybe képviseletet, azaz nem delegálja a munkáltatói jogkört más személyre. Ez a megoldás egy bonyolult munkáltatói szervezet esetében gyakorlatilag alkalmazhatatlan.

111. Az eddigiek alapján arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy dogmatikailag mi a különbség a munkáltatói minőség és a munkáltatói jogkör gyakorlása között. A munkáltatói minőség egy jogviszonybeli pozíciót jelent – azaz jogalanyiságot fejez ki –, míg a munkáltatói jogkör gyakorlása egy sajátos cselekvőképességre utal. Mielőtt e sajátos képviselet jogi természetét elemezzük, azt kell megvizsgálni, hogy ki lehet egyáltalán a munkáltatói jogkör gyakorlója. A munkáltatói pozíció megjelenítésével összefüggésben több felfogás alakult ki mind a közjogban, mind a magánjogban. A szervfogalom kialakításának egyik neuralgikus pontja az, hogy egy adott szervezet relációjában szervnek minősülnek mindazok, akiknek a cselekvése a szervezet tevékenységének minősül.¹³⁵ Ebben a tág megfogalmazásban mindazoknak a cselekvése releváns lehet, akik bármilyen módon képesek a szervezetet megjeleníteni, azaz ennek alapján a szervezet egyszerű tagjának a cselekvését nem lehetne elkülöníteni a szervezet működését meghatározó szervezeti részekről. Lényeges viszont, hogy egy szervezetet számos tagja képes megjeleníteni, így többek között az a munkavállalója is, aki a szervezet nevében képviseli azt harmadik személyekkel szemben (például ügynök, üzletkötő). Ugyanakkor az egyszerű alkalmazottjak (tagok) szerepe a munkáltatói akarat érvényesítése szempontjából külön-külön jellegtelen, nem reprezentatív. Ebben a vonatkozásban meg kell különböztetnünk egymástól a munkáltatói akaratot megjelenítő úgynevezett *reprezentatív szerv* tevékenységét a teljesítési segéd tevékenységétől.

Az Mt. 20. § (1) bekezdése csak utal a munkáltatói jogkör gyakorlójára, míg a (2) bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg. Ez utóbbi rendelkezéssel kapcsolatban a munkáltató személyét kell meghatároznunk. A munkáltatói jogkör gyakorlása rendjének meghatározása tekintetében munkáltató a munkáltató vezetője. Ez nem feltétlenül azonos az Mt. 208. § (1) bekezdésében meghatározott vezető állású munkavállalóval, hiszen ez a rendelkezés tágabb kört ölel fel, ugyanis a gazdasági társaságok vezető tisztségviselője nem csak munkavállaló lehet, másképpen fogalmazva a tisztség nem kizárólag munkaviszonyban látható el. Ebből következően a munkáltatói jogkör gyakorlása rendjének meghatározása kontextusában munkáltató az adott szervezet vezetője, vezetése, ügyvezetése, amit jogszabály határoz meg.

Az Mt. 20. § (2) bekezdése a munkáltatói joggyakorlás *rendje* kifejezést használja, amely alatt értendő a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult szervek (beosztások, pozíciók) jegyzéke, valamint az is, hogy mely szerv milyen jogkört gyakorol. Ki, illetve mely szerv kaphat felhatalmazást munkáltatói joggyakorlásra? Az Mt. erre vonatkozóan nem tartalmaz konkrét rendelkezést. A munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó korábbi

¹³⁵ ROMÁN 1989, 6–7.

szabályozás rendezte ezt a kérdést. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 28. § (1) bekezdésének értelmében a gazdasági társaság munkavállalóival szemben a munkáltatói jogokat – ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik – a vezető tisztségviselő gyakorolja. Ha a társaságnál ügyvezető testület működik, a társasági szerződésben, a társasági szerződés ilyen rendelkezése hiányában pedig az ügyvezető testület ügyrendjében kell rendelkezni a munkáltatói jogok gyakorlásának a testület tagjai közti megosztásáról. A (2) bekezdés szerint a társasági szerződés vagy a társaság legfőbb szervének határozata a munkáltatói jogok gyakorlását több vezető tisztségviselő esetében az egyik vezető tisztségviselőre, illetve más, a gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személyre ruházhatja át. Ebből a megfogalmazásból az következett, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló (nem vezető tisztségviselő) személy nem gyakorolhatott munkáltatói jogkört.

Az Mt. 20. § (2) bekezdése alapvetően a képviselet szabályaira épül. A Ptk. 6:11. § (2) bekezdése szerint a képviseleti jog jogszabályon, bírósági vagy hatósági határozaton, létesítő okiraton vagy meghatalmazáson alapulhat. Ebből következően a munkáltató meglehetősen széles körű felhatalmazást kap a munkáltatói jogkör gyakorlójának meghatározása tekintetében. Nyilvánvaló azonban, hogy bizonyos gyakorlati, észszerűségi korlátokat figyelembe kell vennie. A munkáltatónak olyan szervet, szerveket, személyeket lehet a munkáltatói jogkör gyakorlására felhatalmazni, amelyek, illetve akik a szervezetben elfoglalt pozíciójuk, feladatkörük által a szervezetet vagy annak egy részét reprezentálni tudják. Álláspontunk szerint ugyanis a munkáltatói jogkör – a képviselet általános formája mögött – tartalmában célhoz kötött sajátos képviselet.

112. A munkáltatói jogkör gyakorlása az esetek túlnyomó többségében képviselet útján valósul meg. Ez a képviselet természetesen közvetlen képviselet, a munkáltatóijog-gyakorlás esetén a közvetett (úgynevezett rejtett) képviselet kizárt. A munkáltatói jogkör gyakorlója tehát közvetlenül a képviselt – azaz a munkáltató helyett és nevében – jár el. Az Mt. 20. § (3) bekezdése arról az esetről rendelkezik, amikor a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolja. Ezt a helyzetet álképviseletnek nevezzük. A Ptk. 6:14. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy aki képviseleti jog nélkül vagy képviseleti jogkörét túllépve más nevében jognyilatkozatot tesz, nyilatkozata a képviselt jóváhagyásával vált ki joghatást.

Az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. Ez a rendelkezés tartalmában közel áll a Ptk. szabályozásához.

Ami a hivatkozott rendelkezés első mondatát illeti, annak második fordulata nem szerepelt a korábbi Mt.-ben (1992. évi XXII. törvény). Ez a kiegészítés, nevezetesen a munkáltató jóváhagyása, a jogok és kötelezettségek teljesítése, illetve általában a munkajogviszony stabilitása szempontjából lényeges. Mindebből következően az álképviselő jognyilatkozata, és így a munkáltatói jogkör gyakorlása nem érvénytelen, ha azt az arra jogosított, felhatalmazással rendelkező személy jóváhagyta. Ezzel a rendelkezéssel összefüggésben meg kell említeni, hogy a jóváhagyásnak az Mt.-ben nincs időbeli korlátja. A munkáltatói jogkör gyakorlójának azonban figyelemmel kell lennie az érvénytelen jognyilatkozat utáni

cselekményekre. Ilyenek lehetnek például a követelések elévülési ideje, bizonyos eljárási cselekmények megtételének határideje jogorvoslat esetén stb.

Az Mt. 20. § (3) bekezdésének második mondata értelmében jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtetett az eljáró jogosultságára. Ez a rendelkezés – nézetünk szerint – legalábbis annyiban kétséges, amennyiben nincs tekintettel az érvénytelenség kategóriájának általános tartalmára. Egy jogi aktus érvényessége, érvénytelensége a jogrend általános értékítéletét fejezi ki, nevezetesen azt, hogy a jog az adott jogcselekményhez megengedi-e a célzott joghatás be-
következtét, vagy sem. Ami a munkáltatói jog gyakorlását illeti, lehetséges, hogy a döntés tartalmilag kifogástalan, azonban az alanyi oldal hibás, hiszen a döntést hozó szerv nem rendelkezik felhatalmazással, azaz döntése nem fejezi, illetve nem fejezheti ki a munkáltató akaratát.

Az Mt. 20. § (4) bekezdése összefügg az előző rendelkezéssel. Ennek értelmében ugyanis a munkáltató csak akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője a jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtetett kellő alappal az eljáró jogosultságára.

A munkavállaló jogállása

113. A munkajogviszony másik alanyi oldala a munkavállalói pozíció. A munkavállalói minőség általános megfogalmazásban azt jelenti, hogy valaki munkaszerződés alapján munkajogviszony keretében végez munkát, és szolgáltatásának jogalapja nem valamilyen más, munkavégzésre irányuló jogviszony. A munkavállalói minőség pontos definiálása első-sorban az európai kontinentális munkajogban alapvető. Fontosságát jelzi az is, hogy a munkajogot – részben történeti tradíciók miatt is – gyakran a munkavállalók *Sonderrechtjeként* (különleges jogaként) határozzák meg.¹³⁶ A munkavállalói minőség természetesen nem önmagáért való kategória, és az a megfogalmazás, amelynek értelmében munkavállaló az, aki munkajogviszony keretében más számára munkatevékenységet végez, a munkavállaló és az önálló munkavégző közötti megkülönböztetésen alapul. A munkavállalói minőséget így elhatárolják a munkavállalóhoz hasonló jogállásoktól, aminek gyakorlati jelentősége is van. Ugyanis a munkavállaló a munkajogviszony alapján olyan szociális védelemben részesül, amely az önálló munkavégző jogviszonyaiban (vállalkozás, megbízás) nem található meg. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok tekintetében a munkajog konszolidációja azáltal valósult meg, hogy a munkavállalót a foglalkoztatás ténye által megilleti a munkavégzéshez kapcsolódó szakmai védelem, egy sajátos személyiségvédelem, valamint a munkaszervezet működésével együtt járó gazdasági kockázat elleni viszonylagos védelem.¹³⁷

114. Az Mt. 34. § (1) bekezdése tehát a munkavállalói jogállás alapjának a munkaszerződés alapján történő munkavégzést tekinti. Mint ahogyan a korábbiakban jeleztük, ezzel a minősítéssel összefüggésben merül fel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogi státuszának problematikája, amelynek elemzését e fejezet végén végezzük el.

¹³⁶ RICHARDI–ANNUB 1989, 135.

¹³⁷ WANK 1988, 75–81.

Az Mt. 34. § (1) bekezdése a korábbi szabályozáshoz képest külön hangsúlyozza, hogy csak természetes személy lehet munkavállaló. Ez azt is jelenti, hogy munkavállalóként csak az lehet jelen a munkajogviszonyban, aki más pozíciót egyidejűleg nem visel. Példának okáért egyéni vállalkozó egyben nem lehet munkavállaló. Ez érinti a munkáltatói jogállással összefüggésben már felmerült problémát is, nevezetesen azt, hogy – önmagára vonatkoztatottan – lehet-e ugyanaz a személy egy adott munkajogviszony munkáltatói és munkavállalói pozíciójában. Álláspontunk szerint a munkajogviszony tartalmának lényege – az alá-fölé rendeltség – miatt ez a jogviszonybeli konstrukció nem lehetséges.

Az Mt. 34. § (2) bekezdésében a jogalkotó az általános munkavállalói képességet kógens rendelkezésben határozza meg, és főszabályként a 16. életév betöltéséhez köti. Az általános munkavállalói képesség alsó határa azonban nem a 16. életév, hiszen az Mt. által meghatározott kivételes esetekben munkavállalóként foglalkoztatható az is, aki a 15. életévét betöltötte. Ez a szabály – a nemzetközi normákkal összhangban – megfelel a tankötelezettség betöltése életkorának. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 45. § (3) bekezdése értelmében a tankötelezettség a tanuló 16. életévének betöltéséig tart. (A sajátos nevelési igényű tanuló tankötelezettsége meghosszabbítható annak a tanítási évnél a végéig, amelyben a 23. életévét betölti. A tankötelezettség meghosszabbításáról a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján az iskola igazgatója dönt.) Az Mt. 34. § (2) bekezdés második mondata ugyanakkor fenntartotta azt a korábbi szabályozást is, amelynek értelmében meghatározott feltételek esetén a foglalkoztatás mintegy abszolút alsó határa ennél az életkornál alacsonyabb is lehet. A rendelkezés személyi hatálya arra a tanulóra terjed ki, aki nappali rendszerű képzés keretében folytat tanulmányokat, és 15. életévét betöltötte. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 27. § (1) bekezdése értelmében az iskolában a nevelés-oktatást – ha e törvény másképp nem rendelkezik – a nappali oktatás munkarendje szerint a kötelező és választható, egyéni és csoportos, tanórai és egyéb foglalkozások, a kollégiumban a kötelező és választható, egyéni és csoportos foglalkozások keretében csoportbontásokkal kell megszervezni (a továbbiakban: nappali rendszerű iskolai oktatás).

Az Mt. 34. § (2) bekezdése az iskolai szünet alatti munkavégzés lehetőségét biztosítja a fentiekben jellemzett tanuló számára. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 30. § (1) bekezdése rendelkezik a nyári szünetről, amelynek tartama az utolsó tanítási napot követően legalább 60 – szakképző iskolában legalább 30 – összefüggő nap. A törvény egyéb, hosszabb tartamú konkrét szünetről nem rendelkezik. Mindenesetre feltételezhető, hogy a jövőben is lesz ilyen jellegű szünet, hiszen a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 28. § (3) bekezdése évközi szünetekről szól. Mivel a törvény 27. §-a a tanulmányokat magántanulóként folytató személy egyéni foglalkoztatását szintén az iskolai keretek között helyezi el – függetlenül attól, hogy a rendelkezésre álló időkeret az egyes tanulók között átcsoportosítható –, olybá tűnik, hogy a magántanulók is a nappali iskolarendszerű képzésben vesznek részt. Mindebből következően – álláspontunk szerint – az Mt. 34. § (2) bekezdése kiterjed az ilyen jellegű képzésben részt vevő magántanulókra is.

Az Mt. 34. § (3) bekezdése a nemzetközi munkajogi normáknak megfelelően még egy kivételt szabályoz. E rendelkezés értelmében a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

115. Az ismertetett szabályok az úgynevezett általános munkavállalói képességről rendelkeznek, amelytől meg kell különböztetni a *konkrét* munkavállalási képességet. Míg az előbbi azt jelenti, hogy valaki munkajogviszony alanya lehet, az utóbbi – hasonlóan a polgári jogban ismeretes szerződképességhez – azt fejezi ki, hogy egy konkrét személy egy adott munkajogviszornak alanya lehet-e, vagy sem. Az általános munkavállalói és a konkrét munkavállalási képesség megkülönböztetésének dogmatikai és gyakorlati jelentősége is van, mivel meghatározott tevékenységek csak különleges feltételek megléte esetén gyakorolhatók. Ezek összefüggésben lehetnek a munkát vállaló személy képességeivel, képzettségével, biológiai, fiziológiai adottságaival, de meghatározott munkák esetében szerepet játszhat a vallási, esetleg a politikai meggyőződés is. Ezeket a feltételeket meghatározhatja jogszabály, egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabály, de gyakori, hogy e feltételeket a munkáltató például a pályázat kiírásánál rögzíti. Ez utóbbi esetben – különösen akkor, ha a létező jogszabályi minimumhoz képest a munkáltató többletkövetelményeket támaszt – tekintettel kell lennie az egyenlő bánásmód, illetve megítélés követelményére. Megjegyzendő végezetül, hogy a konkrét munkavállalási képesség kihat a munkaszerződés érvényességére is, amelyet az alábbiakban tárgyalunk.

116. Az Mt. 21. §-a átfogó módon rendelkezik a munkavállaló jognyilatkozata megtételének módjáról. Az Mt. indokolása értelmében erre azért volt szükség, mert a gyakorlatban bizonytalan annak a megítélése, hogy a munkavállaló mely jognyilatkozatait teheti meg képviselője útján. Az Mt. 21. § (1) bekezdés első mondata általános szabályként rögzíti, hogy a munkavállaló jognyilatkozatait személyesen teheti meg. Ez a rendelkezés összhangban van a Ptk. 2:8. § (2) bekezdésének azon megközelítésével, hogy a cselekvőképesség végeredményben az érvényes jognyilatkozatok megtételére való képességet – azaz jognyilatkozási képességet – jelent. Ez a jognyilatkozási képesség jelenik meg az Mt. idézett szabályában. Ugyanakkor az általános munkavállalói képességgel van összefüggésben az Mt. 21. § (4) bekezdése, amely első megközelítésben szintén csupán a jognyilatkozatokkal kapcsolatos problémát rendezi. Ennek értelmében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalására irányul. Mind a fiatakorú, mind az egyéb okból korlátozottan cselekvőképes munkavállaló szempontjából indokolt az Mt. és a Ptk. szabályainak az összehasonlítása.

Az Mt. 294. § (1) bekezdés *a)* pontjának értelmében fiatal munkavállaló: a 18. életévét be nem töltött munkavállaló. Erre a munkavállalói csoportra az Mt. számos különleges – alapvetően védelmi – rendelkezést tartalmaz. Az Mt. idézett 21. § (4) bekezdésével összefüggésben utalunk a korábbi Mt. szabályozására, amely differenciálatlanul arról rendelkezett, hogy a korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is létesíthet munkajogviszonyt. A Ptk. 2:10. § (1) bekezdése értelmében kiskorú az, aki a 18. életévét nem töltötte be. A kiskorú a házasságkötéssel nagykorúvá válik. A (3) bekezdés értelmében a házasságkötéssel megszerzett nagykorúságot a házasság megszűnése nem érinti. A Ptk. tehát általában rendelkezik a kiskorúságról, amely nem azonos az Mt. fiatalmunkavállaló-fogalmával. Ez a megkülönböztetés azért lényeges, mert a Ptk. 2:10. § (1) bekezdésének második mondata és a (3) bekezdése a munkajogviszonyban nem

értelmezhető. A különleges munkajogi védelem szempontjából ugyanis indifferens a Ptk. hivatkozott rendelkezéseiben szabályozott gyakoriság.

A Ptk. 2:11. §-a meghatározza a korlátozottan cselekvőképes kiskorú fogalmát. Ennek értelmében korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú, aki a 14. életévét betöltötte, és nem cselekvőképtelen. A Ptk. 2:12. §-a főszabályként a magánjogi jogügyletek tekintetében szabályozza a korlátozottan cselekvőképes kiskorú jognyilatkozatának érvényességét. Az (1) bekezdés akként rendelkezik, hogy a korlátozottan cselekvőképes kiskorú jognyilatkozatának érvényességéhez – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – törvényes képviselőjének hozzájárulása szükséges. Ha a korlátozottan cselekvőképes kiskorú cselekvőképesé válik, maga dönt függő jognyilatkozatainak érvényességéről. Ehhez a szabályhoz képest az Mt. 21. § (4) bekezdése speciális rendelkezést tartalmaz, amennyiben nem a Ptk. kiskorúfogalmára, hanem a fiatal munkavállaló különleges munkajogi fogalmára építi a jognyilatkozat érvényességét, és így közvetetten a fiatalok munkavállalói képességét.

A Ptk. rendelkezik a nagykorú cselekvőképességének részleges korlátozásáról. A 2:19. § (1) bekezdése értelmében cselekvőképességében részlegesen korlátozott az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal gondnokság alá helyezett. A (2) bekezdés szerint a bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt. Lényeges, hogy a bíróságnak meg kell határoznia azokat a személyi, illetve vagyoni jellegű ügycsoportokat, amelyekben a cselekvőképességet korlátozza.

A Ptk. 2:20. § (1) bekezdése kimondja, hogy a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személynek a bíróság ítéletében meghatározott ügycsoportokra vonatkozó jognyilatkozatának érvényességéhez gondnokának hozzájárulása szükséges. Ezzel a rendelkezéssel van összhangban az Mt. 21. § (4) bekezdése.

117. A munkavállaló jogállásával összefüggésben érintenünk szükséges a *cselekvőképtelen munkavállaló* jogi státuszát. Az Mt. szabályozása meglehetősen szerencsétlen, amit tükröz a vonatkozó jogi norma elhelyezése. A jogalkotó *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok* cím alatt helyezte el ezt a normát, az egyes atipikus munkajogviszonyok – határozott idejű munkaviszony, munkavégzés behívás alapján, a munkakör megosztása stb. – között. A Ptk. 2:21. § (2) bekezdése meghatározza a cselekvőképtelenség kritériumait. E rendelkezés értelmében a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt. Annak ellenére, hogy az Mt. 212. §-a megkísérli leírni a cselekvőképtelen munkavállaló munkajogviszonyának sajátosságait, különösen a munkáltató kötelezettségeit, álláspontunk szerint a cselekvőképtelen személy foglalkoztatását nem a munkajogviszony keretei között kell biztosítani.¹³⁸

¹³⁸ Lásd a 2007. évi XCII. törvényt a Fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

A munkavállalóhoz hasonló személy jogállása

118. A munkavállaló jogállásának fogalma mellett egyre gyakrabban találkozunk a *munkavállalóhoz hasonló személy* jogi státuszának koncepciójával (*arbeitnehmerähnliche Person, worker*).¹³⁹ Ezt a munkavégző réteget gyakran *gazdaságilag függő munkát vállaló személynek* is nevezik. Mielőtt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmi ismérveit tisztázzuk, arra a kérdésre kell választ adni, hogy a széles körben használatos önfoglalkoztató (*self employed, Selbstständige*) fogalma azonos-e az említett gazdaságilag függő munkát vállaló személy kategóriájával.¹⁴⁰ E kérdés megválaszolásához meg kell határozni mindkét fogalom ismérveit, ami azért sem egyszerű, mert a munkavállaló jogállásának kritériumrendszere is labilis, míg az önfoglalkoztató jogállásának sincs egzakt kritériumkatalógusa. Az önfoglalkoztató meghatározása összefügg a munkavégzők státuszának osztályozásával.¹⁴¹ Hosszas viták után 1993-ban az ILO az önfoglalkoztató alábbi fogalmát adta: az önfoglalkoztató munkájának ellenértéke közvetlenül az általa előállított javak vagy szolgáltatások hasznától (vagy a várható haszontól) függ. A vállalkozás működése kizárólag az ő döntésétől függ, abban az esetben is övé a felelősség, ha a döntést másra ruházza.¹⁴² A dokumentum megállapítja, hogy az önfoglalkoztató általában egy vagy csak kevés számú üzletfélnek dolgozik. Az önfoglalkoztatót a munkavállalótól azáltal választja el, hogy az utóbbinak stabil, tartós munkajogviszonya van, a megszakítások annak folyamatosságában esetlegesek. E megfogalmazás alapján azonban elsikkad egy lényeges különbség az önfoglalkoztató és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy között. A súlyosabb kérdés ugyanis ez utóbbi, a munkavállaló és az önfoglalkoztató között lévő köztes jogállás tisztázása, amelyet *Perulli* azzal jellemez, hogy első látásra úgy néz ki, mint az önfoglalkoztató, de valójában függő munkáról, illetve fogalmazásában *subordinate employment*ről beszélhetünk.¹⁴³ Ezt a réteget szokták látszat-önfoglalkoztatónak, *false self-employed*nek, illetve *Scheinselbständige*nek nevezni.

Az eddig leírtakból az a következtetés vonható le, hogy az önfoglalkoztató valójában vállalkozó, nevezetesen egyéni vállalkozó, aki a jogügyleti forgalomban saját neve alatt jelenik meg. Ettől függetlenül ítélandó meg, hogy milyen számú megrendelő részére végez munkát. Amennyiben az önfoglalkoztató fogalmát a vállalkozás értelmében használjuk, úgy a megrendelők száma a piaci kereslet-kínálat alakulásától, és nem piaci körülményektől független, külső tényezőktől függ. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy tevékenységét, annak intenzitását és sok esetben annak módját nem a piaci követelmények határozzák meg. Ennek oka az, hogy ezeknek a személyeknek a többsége korábban munkavállalóként dolgozott, jószerével olyan munkakörben tevékenykedett, amely munkaszerződés, de vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján is ellátható. Ezeket a munkákat a munkavállaló általában kiszervezte, és így a korábbi munkavállalókkal vállalkozási vagy megbízási szerződést kötött.

¹³⁹ NEUVIANS 2002, 22–27.; DAVIDOV 2005; MASCHMANN 2001.

¹⁴⁰ Lásd erről részletesen: GYULAVÁRI 2014b.

¹⁴¹ Ennek történeti áttekintését lásd: LAKY 2003.

¹⁴² Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993); The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians.

¹⁴³ PERULLI 2003, 14–16.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kritériumait több ország jogi szabályozása is meghatározta,¹⁴⁴ és ezek alapján az alábbi főbb ismérvek állapíthatók meg. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a munkavállalóval szinte azonos gazdasági függésben van, amelynek következtében bizonyos területeken szociális védelem illeti meg. Ez ugyan nem jelenti feltétlenül a munkajogviszonyhoz kapcsolódó összes védelmi intézmény alkalmazását, de a munkát végző személy egészsége és egzisztenciális helyzete szempontjából lényegeseket általában a jogalkotó alkalmazni rendeli. Ezek a személyek nem munkaszerződés alapján tevékenykednek, hanem tradicionális polgári jogi szerződést kötnek a megrendelővel, illetve a megbízóval. Az olasz jog úgy fogalmaz, hogy szerződéses partnerével egy meghatározott projektben mint együttműködő partner vesz részt, folyamatos koordináció mellett.¹⁴⁵ Ez az együttműködés azonban a felek eltérő helyzete miatt feltételez bizonyos alá-fölé rendeltséget, amely ugyanakkor nem olyan erős, mint a munkajogviszony esetében. A harmadik ismerv az, hogy ezek a személyek egyedül, további munkavállaló alkalmazása nélkül dolgoznak. A negyedik kritérium rendkívül lényeges. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a tevékenységét túlnyomó részben egy személy részére teljesíti. Ezzel összefüggésben ismételten hangsúlyozzuk, hogy ebben az esetben az eset összes körülményét vizsgálni kell, mert előfordulhat, hogy a csekély számú vagy akár egy megrendelő, megbízó nem gazdaságon kívüli kényszerhelyzet, hanem egy jó üzleti lehetőség kihasználásának az eredménye. Amennyiben viszont nem, az utóbbinál a munkát végző személy egyszerűen nincs abban a helyzetben, hogy meghatározza szerződéses partnerét vagy azok számát. Az utolsó kritérium szerint a munkát végző személy valamennyi üzletszerű jövedelméből származó jövedelmének túlnyomó része (több mint fele) ugyanattól a személytől származik.

119. A védelmi szabályok alkalmazásának alapja az, hogy az említett módon munkát végzők még abban az esetben is elvesztik diszponálási lehetőségüket saját munkájuk felett, ha látszólag önállóan tevékenykednek.¹⁴⁶ Az egyes országok nem feltétlenül ugyanazokat a védelmi szabályokat rendelik alkalmazni, azonban főszabályként az alábbi rendelkezések épülnek be a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyába. Az első csoport a díjazásra vonatkozik. Ebben a tekintetben egységes megoldás nem található, mert nem minden országban ismert a kötelező legkisebb munkabér fogalma. Mindenesetre fontosságát jelzi, hogy amennyiben a jogalkotó nem határozza meg ennek mértékét, de egy munkáltatónál hatályban lévő vagy egy ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés tartalmaz erre vonatkozó rendelkezéseket, azokat a nem munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkát végzőkre is alkalmazni kell, amennyiben a fentiekben említett kritériumoknak megfelelnek.

A második nagyobb terület az éves fizetett szabadság biztosítása. Ezt alapvetően a munkát vállalók egészségének védelme érdekében alkalmazzák. Rendkívül kényes területről van szó, hiszen az éves fizetett szabadsághoz való jog megadása e csoport részére jelentős gazdasági előnytől fosztja meg a foglalkoztatókat.

¹⁴⁴ Lásd Olaszországban a *Decreto Legislativo n. 276-t*, Németországban a *Tarifvertragsgesetz* 12a § (1) bekezdését és NAGY-Britanniában a *National Minimum Wage Act* 54., az 1996. évi *Employment Rights Act* 230., az 1998. évi *National Minimum Wage Act* 54., az 1998. évi *Working Time Regulations* 2., valamint az 1999. évi *Employment Relations Act* 10–13. cikkét.

¹⁴⁵ Ez az ún. *co.co.co* (*collaborazioni coordinate e continuative*) rendszer.

¹⁴⁶ LIEB 1976, 276–304.

A védelmi szabályok hatálya kiterjesztésének harmadik területe a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik. A munkavégzésre irányuló jogviszony megszüntetése különösen tartós teljesítés esetén a munkavégző számára súlyos egzisztenciális terhet jelenthet. Ennek elkerülése érdekében az európai országok munkajogának egyik jellemzője a felmondásvédelmi rendszer. Az, aki nem munkaszerződés alapján végez munkát, főszabályképpen nem részesül a felmondásvédelem valamennyi elemében. Egy terület azonban rájuk is kiterjed, nevezetesen a felmondási tilalmak rendszere.

120. A hatályos Mt. nem tartalmaz rendelkezéseket a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogi státuszáról. Az Mt. kodifikációs előmunkálatai során felmerült a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyának értelmezése, illetve szabályozása olyképpen, hogy a munkajog egyes intézményeinek hatálya kiterjedjen e személyek jogviszonyára. E megfontolás oka az ilyen helyzetben lévő munkát vállalók viszonylag nagy száma volt. Az *Eurofound* 2007. évi dokumentuma 466 ezer főben adja meg a gazdaságilag függő munkát végzők számát.¹⁴⁷

Az Mt. említett javaslatának normaszövege az alábbi volt:

„3. § (1) E törvénynek a munkaidő leghosszabb, illetve a pihenőidő legrövidebb tartamára, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállaló jogállásához hasonló személy).

(2) A munkavállaló jogállásához hasonló személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

- a) személyesnek minősül a saját, illetőleg közeli hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;
- b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának közeli hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)–(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.”

A javaslat tartalma némi magyarázatra szorul. A hivatkozott szabály kizárólag munkajogi jogkövetkezményeket tartalmaz. Az érintett személy nem válik munkavállalóvá, hanem csupán egyes munkajogi jogintézmények hatálya terjed ki rá. Ezek nagy része a munkaidőre, a pihenőidőre és a szabadságra vonatkozott, abból kiindulva, hogy az érintett személy a munkát személyesen, rendszeresen és tartósan teljesíti, azaz a munkavégzés módja

¹⁴⁷ NEUMANN 2007.

hasonló a munkavállalóéhoz. A szociális védelem szempontjából kiemelkedő jelentőségű a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó felmondási idő és végkielégítés hatályának kiterjesztése. Végezetül a munkavállalóhoz hasonló jogállást a kötelező legkisebb munkabér alkalmazása teszi teljessé.

121. A javasolt szabályozás tartalmazott egy vélelmet, hiszen a hivatkozott rendelkezés csak abban az esetben lett volna alkalmazandó, amennyiben a szolgáltatás nyújtójától a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres keresőfoglalkozás folytatása. Ez egyébiránt szintén összefüggésben van a munkavégzés jellegével. Ehhez kapcsolódóan a fogalom meghatározó eleme volt, hogy a szolgáltatás fogadója ugyanaz a személy legyen. Ez különbözteti meg a szolgáltatás nyújtóját a valódi vállalkozótól. A mondat megfogalmazása azonban talán nem fejezi ki pontosan e tényállás mögöttes tartalmát. Előfordulhat ugyanis, hogy egy vállalkozó hosszabb ideje ugyanazzal az üzleti partnerrel áll kapcsolatban, azaz szolgáltatását egy partner felé teljesíti. Egy valódi vállalkozó azonban annak ellenére, hogy tartósan, hosszabb ideig csupán egy üzletfele részére teljesít, bármikor dönthet ennek az ügyletnek a megszüntetéséről, illetve amennyiben üzleti partnere szünteti meg ezt a jogviszonyt – a piac lehetőségeinek keretei között – reális esélye van más üzleti partnerek részére teljesíteni. Ezzel a megállapítással természetesen nem zárható ki, hogy egy ilyen váltásnak ne lennének negatív piaci következményei. A kényszervállalkozás esetében azonban a szolgáltatás nyújtójának már eleve nincs esélye más üzleti partner részére teljesíteni, illetve a másik oldalról megközelítve, a szolgáltatás fogadójának döntése nem piaci alapon pecsételi meg „vállalkozása” sorsát. Ezen a ponton jelenik meg a már említett szociális védelmi igény, amely a jelzett kényszervállalkozói helyzetet sajátos jogállással ruházza fel, nevezetesen a munkavállaló jogállásához hasonló státusszal.

A hivatkozott javaslatot szinte érdemi vita nélkül elutasította mind a munkáltatói, mind a munkavállalói *képviselési oldal*, és a politikai döntéshozó sem állt ki mellette.

122. A munkavállaló jogállásával kapcsolatban szólni kell arról a differenciálásról, amelyet az Mt. – különösen a munkaidő tekintetében – az *egyes munkavállalói csoportok* vonatkozásában elrendel. A jogalkotó külön rendelkezik a várandós munkavállalóról, valamint a fiatal munkavállalóról. A rájuk vonatkozó szabályokat a munkaidő megfelelő rendelkezéseinek bemutatásánál tárgyaljuk. Végezetül megjegyezzük, hogy a digitális platform általi foglalkoztatás is meglehetősen átrendezi a munkaidő-pihenőidő hagyományos rendszerét.

9. § A munkáltató személyében bekövetkező változás

A jogintézmény magyar munkajogi szabályozásának kialakulása, rendszere és európai munkajogi alapjai

123. A munkáltató személyében bekövetkező változás hazai szabályozásának kezdete a 20. század elejére nyúlik vissza. Az 1908. évi LVII. törvénycikk a kereskedelmi üzlet átruházásáról rendelkezett. Alapvető szabálya az volt, hogy „a ki kereskedelmi üzletet szerződés útján átvesz, felelős az átruházónak az üzletből eredő azokért a kötelezettségeiért, a melyeket az átvétel idején ismert, vagy a rendes kereskedő gondosságával megtudhatott” (1908. évi LVII. tc. 1. §.). Ez a kereskedelmi üzlethez kapcsolódó jogviszonyok körében a szolgálati viszonyokat is érintő szabály a kereskedelmi jogból elterjedve általánossá vált. A jogirodalom a szolgálati szerződés alanyának megváltozása körében tárgyalta az úgynevezett üzemátszállás esetét. A magyar magánjog a szolgálati jogviszonyok jogában lényegében a 20. század közepére kialakította a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézményének alapjait.¹⁴⁸ A szocialista munkajogban a jogintézmény jelentőségét veszítette, hiszen a gazdasági forgalomban az annak alapjául szolgáló jogügyletek megvalósulására nem került sor.

A jogintézmény iránti igény az 1980-as évek végétől került újra előtérbe. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1992. november 26. napján hozta meg MK 154. számú állásfoglalását. Az állásfoglalás kibocsátásakor – az 1992-es Mt. hallgatása mellett – a Legfelsőbb Bíróság már figyelembe vette a korabeli európai munkajogi szabályozást is. Az állásfoglalás szerint: „A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.” (Az állásfoglalásból származott a jogintézmény korábban szokásos elnevezése: jogutódlás a munkáltató személyében.)

A Legfelsőbb Bíróság az említett jogtételt az 1992-es Mt. 86. §-ára alapította: abból a szabályból, hogy a munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével megszűnik, azt a következtetést vont le, hogy a munkáltató jogutóddal való megszűnése, azaz a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a munkaviszony fennállását nem érinti. Az állásfoglalás indokolásának új és sokat vitatott eleme a jogutódlás fogalmának kiterjesztő értelmezése volt, amennyiben rögzítette, hogy nem csupán az úgynevezett általános jogutódlási tényállások esetében alkalmazandó az állásfoglalás, de annak alkalmazásában jogutódlásnak kell tekinteni „az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép (így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet,

¹⁴⁸ BERNHARD 1930.

haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyonbevitel révén a munkavállaló[k] folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával).¹⁴⁹

124. A Legfelsőbb Bíróság által kialakított megoldás a magyar tételes munkajogban gyökeret vert. Az 1992-es Mt. hatálybalépését követően csak az 1997. évi LI. törvénnyel került sor a jogintézmény törvénybe iktatására. E törvény indokolása már utalt arra, hogy a jogalkotást a korabeli 77/187/EGK irányelv szabályainak átvétele motiválta. Az 1997. évi jogalkotást számos későbbi – a jogintézmény egyes részletszabályait érintő – törvényhozási lépés követte, amelyek közül kiemelkedik a 2003. évi XX. törvény. E törvény újra meghatározta az úgynevezett munkáltatói jogutódlás fogalmát, az ahhoz fűződő joghatásokat, rendelkezett a jogelőd munkáltatónak a jogutóddal szembeni tájékoztatási kötelezettségéről, felelősségi kérdésekről, a munkavállalói érdekképviselőkkel szemben fennálló munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségéről. A 2003. évi CXVIII. törvénnyel beiktatott szabályok körében találjuk az 1992-es Mt. 85/B. § (1) bekezdését módosítót is, amely a munkavállalók képviselőivel való megállapodás érdekében történő konzultációról rendelkezett. A 2005. évi CLIV. törvény dogmatikai pontosítást hajtott végre a jogutódlás joghatásainak körében az 1992-es Mt. 85/A. § (2) bekezdésének módosításával. A nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű gazdálkodó szervezetek csődeljárásának és felszámolásának különleges szabályairól és az azzal összefüggő törvényt módosításokról szóló 2011. évi CXV. törvény elsősorban a fizetésektelenségi eljárások új szabályainak megállapítását célozta (meghatározott gazdálkodó szervezetek esetében), ugyanakkor alapvető változást hozott a munkajogi jogutódlási szabályok hazai rendszerében azzal, hogy az 1992-es Mt.-be iktatta a 85/C. §-t, amelynek legfőbb rendelkezése az volt, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapvető szabályait a felszámolási eljárásban nem kell alkalmazni.

Az Mt. fő célja volt – azonosan az 1990-es évek közepe óta bekövetkezett jogalkotási lépések célkitűzéseivel – a Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve rendelkezéseinek átvétele. Ennek során az új törvény – elsősorban a munkáltatói jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállások új szemléletű meghatározásával – a hazai szabályozás egyszerűsítésére törekedett. A jogalkotói törekvések között szerepelt az 1990-es évek eleje óta felhalmozódott hazai jogalkalmazási tapasztalatok hasznosítása is. Az Mt. VI. fejezetének címe a jogintézménynek új elnevezést is adott, és az Mt. 36. § (1) bekezdése a korábbiaknál lényegesen egyszerűbb szabályokat fogalmazott meg, nem utolsósorban abból a megfontolásból, hogy az Európai Bíróság gyakorlatának ismerete, illetve az abban kialakított jogelvek alkalmazása a hazai bírói gyakorlatban is meghatározóvá vált.

125. Az Mt. több tekintetben megváltoztatta az 1992-es Mt.-ben a jogintézmény szabályozására kialakult megoldást.¹⁵⁰ Az Mt. nem tartalmaz külön szabályt a munkáltató személyében bekövetkezett általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás esetére. Úgy tekinti, hogy amennyiben a jogrendszerben jogszabály rendelkezik egy jogalany általános jogutódlással való megváltozásáról, azaz megszűnéséről és egyúttal a törvény erejénél fogva új jogalany

¹⁴⁹ BERKE 2006, 209.

¹⁵⁰ A jogintézmény hazai tételes jogi szabályozásának és bírói gyakorlatának bemutatását lásd: BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 156.

létrejöttéről, úgy ez magától értetődően érinti a munkajogviszonyokat is. Az általános jogutódlás joghatása ugyanis – jogszabály kivételes rendelkezése hiányában –, hogy a megszűnő jogalany valamennyi joga és kötelezettsége a jogszabály erejénél fogva a jogutódra száll át; e joghatás szükségképpen kiterjed a jogalannal fennálló munkajogviszonyokra is. A jogalkotói megítélés szerint tehát ez az esetcsoport külön munkajogi szabályozást nem igényel.

Megváltozott a jogintézménynek az Mt. rendszerében való elhelyezése is. Az MK 154. számú állásfoglalás a munkáltatói jogutódlás szabályait a munkaviszony megszűnésének intézményéhez kapcsolta. Az Mt. a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó alapvető rendelkezéseket a munkaviszony alanyaira vonatkozó szabályokat közvetlenül követően helyezi el. A munkáltatói alanycseréhez ugyanakkor számos egyéb joghatás, illetve ezekre vonatkozó rendelkezés is hozzátapad. Ezek közül a munkaviszony megszüntetését korlátozó szabály változatlanul a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódóan helyezkedik el annak érdekében, hogy – a jogalkalmazást könnyítendő – egy körben tartsa a munkáltatói felmondásra irányadó rendelkezéseket (Mt. 66. §). Ugyancsak a jogintézményhez kapcsolódnak a kollektív munkajogi következmények. Ezek közül a kollektív szerződés jogi sorsára vonatkozók a kollektív szerződés szabályai körében találhatók (Mt. 282. §). A munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség rendezése a munkavállalói részvétel intézményrendszerében történt meg (Mt. 265. §), illetve a munkavállalói részvételi szervek (központi üzemi tanács, üzemi tanács, üzemi megbízott) helyzetére vonatkozó szabályokat a munkavállalói részvétel tárgyilag kapcsolódó rendelkezéseihez illesztette a jogalkotó (Mt. 254. §). Új elem az 1992-es Mt. megoldásához képest az is, hogy – a joggyakorlatban felmerült ellentmondások nyomán – a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) és a tanulmányi szerződés (Mt. 229. §) tekintetében is érvényesül a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó joghatás, azaz e szerződéseknek (jogviszonyoknak) az átvevőre (jogutódra) való automatikus átszállása. Noha az Mt. több lényegesnek tekinthető szerkezeti, rendszertani változtatást is végrehajtott az 1992-es Mt.-hez képest, jól látható az a jogalkotói törekvés is, hogy a bírói gyakorlatban a jogintézményhez kapcsolódóan kialakult jogtételeket nem kívánta megváltoztatni, tekintettel arra, hogy a hazai jogalkalmazási gyakorlat alapvetően megfelelt az Európai Bíróság gyakorlatának.

126. A munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézménye körében kiemelkedő jelentősége van az Európai Unió munkajogi szabályainak, különösen az Európai Bíróság szokatlanul széles körű gyakorlatának.¹⁵¹ Az első európai munkajogi szabályozást a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 77/187/EGK irányelv tartalmazta. Az irányelv alapján rendkívül terjedelmes (elsősorban az irányelv tárgyi hatályát, azaz a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául fekvő tényállásokat érintő) és új jogtételeket is rögzítő bírói gyakorlat alakult ki, amelynek nyomán került sor az irányelv módosítására a 98/50/EK irányelvvel. 2001-ben a két korábbi irányelv hatályon kívül helyezésével, illetve egységes szerkezetben való kihirdetésével jött létre a hatályos szöveg a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása

¹⁵¹ Az Európai Unió Bírósága gyakorlatának áttekintéséhez lásd: BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 160.

esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelvében (a továbbiakban e fejezetben: irányelv).¹⁵²

A munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállás

127. Az Mt. 36. § (1) bekezdése – a korábbi Mt. 85/A. § által alkalmazotthoz képest – jelen-tősen egyszerűbben határozza meg a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállás(oka)t: a gazdasági egység (anyagi és nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételként. Ez a meghatározás igazodik az irányelv 1. cik-kének rendelkezéseivel, amelyek – mint utaltunk rá – az Európai Bíróság kiterjedt gya-korlata nyomán nyertek rögzítést az irányelv 1998. évi módosítása alkalmával.

A tényállás elemei közül elsőként a gazdasági egység fogalmát érintjük. Az irányelv korábbi címe és szövege, de az 1992. évi Mt. 85/A. § (1) bekezdés *b)* pontjának szövege is az üzem, üzembrész, vállalat, vállalatrész fogalmakat alkalmazta, amikor az átadó és az átvevő közötti jogügyletek tárgyát kívánta meghatározni. Ezt a megközelítést az Európai Bíróság gyakorlata viszonylag gyorsan félretette, és kialakította az „identi-tását őrző gazdasági egység” (átadásának-átvételének) fogalmát. Ezt tükrözi napjainkban az irányelv 1. cikk (1) bekezdés *b)* és *c)* pontjának fogalommeghatározása.

Az Európai Bíróság gyakorlatában, s ezért az Mt. értelmezésében és alkalmazásában is napjainkig irányadók e tényállási elem megvalósulásának megítélésében az úgynevezett *Spijkers-kritériumok*. Ezek – a 24/85. számú (Spijkers-) ügyben meghozott ítélet 13. pont-jában a Bíróság által összefoglalt körülmények – arra a kérdésre adnak választ, hogy a (nemzeti) bíróságoknak milyen szempontok vizsgálata nyomán kell állást foglalniuk az identitását őrző gazdasági egység átadása-átvétele, illetve e tényállási elem megvaló-sulása kérdésében. Rögzítette az Európai Bíróság, hogy az irányelv célja a munkavállalók védelme, illetve „a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitá-sának” biztosítása. Ebből pedig az következik, hogy az átszállás (átadás-átvétel) fogalmának értelmezésénél döntő, hogy a szóban lévő „gazdasági egység megőrzi-e az identitását”. A mondottak fényében nem lehet szó a vállalat, üzem vagy üzembrész átszállásáról, ha csak az ennek körébe tartozó aktívákat (vagyon tárgyakat) idegenítik el. Sokkal inkább azt kell vizsgálni, hogy egy létező (működő, azaz identitását őrző) gazdasági egység átadására-át-vételére került-e sor. Ez egyebek mellett abból állapítható meg, hogy a gazdasági egység működtetését az azt megszerző fél azonos vagy hasonló üzleti tevékenység megvalósításával ténylegesen folytatja, vagy újra kezdi-e. E feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző összes körülményt azok összességében kell figyelembe venni. Ezek közé tartoznak

- a vállalat vagy üzem tevékenységének jellege;
- a materiális vagyoni elemek, épületek és ingóságok átruházása;
- az immateriális vagyon értéke az átszállás időpontjában, illetve annak átvétele;
- a meghatározó személyzet átvétele;
- a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkör átvétele;
- az átadást megelőző és azt követő tevékenység azonosságának foka;
- a gazdasági egység tevékenysége megszakításának időtartama.

¹⁵² BERKE 2006, 61.

128. Hangsúlyozni kell, hogy az Európai Bíróság szerint az említett körülmények (egyenként) csak részaspektusai egy átfogó értékelésnek, és ezért nem vizsgálhatók elszigetelten. Két körülmény külön is említést érdemel. Az egyik a gazdasági egység tevékenységének jellegét érinti. Lényege az, hogy a későbbi bírói gyakorlatban ez a szempont kiemelkedő jelentőséget kapott azzal, hogy a materiális és immateriális vagyon átruházásának jelentőségét (a tényállás megvalósulása szempontjából) alapvetően eltérően ítélik meg a tevékenység jellegének fényében. Úgynevezett eszközigenyes tevékenységek esetében például az eszközök átadásának hiányában nem valósulhat meg a gazdasági egység átadása-átvétele. Olyan üzemek (üzemi tevékenységek) esetében azonban, amelyeknél a materiális vagy immateriális eszközöknek csekély a jelentősége, nem szükséges ezek átadása-átvétele a tényállás megvalósulásához. A másik körülmény az, hogy a Spijkers-kritériumok bizonyos szempontból ellentmondásosak is, hiszen azt a látszatot keltik, hogy a személyzetnek, illetve a személyzet egy részének (külön munkaszerződéssel való) átvétele a tényállás eleme, nem pedig az ahhoz fűződő joghatások (azaz különösen: a munkaviszony átszállása) lényege. Ennek az ellentmondásnak a feloldása azzal lehetséges, hogy a Spijkers-ítélet tulajdonképpen arra kívánt utalni, hogy a gazdasági egység identitásának őrzésére (fennmaradására), azaz a korábbi tevékenység folytatásának szándékára és lehetőségére utal az, ha az átvevő az átadónál foglalkoztatott munkavállalók egy részét (különösen a tevékenység folytatása szempontjából meghatározó ismeretekkel, képességekkel, tapasztalattal rendelkező munkavállalókat) külön munkaszerződésekkel kívánja továbbfoglalkoztatni. Említésre érdemes az is, hogy a gazdasági egység identitását nem érinti, hogy annak tevékenységében átmeneti megszakítás következik be, ám tevékenysége folytatásának lehetősége fennmarad.

Az identitását őrző gazdasági egység átadására-átvételére jogügylettel kerül sor, illetve a munkajogi jogkövetkezményeket a jogügylettel való átadás-átvétel esetében kell alkalmazni. Az Európai Bíróság ebben a tekintetben, azaz a szóba jöhető jogügyletek körének kialakításában is jelentős gyakorlatot alakított ki, s ebben rendkívül szélesen értelmezte a jogügylet fogalmát. Rögzítette, hogy a tulajdonjog átruházására irányuló jogügyletek (például adásvétel, csere) mellett a használati jog átengedésére irányuló ügyletek is az irányelv hatálya alá tartoznak, hiszen ezek révén is megvalósulhat a gazdasági egység fölötti *hatalomváltás*, azaz a rendelkezésre, a munkavállalók irányítására jogosult személyének megváltozása. Az is kialakult a korai bírósági gyakorlatban, hogy nemcsak az ügyletek létrejötte, hanem – határozott idejű szerződések esetében – megszűnése is az irányelv hatálya alá tartozó *szerződés*.

129. Kiemelkedő jelentőségűek voltak azok az ügyek, amelyeknek jellemzője, hogy az átadó és az átvevő között közvetlen jogi (szerződéses) kapcsolat nem áll fenn. Az Európai Bíróság gyakorlata alapján azt mondhatjuk, hogy a felek közötti szerződés hiánya nem akadályozza a jogügylet (szerződés) alapján való átszállás megállapításának. Másként: a szerződés harmadik személlyel is fennállhat, azaz az átadás-átvétel háromalanyú jogi helyzetekben is megvalósulhat. Ezekben az esetekben jellegzetesen olyan tényállások megítéléséről volt szó, amelyben a közjogi jogállású szervezetek (például önkormányzat) az általuk valamely szolgáltatás igénybevételére irányuló szerződések megszűnése, illetve felmondása után az azonos vagy hasonló szolgáltatás ellátására újabb (másik) szolgáltatóval kötöttek szerződést. A Bíróság minden esetben megállapította a munkáltató személyében bekövetkező változást. A Bíróság több ítéletében is utalt tehát arra a tartós gyakorlatára, amely

szerint az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiánya nem zárja ki az irányelv alkalmazását, hanem – ezzel szemben – két egymást követő, egymást felváltó szerződés is megalapozhatja azt. A napjainkig változatlanul irányadónak tekintett megítélés a C-29/91. számú *Redmond Stichting v. Bartol and Others* ügyben alakult ki. A két szerződés általában oly módon jön létre, hogy valamely szolgáltatás igénybe vevője a szolgáltatást nyújtót másikkal váltja fel. Az európai bírói gyakorlat tehát tulajdonképpen önálló szerződésfogalmat hozott létre abban az értelemben, hogy a több szerződés révén megvalósuló *munkáltatói hatalomváltásokat* is az irányelv hatálya alatt megvalósulóknak tekintette. Ezeknek az ügyleteknek a hátterében tehát általában (legalább) két szerződés húzódik meg. Mindegyiknek van egy közös alanyi pozíciója: az a személy, akinek a javára az átadó és az átvevő egyaránt a tevékenységet végzi. A Bíróság több esetben a közigazgatási határozatot is az irányelv hatálya alá tartozó jogügyletnek tekintette.

130. A Ptk. a jogi személy átalakulására, egyesülésére és szétválására vonatkozó szabálycsoportot tartalmaz (Ptk. XIII. Fejezet, 3:39–3:47. §). Az itt szabályozott esetekben, azaz az egyesülés (összeolvadás vagy beolvadás), a szétválás (különválás vagy kiválás) tényállásaiban is megvalósulhat az *identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele*, azaz alkalmazni kell a tényálláshoz fűződő munkajogi joghatásokat. Nem tekintjük ebbe a körbe tartozónak a gazdasági társaság átalakulását (a társasági forma megváltozását).

A szóba jöhető jogügyletek körét érintő hazai bírói gyakorlattal kapcsolatosan azt kell megállapítani, hogy az a kezdetektől minden vonatkozásában tartósan megfelelt az Európai Bíróság által kialakított szempontrendszernek, és e gyakorlat az Mt. 36. § (1) bekezdésének alkalmazásában is változatlanul irányadónak tekinthető. A Legfelsőbb Bíróság például a gazdasági társaságba való vagyonevitellel kapcsolatban rögzítette, hogy ennek során is megvalósul a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás. A leányvállalat alakulás esetét (vagyonevitel révén) szintén e körben kezelte a Legfelsőbb Bíróság, és azonosan foglalt állást olyan esetben is, amikor a gazdasági társaságot létrehozó alapító a gazdasági társaság vagyonának csak egy részét biztosította a gazdasági egység apportálásával. A bérleti szerződés mint szóba jöhető jogügylet már az 1990-es években, több ügyben is megjelent, de találkozunk olyan ítélettel is, amelyben a bíróság a jogügylet meghatározását lényegtelennek tartotta; megállapította a változatlan feltételekkel való továbbfoglalkoztatást az új munkáltató irányítási joga mellett, ami megalapozta a munkaviszonyok átszállásának megállapítását. A hazai bírói gyakorlat is magáévá tette az Európai Bíróság háromalanyú ügyletek megítélésében kialakult álláspontját.

131. Már az 1990-es évektől mind a hazai, mind pedig az európai bírósági gyakorlatban felmerültek az úgynevezett *kiszervezési ügyletek*. Ezek jellegzetessége az, hogy a gazdálkodó szervezet döntése arra irányul, hogy valamely tevékenységét a jövőben nem saját erőforrásaival kívánja megvalósítani, hanem azt szolgáltatásként veszi igénybe (polgári jogi szerződés alapján). Noha ezeknek az eseteknek a megítélése meglehetősen bizonytalan, összességében mégis azt mondhatjuk, hogy ezek a gazdasági aktivitások is a munkáltató személyében bekövetkező változást hozhatják magukkal (a tényállás sajátosságaitól függően, azaz azokban az esetekben, ha sor kerül a fent említett Spijkers-kritériumok megvalósulására).

A szóba jöhető jogügyletek körében megállapításainkat úgy összegezzhetjük, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint *jogügyletnek* kell tekinteni minden olyan jogügyletet, amely alkalmas a munkáltatói irányítási hatalom, illetve jog jogosultjának a kicserélésére (megváltoztatására), azaz másként: a gazdasági egység fölötti (irányítási) hatalom megszerzésére, s hozzátehetjük, hogy a gazdasági egység fölötti tényleges irányítási hatalom megszerzéséhez a jogügylet érvényessége sem szükséges, tekintettel arra, hogy az irányelv alapvető (az Európai Bíróság által is hangsúlyozott) célja a munkavállalók jogainak biztosítása, s ez úgy lehetséges, ha a gazdasági egység fölötti tényleges hatalom megváltozása esetén bekövetkeznek a munkajogi joghatások.

A tényálláshoz kapcsolódó joghatások

132. A munkajogviszony *ex lege* (automatikus) átszállása az átadóról az átvevőre. Az Mt. 36. § (1) bekezdése a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átvevőre való átszállását a gazdasági egység átvételéhez (a tényállás megvalósulásához) köti. A jogalkotó tehát e joghatás bekövetkezését nem a felek erre irányuló nyilatkozatainak joghatásaként kívánta megállapítani, hanem pusztán a törvény erejénél fogva (*ex lege*). Ez a megközelítés már az 1990-es évek hazai bírói gyakorlatában kialakult az úgynevezett áthelyezéssel, azaz az érintett felek (munkavállaló, átadó és átvevő) háromoldalú megállapodásával kapcsolatosan, s lényege az volt, hogy jogutódlás során nem lehet szó áthelyezésről. A munkajogviszony *ex lege* átszállásából következik az, hogy az új (átvevő) munkáltató részéről próbaidő kikötése is érvénytelen. Az Mt. 45. § (5) bekezdése szerint ugyanis a felek a próbaidőt a munkaszerződésben köthetik ki, mivel pedig a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében nincs szó munkaszerződésről, így a próbaidő kikötése is érvénytelen.

Ugyancsak a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek *ex lege* átszállásából következik az, hogy a munkaviszony a maga egészében, teljes tartalmával, azaz valamennyi belőle származó joggal és köteleességgel együtt (változatlan tartalommal) száll át az átvevőre. Ennek legalapvetőbb következménye az, hogy munkajogunk nem ismeri el a munkavállaló úgynevezett *ellentmondási jogát*. Ennek következménye, hogy jogellenes a munkavállalónak az a magatartása, amellyel megtagadja a teljesítést az átvevő munkáltató irányába, s adott esetben a munkajogviszony munkáltatói (azonnali hatályú) megszüntetését eredményezheti.

A munkajogviszony változatlan és automatikus átszállása nem eredményezi azt, hogy a felek a munkaszerződést ne módosíthatnák (akár a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel is). Ugyanebből következik az is, hogy a munkajogviszonynak az átadást megelőző és azt követő tartamát össze kell számítani, azaz a munkajogviszonyt folyamatosnak kell tekinteni minden ezzel összefüggő jog és kötelezettség szempontjából.

133. Az Mt. hatálybalépését követően a jogalkalmazásban merült fel az Mt. 16. § alkalmazásának kérdése a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásában. Az Mt. 16. §-a – a korábbi gyakorlatban kialakult bizonytalanságok kiküszöbölése érdekében – a munkáltatói kötelezettségeknek új jogcímét hozta létre azzal, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalást a munkavállalói alanyi jogok keletkezésének jogalapjaként határozza meg. A munkáltató személyében bekövetkező változás összefüggésében ez azt a kérdést

veti fel, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalással keletkezett munkavállalói jogokra is kiterjed-e az (automatikus) átszállás joghatása. A válasz igenlő, hiszen az Mt. 36. § (1) bekezdése a joghatás rögzítése körében nem tartalmaz differenciálós szabályt abban a tekintetben, hogy az egyes jogoknak, kötelezettségeknek mi a jogalapja. (Ilyen differenciálás található az Mt. 282. §-ában a kollektív szerződésből származó jogok és kötelezettségek tekintetében, valamint az Mt. 268. §-ában említett úgynevezett normatív hatályú üzemi megállapodás vonatkozásában.) Az egyoldalú kötelezettségvállalás alapján fennálló jogok, illetve kötelezettségek tehát az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényállásban az átadó munkáltatóról az átvevőre szállnak át. Ennek a gyakorlatban jellegzetes példája a munkáltatói szabályzatban rögzített juttatások esete. Kétségtelen azonban, hogy a kötelezettségek fenntartása az átvevő részéről nehézségekbe ütközhet, esetleg lehetetlen is lehet. Az Mt. 16. § (2) bekezdése a kötelezettségvállalás jogosult terhére való módosítását vagy felmondását abban az esetben teszi lehetővé, ha a kötelezettséget vállaló körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a teljesítést lehetetlenné teszi, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkáltató személyében bekövetkező változás ilyen körülmény lehet, azonban minden egyes esetben külön (egyedi) vizsgálatra szorul, hogy az átadás-átvétel okán az átvevő helyzete megalapozza-e az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás módosítását vagy felmondását.

134. Az alapvető joghatás csak a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyokra terjed ki, azokra, amelyeknek teljesítése a gazdasági egység tevékenységének megvalósulását szolgálja. A bírói gyakorlatban felmerült az úgynevezett szünetelő munkajogviszonyok megítélése, vagyis az olyan jogviszonyoké, amelyekben tartós teljesítési szünet áll fenn (például a munkavállaló teljesítési kötelezettségének tartós hiánya fizetés nélküli szabadság okán). Az uralkodó felfogás szerint a joghatás ezekre is kiterjed.

Több, a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézménye körében szabályozott határidő – lásd a munkáltatók egyetemleges felelősségét vagy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartamát – vonatkozásában lényeges az a kérdés, hogy mely időpontban következik be a változás. Az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult megítélés szerint ez a gazdasági egység fölötti tényleges hatalomváltáshoz kapcsolódik, azaz ahhoz az időponthoz, amikor az átvevő ténylegesen abba a helyzetbe kerül, hogy az érintett munkavállalók tekintetében gyakorolja a munkáltatói irányítási jogot.

Az átadó és az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségei

135. Az Mt. 37. §-a az átadó munkáltatónak az átvevővel szemben fennálló tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik, és az irányelv 3. cikk (2) bekezdésében foglalt szabály átvételére irányul. Ez utóbbi az átadó tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezés beiktatását a tagállamok jogaként, nem pedig kötelezettségeként határozza meg. Az Mt. 37. § rendelkezése tárgyánál fogva nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, hiszen nem az átvevő vagy az átadó munkáltatónak a munkaviszonyban irányadó kötelezettségét, hanem az átadónak az átvevővel szemben fennálló kötelezettségét rögzíti. E kötelezettség teljesítésének, a teljesítés elmaradásának (késedelmes teljesítésének) a munkáltató személyében

bekövetkező változás munkaviszonyra irányadó szabályai alkalmazása szempontjából nincs jelentősége, illetve következménye.

A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek abban az esetben is átszállnak az átvevőre – az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényálláshoz a törvény erejénél fogva kapcsolódó joghatásként –, ha az átvevő tájékoztatási kötelezettségét nem, illetve hibásan teljesíti. Amennyiben tehát a tájékoztatás nem teljes körű, illetve nem terjed ki valamennyi érintett munkavállalóra, ez a joghatást, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállását nem érinti. Az Mt. 10. § (2) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Az Mt. 37. §-t ilyen törvényi rendelkezésnek (felhatalmazásnak) tekinthetjük, amelynek célja a munkavállalói jogok gyakorlásához fűződő érdek biztosítása, illetve az, hogy az átvevő számára is kiszámítható helyzetet teremtsen a gazdasági egység átvételével kapcsolatos jogai és kötelességei tekintetében. A tájékoztatási kötelezettség nem pusztán az átszállással érintett munkavállalók körének megjelölésére terjed ki, hanem a munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre is.

Az Mt. ezek megjelölésére vonatkozó konkretizáló szabályt nem tartalmaz, és ezzel az átadót minden munkafeltétel tekintetében az átvevővel szembeni közlésre jogosítja. A munkavállalóra vonatkozó munkáltatói vélemény ugyanakkor nem tartozik e körbe, így ennek közlése tilos, az Mt. 10. § (2) bekezdésébe ütközik. Az Mt. 37. §-a nemcsak a munkaviszonyból, hanem a tanulmányi szerződésből (Mt. 229. §) és a versenytilalmi megállapodásból (Mt. 228. §) származó jogok és köteleességek tekintetében is előírja az átadó tájékoztatási kötelezettségét. E szerződések alapján fennálló jogviszonyok tekintetében is helytálló azonban a munkaviszony esetében rögzített joghatás: a tájékoztatás elmaradása nem érinti a jogviszonyokból származó jogok és kötelezettségek átszállását, illetve érvényesítését. A rendelkezés hátterében az Mt. 228. § (4) bekezdésének és az Mt. 229. § (4) bekezdésének szabályai húzódnak meg, amelyek alapján e jogviszonyok a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében osztják a munkaviszony sorsát. Noha az Mt. 37. § a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását nem érinti, a tájékoztatási kötelezettség elmaradásának, illetve hibás teljesítésének következménye lehet az átadó és az átvevő közötti jogviszonyban, a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó jogügyletben. Ebben a vonatkozásban az adott jogügylet szabályai az irányadók. Az Mt. nem zárja ki a munkaviszonyból származó munkavállalói követelések kielégítése tekintetében azt sem, hogy a munkáltatók között olyan megállapodás jöjjön létre, amelynek értelmében az egyébként a munkavállalókkal szemben fennálló kötelezettségek teljesítését a felek átvállalják, azért kezességet vállaljanak, vagy a másik általi teljesítést megtérítsék. E megállapodások a munkavállalói igényérvényesítési lehetőségeket nem érintik, ideértve az Mt. 39. §-ban rögzített egyetemleges felelősségi szabály alkalmazását is.

136. Az Mt. 38. § (1) bekezdése az átvevő munkáltatónak a változással érintett munkavállalókkal szembeni (írásbeli) tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik (az átadás-átvétel időpontját követő 15 napos határidőben). A tájékoztatásnak ki kell terjednie a változás tényének (a munkáltató személye megváltozásának) közlésére, valamint az Mt. 46. § (1) bekezdésében említett körülmények (esetleges) változására.

Az irányelv 7. cikk (6) bekezdése úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkavállalók egy vállalkozásban vagy üzemben önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselővel, úgy velük szemben közvetlenül áll fenn a – különös tartalmú – munkáltatói tájékoztatási kötelezettség. Az irányelv 7. cikke a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket (egyébként) főszabályként a munkavállalói képviselőkkel szemben állapítja meg. A (6) bekezdés ennél fogva kiegészítő szabálynak tekinthető, és csak arra az esetre irányadó, ha a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képvisellel. Az „önhibájukon kívül” fordulat az irányelvben arra az esetre utal, ha a tagállami jogszabály nem biztosít lehetőséget a munkavállalói képviselők működésére. Az Mt. alapján ez csak abban az esetben áll fenn, ha az Mt. 236. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek nem teljesülnek, azaz a gazdasági egység a munkáltatónak olyan telephelyén, részlegénél működik, ahol a munkavállalók átlagos statisztikai létszáma nem éri el a képviselő létrehozásához szükséges 16 főt. Minden más esetet a *munkavállalók önhibájaként* kell felfognunk, azaz olyanként, amikor a munkavállalók – a törvényi lehetőség mellett – nem éltek az Mt.-ben biztosított jogaikkal (nem hoztak létre választott munkavállalói képviselőt). Az Mt. 38. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettség csak ezekben az esetekben (gyakorlatilag az úgynevezett kis-, illetve mikrovállalkozások számára) áll fenn. A munkáltatói kötelezettség főszabályként az átadót terheli, azonban a munkáltatók megállapodhatnak a kötelezettség átvevő általi teljesítésében. A tájékoztatás elmaradása esetén a munkavállalók a tájékoztatást az átadótól követelhetik. A tájékoztatási kötelezettség tartalmilag azonos az üzemi tanáccsal szemben rögzítéssel (Mt. 265. §) azzal, hogy a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről való tájékoztatást is magában foglalja. Ebben az esetben ugyanis nem jöhet létre megállapodás az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) e tekintetben. A tájékoztatási kötelezettségnek legkésőbb a munkáltató személyében bekövetkező változást 15 nappal megelőzően kell eleget tenni. A tájékoztatás elmaradása nem eredményezi a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállásának elmaradását, mert ez megghiúsítaná az Mt. 36. §-ában megfogalmazódó munkavállaló-védelmi jogalkotói célkitűzést.

Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége

137. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés második mondatában a tagállamok számára lehetőséget (nem kötelezettséget) biztosít arra, hogy az átadó és az átvevő munkáltatók együttes felelősségét állapítsák meg az átszállást megelőzően keletkezett követelések tekintetében. A magyar munkajog ezt a megoldást alkalmazza 1995 óta, és ezt az Mt. 39. §-a is fenntartja. Az 1992-es Mt. 85/A. § (5)–(6) bekezdése a munkáltatók együttes felelősségének egy másik formáját, a *kezési felelősséget* is ismerte. Az Mt. ettől eltekintett, hiszen ezt a felelősségi alakzatot a gyakorlat egyáltalán nem alkalmazta.

Az *egyetemleges felelősség* alapján a munkavállaló választása szerint érvényesítheti igényeit az átvevő (jelenlegi) vagy az átadó (korábbi) munkáltatóval szemben (Ptk. 6:28–6:30. §). E felelősségi szabály célja nyilvánvalóan az, hogy megakadályozza a csalárd átruházásokat, hiszen lényegében lehetetlenné teszi, hogy az átadó munkáltató a vele szemben keletkezett munkavállalói igényektől a gazdasági egység átadása révén szabaduljon. Noha e követelések az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint az átvevőre átszállnak, az egyetemleges felelősségi szabály lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a volt munkáltatóval szemben is érvényesítse

ezen követeléseit, amelyek vele (az átadóval szemben) keletkeztek. Az átadó csak a jogutódlást megelőzően keletkezett követelésért felel, azaz egyetemleges kötelezésnek nincs helye a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően keletkezett munkavállalói követelések tekintetében. Noha az irányelv erre utaló rendelkezést nem tartalmaz, mivel az egyetemleges felelősségi szabály alkalmazása a tagállamok számára nem kötelező, az Mt. – hasonlóan a korábbi megoldáshoz – az egyetemleges kötelezést csak meghatározott ideig, a munkaviszony átszállását követő egy évig teszi lehetővé. Ezt követően – az elévülési időn (Mt. 286. §) belül – a munkavállaló az átszállást megelőzően keletkezett követeléseit csak az átvevővel szemben érvényesítheti.

138. Az egyetemleges felelősségi szabály alkalmazásának egyik alapkérdése a munkavállalói követelés keletkezésének időpontja, különösen olyan esetekben, amikor a munkavállalónak olyan időszakra járó munkabér iránti igényéről van szó, amely időszakot a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontja kettévág (megoszt). Ezen időszakok lehetnek akár hosszabbak is (például prémium, jutalék iránti igény esetében), de a probléma a rendszerinti (általában havi) munkabér esetében is felmerülhet. A munkabérek esedékességére vonatkozó szabályt ezekben az esetekben irányadónak kell tekinteni. A prémium vagy jutalék iránti igény a teljesítési időszak elteltével, a munkabér iránti igény – eltérő megállapodás hiányában – a tárgy hónapot követő hónap 10. napján esedékes (Mt. 157. §). A magyar munkajog nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint az ilyen, az átszállással kettészakított időszakban keletkezett követelésekért a munkáltatók időarányosan tartoznak helytállni. Ebből következően a munkavállaló ezen követeléseit az átvevővel szemben érvényesítheti, tekintettel arra, hogy a követelés az átszállást követően keletkezett (vált esedékessé).

A felmondási védelem és a munkavállalói felmondás jogkövetkezményei

139. Az irányelv 4. cikk első bekezdése a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz különös, úgynevezett felmondásvédelmi szabályt kapcsol, amelyet az Mt. 66. § (3) bekezdése vesz át a magyar munkajogba. Ezt a munkajogviszony megszüntetése körében tárgyaljuk.

Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkajogviszony azért szűnik meg, mert az identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele nyomán a munkafeltételek lényegesen megváltoznak a munkavállaló hátrányára, úgy a megszüntetést a munkáltató nyilatkozatával bekövetkezettnek kell tekinteni. E jogintézmény a tagállamok számára teremt szabályozási kötelezettséget az irányelv céljához igazodóan. Az említett szabály tehát a munkavállalói felmondás esetére irányadó rendelkezés. Lényegét tekintve arra irányul, hogy a tagállam alkalmazzon olyan szabályozást, amely a munkavállalói megszüntető nyilatkozat esetére a munkáltatói megszüntetéssel azonos jogkövetkezményeket ír elő. A munkafeltételek hátrányos megváltozása több okból, illetve módon is bekövetkezhet. Ennek indoka az, hogy a munkaviszony tartalmát, a felek jogait és kötelezettségeit nemcsak a – változatlan tartalommal az átvevőre átszálló – munkaszerződés (a felek megállapodásai) határozza meg, hanem ilyen jogokat és kötelezettségeket állapíthat meg a kollektív szerződés vagy – az Mt. alapján – az üzemi megállapodás (Mt. 267. §) is. Ezek a felek jogait – a munkaviszony átszállását megelőző

helyzethez képest – a munkavállaló hátrányára változtathatják meg, különösen azért, mert az Mt. 282. §-a az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződést az átadás-átvétel időpontjától alkalmazni rendeli. A munkaviszonyban fennálló munkavállalói jogokat és kötelezettségeket egyoldalú munkáltatói aktusok is rendezhetik. Ilyenek jellegzetesen munkáltatói szabályzatokban jelennek meg, amelyek a munkáltató személyében bekövetkező változást követően magától értetődően irányadók lesznek a munkajogviszonyban. Az Mt. 16–17. §-a e munkáltatói kötelezettségvállalás, illetve annak szabályzati formában való megtörténte esetére tartalmaz rendelkezéseket, és maguk is arra utalnak, hogy a munkavállalót megillető jogok az új munkáltatóval keletkező munkaviszonyban alapvetően megváltozhatnak.

140. Az Európai Bíróság gyakorlatának áttekintése alapján rögzíthető, hogy az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének tényállása a munkajogviszony megszüntetéséről rendelkezik. Uralkodó értelmezés szerint minden megszüntetési mód ebbe a körbe tartozik, ideértve a felek közös megegyezésén alapuló megszüntetést is (feltéve, hogy az a munkavállaló kezdeményezésére következik be). A megszüntetésnek az átszállás okán kell bekövetkeznie, azaz a más okból (például a munkavállaló személyében rejlő okból) való változásra a szabály hatálya nem terjed ki. Az okozatosság megítélése itt különösen nehéz lehet, hiszen a felek a megszüntető nyilatkozat indokát eltérően ítélik meg. Vannak olyan szakirodalmi nézetek, hogy az irányelv céljának az felelne meg leginkább, ha a munkavállalói megszüntetés esetében az indokot vélelmezni kellene, értelemszerűen a munkáltató ellenbizonyítási lehetőségét fenntartva. Az Mt. ezt a szemléletet nem követi, és a közös megegyezéses megszüntetés esetére nem rendeli alkalmazni az Mt. 40. §-ának szabályait, csupán a munkavállalói felmondás esetére. E megoldás abból indul ki, hogy a közös megegyezés létrejöttének hiányában a munkavállaló számára a felmondás joga nyitva marad, és ez magával hozhatja a megfelelő jogkövetkezmények alkalmazását.

A Tanács 2001/23/EK irányelv 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában a *munkafeltételek* fogalma szélesen értelmezendő: ide tartozik minden gazdasági, jogi és szociális feltétel, amely a munkavállaló helyzetét (a gazdasági egység körében) meghatározza. Az irányelv nem a munkafeltételek feltétlen védelmét célozza. A felek általi szerződésmódosítás lehetőségét ugyanis a közösségi szabály nem korlátozza. Ebből következően az ilyen módon bekövetkezett munkafeltétel-változásra alapított munkavállalói jogviszony-megszüntetés szóba sem jöhet a 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában.

141. Az Mt. 40. §-a magyar munkajogban korábban nem szabályozott jogintézményt vezetett be, mégpedig a *munkavállaló felmondási jogát* a munkáltató személyében bekövetkező változásnak ahhoz a következményéhez kapcsolódóan, hogy annak okán a munkafeltételek a munkavállaló hátrányára lényegesen és hátrányosan megváltoznak. A munkafeltételek változása – a fent mondottak szerint – tehát bekövetkezhet a munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) irányadó rendelkezései vagy az átvevő munkáltatónál hatályos egyoldalú kötelezettségvállalás (Mt. 16–17. §) irányadó tartalmának megváltozása miatt. Az Mt. 40. § alkalmazásának egyik alapvető kérdése, hogy miként értelmezzük a munkafeltételek fogalmát. Ebben a tekintetben a korábbi – az Európai Bíróság gyakorlatával egyező – bírói gyakorlat irányadónak tekintendő. E szerint a munkafeltételek fogalmát szélesen kell értelmezni. A munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkavi-

szonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik. A munkafeltételek fogalmának széles értelmezése alapján e körbe tartoznak a munkaidőre, illetve a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok is (kollektív szerződés, üzemi megállapodás vagy munkáltatói döntés alapján).

A munkaviszony megszüntetésére munkavállalói felmondással kerül sor, ezért az arra vonatkozó rendelkezéseket (például Mt. 69. §) ebben az esetben is alkalmazni kell, azonban az Mt. 40. §-ából folyó eltérésekkel. A felmondás ebben az esetben is csak írásban érvényes. A munkavállalónak a határozatlan időre létesített munkaviszonya megszüntetését – eltérően az Mt. 67. § (1) bekezdésétől – indokolnia kell. Az indokolás csak olyan megszüntetési okot jelölhet meg, amely azt támasztja alá, hogy a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára – a munkafeltételeknek a munkáltató személyében bekövetkező változása okán – aránytalan sérelemmel járna. A bizonyítási kötelezettség ezen okok tekintetében a munkavállalót terheli. Ugyanezek a szabályok irányadók a határozott időre létesített munkaviszony megszüntetése esetében is [Mt. 67. § (2) bekezdés].

A munkavállalói felmondási jog gyakorlására az Mt. 40. § (3) bekezdése határidőt állapít meg: a felmondás a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő 30 napon belül gyakorolható. A jognyilatkozat közlésére az Mt. 24. §-ának, míg a határidő számítására az Mt. 25. §-ának rendelkezései irányadók. A 30 napos határidő kapcsolódik az Mt. 38. § (1) bekezdésének rendelkezéséhez, amely szerint az átvevő az átszállást követő 15 napon belül köteles tájékoztatni a munkavállalót az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról. A 30 napos határidő a munkáltató személyében bekövetkező változással nyílik meg. Ennek időpontja – a korábban kifejtettek szerint – az az időpont, amikor a változás ténylegesen bekövetkezik, azaz az átvevő munkáltató a munkavállaló irányítására ténylegesen jogosult lesz (ténylegesen megszerzi a gazdasági egység fölötti irányítási hatalmat). A határidő tehát nem nyílik meg sem az átvételre irányuló jogügylet létrejöttével, sem pedig a munkáltatónak az Mt. 38. § (2) bekezdésében vagy az Mt. 265. §-ában rögzített tájékoztatási kötelezettsége teljesítésével.

142. A munkavállalói felmondás abban az esetben jogszerű, ha a munkavállaló – jogvitában – bizonyítja, hogy a munkafeltételek változása lényeges (és a munkavállalóra hátrányos). A munkafeltételek lényeges változásának megítélésével kapcsolatban azt kell rögzíteni, hogy ezeknek szubjektíve, azaz a munkavállaló számára kell lényeges, a további munkavállalói teljesítést aránytalanul elnehezítő változást hozni, illetve aránytalan sérelmet okozni. A munkafeltételek változása tehát önmagában nem feltétlenül olyan súlyú, hogy a munkavállalói felmondást megalapozná. A jelentéktelen, illetve aránytalanul csekély hátrányt okozó változás nem lehet alapja a jogszerű felmondásnak, illetve az Mt. 40. §-a alkalmazásának. Kétségtelen, hogy ilyen változás elsősorban a munkadíjak jelentős megváltozása (csökkenése) vagy a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás olyan módosulása, amely a munkavállaló szokásos életvitelét elnehezíti, különösen családi körülményeire tekintettel (például gyermek vagy más közeli hozzátartozó nevelése, ápolása, gondozása nem lesz teljesíthető az új munkaidő-beosztás okán).

A munkavállaló által közölt felmondás alapján az Mt. 70. §-át megfelelően alkalmazni kell, azaz a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, és jogosult lesz a munkáltatói felmondás esetében őt megillető távolléti díjra is. A végkielégítés tekintetében az Mt. 77. §-a rendelkezései irányadók (a megemelt összegű végkielégítés és a végkielégítésre jogosultság

kizárása tekintetében egyaránt). A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó egyéb szabályok is alkalmazandók (Mt. 80–81. §-a, valamint az Mt. 95. §-a). Egyezően az Európai Bíróság gyakorlatával, a munkafeltételek megváltozására alapított munkavállalói felmondás esetében a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének következményei (Mt. 82–83. §-a) nem alkalmazhatók. A munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei lesznek alkalmazandók abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonyt indokolás nélkül vagy olyan okból szünteti meg, amely az Mt. 40. § (1) bekezdésében foglalt feltételeknek nem felel meg. A munkavállaló az Mt. 40. §-a alapján fennálló igényeit az általános elévülési időn belül érvényesítheti.

Joghatás a tanulmányi szerződéses és versenytilalmi megállapodásos jogviszonyban

143. Az Mt. egyik alapvetően újszerű megoldása volt, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás joghatását (az alanycserét) rögzítette a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) és a tanulmányi szerződés (Mt. 229. §) tekintetében is. Ezt az említett jogintézményekkel kapcsolatosan tárgyaljuk.

Kollektív munkajogi joghatások

144. A munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézménye körében az irányelv több kollektív munkajogi jogkövetkezményt is szabályoz. Ilyenek: a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége az átvevő oldalán (Mt. 282. §), az üzemi tanáccsal szemben fennálló munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség (Mt. 265. §) és a munkavállalói választott képviselvek működése folyamatosságának biztosítása (Mt. 258. §). Ezeket az említett jogintézményekkel kapcsolatosan tárgyaljuk.

A munkáltató személyében bekövetkező változás a felszámolási eljárásban

145. A 2011. évi CXV. törvény hozott alapvető változást a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozása körében e szabályoknak a felszámolási eljárásban való alkalmazása kizárásával. A jogalkotó az irányelv 5. cikkében biztosított lehetőséggel élt. Az Európai Bíróság kiterjedt gyakorlatot alakított ki a fizetéseképtelenségi eljárások és a munkáltató személyében bekövetkező változás összefüggésének megítélésében, tekintettel arra is, hogy az 1977. évi szabályozás e tárgyban hallgatott. A hatályos 5. cikk ezt a bírói gyakorlatot tükrözi. Az 5. cikk (1) bekezdésének rendelkezéséből kitűnően az irányelv a munkáltató fizetéseképtelensége esetében a tagállamok jogában alkalmazott eljárások két típusát különbözteti meg. Egyrészt a magában a szabályhely szövegében definiált eljárást, amelynek jellemzője, hogy

- az az átadó vagyonának elszámolása (felszámolása) céljával folyik,
- a nemzeti jog szerint hatáskörrel rendelkező hatóság vagy bíróság felügyelete alatt zajlik,
- a nemzeti hatóság vagy bíróság által kijelölt felszámoló felügyelete alatt zajlik.

146. A másik eljárás az említettől abban különbözik, hogy annak célja nem a munkáltató felszámolása (megszüntetése), hanem a nemzeti jogokban változatosan szabályozott konszolidációs lépések alkalmazásával (fizetési haladékkal, csődegyezséggel, állami támogatás igénybevétele stb.) a munkáltató működésének fenntartása, a tevékenység folytatása lehetőségének megőrzése. Az (1) bekezdés az elsőként említett felszámolási célú fizetéseképtelenségi eljárásokra vonatkozó általános szabályt tartalmazza: a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállására, a munkáltatók egyetemleges felelősségére, a kollektív szerződéses feltételek fenntartására, valamint a felmondási védelemre vonatkozó szabályokat ezekben az eljárásokban nem kell alkalmazni. *A contrario*: a második típusú eljárásban az irányelv szabályai általában alkalmazandók. A munkajogi joghatások mellőzésének indoka az, hogy ezzel az európai jogalkotó gyorsabbá és egyszerűbbé kívánta tenni a felszámolási eljárásokat, azaz megkönnyíteni a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet vagyonának reorganizációját azzal, hogy a felszámolási vagyon átadásához-átvételéhez nem kapcsolja hozzá a munkajogviszonyok átszállásának joghatását.

Az 1992-es Mt. azt a jogpolitikai megoldást tette magáévá, hogy a fizetéseképtelenségi eljárások során is alkalmazta a munkáltató személyében bekövetkező változás (a jogutódlás) szabályait, azaz nem élt az irányelv 5. cikkében biztosított lehetőségekkel. A 2011. évi CXV. törvény alapvető változást hozott ebben a tekintetben (a 85/C. § beiktatásával), s ezt tükrözi, illetve tartja fenn az Mt. 36. § (2) bekezdése is.

A munkáltató személyében bekövetkező változás különös szabályai a fizetéseképtelenségi eljárások közül csak a felszámolási eljárásban alkalmazandók. A Cstv. által szabályozott csődeljárásban [Cstv. 1. § (2) bekezdés], valamint a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (a továbbiakban: Ctv.) által szabályozott végelszámolás (kényszer-végelszámolás) (Ctv. 94. §) során az általános szabályok – kivétel nélkül – irányadók. Említésre méltó, hogy a felszámolási eljáráshoz a magyar munkajogban további sajátos szabályok tapadnak. Ezeket egyrészt a Cstv., másrészt a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény tartalmazza.

147. Az Mt. 36. § (1) bekezdése a felszámolási eljárásban nem alkalmazandó. E rendelkezés alapján a felszámolási eljárás keretében a gazdasági egység átadására irányuló jogügyletekhez nem kapcsolódik hozzá a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok automatikus átszállása. A Cstv. 47. § (1) bekezdése szerint a felszámoló jogosult az adós által kötött szerződéseket azonnali hatállyal felmondani, vagy ha a felek egyike sem teljesített szolgáltatást, a szerződéstől a felszámoló elállhat. A (3) bekezdés alapján azonban a felszámoló e jogát – egyebek mellett – nem jogosult gyakorolni a munkaszerződések és a kollektív szerződés tekintetében. Az (5) bekezdés alapján a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat. (Meg kell említeni – a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz is kapcsolódóan –, hogy a tanulmányi szerződéssel és a versenytilalmi megállapodással kapcsolatban a felszámoló a felmondás jogát jogosult gyakorolni.) A felszámoló felmondási jogának korlátozásából folyóan előállhat az a helyzet, hogy a felszámolási eljárás során értékesített vagyonhoz kapcsolódóan munkajogviszonyok állnak fenn, illetve ezek kollektív szerződés hatálya alá is tartozhatnak. Az értékesített vagyontárgyakhoz kapcsolódó munkajogviszonyok a vagyontárgyak (a gazdasági egység) értékesítése nyomán nem szállnak át a vagyontárgyak megszerzőjére, tehát – eltérően a munkáltató személyében bekövetkező változás általános joghatásától – fennmaradnak az átadó (felszámolás alatt álló)

munkáltatóval. Gyakorlati szempontból ez oda vezet, hogy a felszámolási eljárásban vagyont szerző nem köteles a munkavállalók átvételére, illetve továbbfoglalkoztatására, de a munkavállalói köteleességekből folyó jogok sem szállnak át reá (nem lép munkáltatói pozícióba).

A munkáltató személyében az Mt. 36. § (1) bekezdése alapján – a törvény erejénél fogva – bekövetkező változás elmaradása nem zárja ki, hogy a munkavállalók a felszámolási eljárásban vagyont szerzővel munkaszerződést kössenek, sőt az sem kizárt, hogy a felek úgy állapodjanak meg, hogy a munkaviszonyt folyamatosnak tekintik, azaz munkaszerződésben rögzíthetik a munkavállalót megillető jogok szempontjából a korábbi munkáltatóval fennállott munkaviszony figyelembevételét. Az Mt. azt sem zárja ki, hogy az érintett alanyok (a felszámolás alatt lévő munkáltató, illetve a felszámoló, a munkavállaló és a vagyont szerző új munkáltató) háromoldalú megállapodást hozzanak létre, amely tartalmilag egyrészt a korábbi munkaviszony megszüntetésére és ezzel egyidejűleg új munkaviszony létesítésére irányul. Erre a megállapodásra egyrészt a közös megegyezéssel történő munkaviszony-megszüntetés, másrészt a munkaszerződés szabályait kell alkalmazni. Amennyiben ilyen megállapodás nem jön létre, úgy a munkaviszony fennmarad a felszámolás alatt álló munkáltatóval, amely azt az általános szabályok szerint jogosult megszüntetni.

148. Tekintettel arra, hogy a munkajogviszonyok automatikus átszállása a felszámolási eljárás során nem következik be, az átadó munkáltatót sem terheli az átvevővel szemben az Mt. 37. § alapján fennálló tájékoztatási kötelezettség. Ugyanezen okból a munkáltatónak a munkavállalóval szemben sincsenek az átszálláshoz kapcsolódó tájékoztatási kötelezettségei (Mt. 38. §). A 2013. évi CIII. törvény 8. § (1) bekezdése az Mt. 36. § (2) bekezdésének módosításával ugyanakkor – gyakorlatilag minden bizonnyal csekély jelentőségű – változást hozott a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályainak és e körben a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség felszámolási eljárásban való alkalmazása tekintetében. E törvény indokolása utal arra, hogy a 2013. augusztus 1. napjától hatályos rendelkezéssel kívánja biztosítani a jogalkotó a 2001/23/EK irányelvnek való teljes körű megfelelést. A módosítás lényege az, hogy az Mt. 38. § (2) bekezdését a felszámolási eljárásban alkalmazni kell. E megoldás eredményeként tehát az átadó vagy a munkáltatók megállapodása alapján az átvevő munkáltatót a felszámolási eljárásban is közvetlenül a munkavállalókkal szemben terheli tájékoztatási kötelezettség az Mt. 38. § (2) bekezdésében meghatározott körülményekről. Ennek az ellentmondásos jogalkotói megoldás eredményeként, noha a felszámolási eljárásban – a fentiek szerint, az irányelvnek és a magyar munkajognak is megfelelően – nem kerül sor a munkajogviszonyok átszállására a (felszámolás alatt álló) átadóról az átvevőre, a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség mégis kiterjed erre, illetve az átszállással kapcsolatos, a törvényben meghatározott lényeges körülményekre. Tulajdonképpen azt is mondhatnánk, hogy a tájékoztatásnak nincs tárgya. Ami a szabály gyakorlati alkalmazását illeti, azt mondhatjuk, hogy a munkavállalókat tájékoztatni csak az Mt. 38. § (2) bekezdés *c)* és *d)* pontjában meghatározott körülményekről lehet. Másként: a tájékoztatásnak arra kell kiterjednie, hogy felszámolás alatt álló munkáltató vagyonának elidegenítése (ingóságok, ingatlanok, technológia átruházása) a munkavállalókra nézve milyen következményekkel jár, illetve a munkáltató (felszámoló) milyen intézkedéseket tervez. Az esetek túlnyomó részében e tájékoztatás feltehetően a munkaviszony megszüntetésére irányuló tervezett munkáltatói intézkedés lesz.

Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségére vonatkozó szabály (Mt. 39. §) alkalmazása értelemszerűen mellőzendő, hiszen a munkaviszonyból származó munkavállalói követelések nem szállnak át a felszámolási eljárásban vagyont szerzőre. Mivel a munkáltatóialany-csere a felszámolási eljárásban nem következik be, az Mt. 40. § alkalmazása sem jöhet szóba. Amennyiben a felszámolásban vagyont szerző és a munkavállaló között új munkaszerződés jön létre, a megváltozott munkafeltételekre munkavállalói felmondás nyilvánvalóan nem alapítható. Az Mt. 66. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának alapjául. E szabály alkalmazását az Mt. 36. § (2) bekezdése kizárja. Nyilvánvaló azonban, hogy a felmondás indoka ebben az esetben sem lehet a munkáltató személyében bekövetkező változás, hiszen ez nem jön létre. A munkaviszony (munkáltató, illetve felszámoló általi) megszüntetésére az általános szabályok irányadók.

149. Az Mt. a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes szerződések körében tárgyalja a versenytilalmi megállapodást (Mt. 228. §), valamint a tanulmányi szerződést (Mt. 229. §). A törvény e jogintézmények tekintetében egyik alapvetően új szabálya, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére e szerződésekre is alkalmazza a jogutódlási joghatást. Az Mt. 36. § (2) bekezdése azonban e szabályok alkalmazását is kizárja, ezért a felszámolási eljárásban történt átvételhez kapcsolódóan e megállapodásokban sem következik be alanycsere, hanem ezek fennmaradnak az átadóval. Megszüntetésükre e szerződések szokásos szabályai szerint kerülhet sor.

A kollektív munkajogi jogkövetkezmények körében ugyanakkor a felszámolási eljárásban is alkalmazandó az Mt. 258. §-a, amely a munkavállalói képviselőlet kontinuitásának biztosítását célozza, és az üzemi tanáccsal szemben – az Mt. 265. §-a alapján – fennállnak a munkáltatók tájékoztatási és konzultációs kötelezettségei is.

Vákát oldal

10. § A munkajogviszony létesítése és kezdete

A munkaszerződés és a munkajogviszony fogalma

150. A munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló *kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata*. A munkaszerződés munkajogviszonyt, kétoldalú *szinallagmatikus kötelmet* keletkeztet.¹⁵³ A munkajogviszony – mint valamennyi kötelem – egy meghatározott jogi tény, a munkaszerződés *joghatása*,¹⁵⁴ a munkajogviszony munkaszerződéssel jön létre [Mt. 42. § (1) bekezdés].¹⁵⁵ A munkaszerződés és a munkajogviszony fogalma nem azonos: a *munkaszerződés akaratí aktus*, jogcselekmény, jogügylet. A *munkajogviszony nexus*, *jogi kötelék (iuris vinculum)*,¹⁵⁶ jogok és kötelezettségek összessége. A munkaszerződés sajátos *jogviszony-szabályozó*: a létrehozandó munkajogviszony tartalmát meghatározza,¹⁵⁷ azonban a munkaszerződés a munkajogviszony tartalmának *nem kizárólagos* alakítója: a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket a munkaszerződésen kívül jogszabályok, kollektív szerződés is alakítja, alakíthatja.

A munkaszerződés tartalmi elemei

151. A munkaszerződés tartalmi elemeit a felek megállapodásai alkotják. A munkajogot meghatározó szerződési elv lényegéből következően a szerződés tartalmát kizárólag a munkaszerződést megkötő felek megállapodásai képezik.¹⁵⁸ Az a tény azonban, hogy a munkaszerződés tartalmát a felek akaratá határozza meg, nem jelent feltétlen szerződéses liberalizmust, a felek megállapodási szabadsága a munkaszerződés tartalmának kialakítása tekintetében nem korlátlan. A szerződéses szabadság határait egyrésztől jogszabályok, másrésztől kollektív szerződések vonják meg.¹⁵⁹

A munkaszerződéses megállapodások hagyományos csoportosításuk szerint lehetnek lényeges tartalmi elemek (*essentialia negotii*), természetes tartalmi elemek (*naturalia negotii*), illetve eshetőleges tartalmi elemek (*accidentalia negotii*).¹⁶⁰

¹⁵³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 195.

¹⁵⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 195.

¹⁵⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 1997, 84.; FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 75.

¹⁵⁶ ROMÁN 1996, 64–65.

¹⁵⁷ ROMÁN 1996, 65.; DERNÓCZI et al. 2018, 44.

¹⁵⁸ KISS 2005, 90.

¹⁵⁹ KISS 2005, 90.

¹⁶⁰ ROMÁN 1996, 96.

A munkaszerződés lényeges tartalmi elemei (essentialia negotii)

152. A munkaszerződés *lényeges tartalmi elemei* a felek azon megállapodásai, amelyek a munkajogviszony létrehozása szempontjából kiemelt jelentőségűek. A lényeges tartalmi elemek körébe tartozó megállapodások eltérő tulajdonságaik miatt többféle szempont szerint tovább csoportosíthatók: szokás objektíve lényeges és szubjektíve lényeges elemek között különbséget tenni, más megközelítések mellőzhetetlen tartalmi elemeket és kötelező tartalmi elemeket is elkülönítenek a lényeges tartalmi elemek kategóriáján belül.

A lényeges tartalmi elemek egyrészt feloszthatók objektíve lényeges és szubjektíve lényeges tartalmi elemekre. A munkaszerződés *objektíve lényeges* tartalmi elemei nélkül a munkajogviszony nem jöhet létre,¹⁶¹ amennyiben a felek ezekben a tartalmi elemekben nem állapodnak meg, konszenzusuk végeredménye nem minősül munkaszerződésnek, és joghatása sem tekinthető munkajogviszornak. A felek akaratszabadsága ebben a tekintetben azt jelenti, hogy amennyiben munkaszerződést kívánnak kötni, ezekben a tartalmi elemekben meg kell állapodniuk.¹⁶² A munkaszerződés objektíve lényeges tartalma az alapbérben és a munkakörben való megállapodás [Mt. 45. § (1) bekezdés]. Emellett a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek lényeges (azonosításhoz szükséges) adatait,¹⁶³ ezt a követelményt az Mt. a megállapodásra vonatkozó szabályoknál rögzíti: a munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni, és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni. A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait [Mt. 23. § (1)–(2) bekezdés].

Azok a megállapodási elemek, amelyek hiányában a munkaszerződés létrejöhetne érvényesen, de a megállapodások a felek számára nem nélkülözhetők, a munkaszerződés *szubjektíve lényeges* tartalmi elemei. Ezek a szubjektíve lényeges elemek alkotják a munkaszerződés eshetőleges tartalmi elemeit.¹⁶⁴

Másrészt a lényeges tartalmi elemek körében szokás megkülönböztetni mellőzhetetlen tartalmi elemeket és kötelező tartalmi elemeket is. A lényeges tartalmi elemek közül azok, amelyek nélkül munkajogviszony nem jöhet létre, jelentik a munkaszerződés *mellőzhetetlen* tartalmi elemeit (a fentiek szerint ezek a munkaszerződés objektíve lényeges tartalmi elemeivel esnek egybe),¹⁶⁵ így a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalma az alapbérben és a munkakörben való megállapodás. A mellőzhetetlen tartalmi elemekben történő megállapodás nélkül a felek megállapodása nem minősül munkaszerződésnek, ugyanakkor nem elképzelhetetlen, hogy ez a szerződés érvényes kifejezője lesz egyéb munkavégzési formának (vállalkozás, megbízás).¹⁶⁶

Azokat a lényeges tartalmi elemeket, amelyeket a munkaszerződésben a feleknek rögzíteniük kell, de hiányuk nem eredményezi a munkaszerződés érvénytelenségét, a munkaszerződés *kötelező* tartalmi elemeinek nevezzük. Ilyenek az Mt. szerinti azon

¹⁶¹ Kiss 2005, 99.

¹⁶² Kiss 2005, 90–91.

¹⁶³ DERNÓCZI et al. 2018, 44.

¹⁶⁴ Kiss 2005, 99.

¹⁶⁵ HAJDÚ–KUN 2014, 122.; LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 1997, 84.; DERNÓCZI et al. 2018, 41.; ROMÁN 1996, 44.

¹⁶⁶ Egy szemléletes példa szerint: ha a felek szóban sem állapodnak meg a munkakörrel, hanem a munkáltató csupán annyit mond, hogy „majd kerítünk neked valami munkát”, ilyen esetben a munkaviszony nem jön létre. FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 75.

megállapodások, amelyekkel kapcsolatosan a jogszabály megállapodási kötelezettséget rögzít: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló munkahelyében [Mt. 45. § (3) bekezdés], a munkaszerződés tartamában [Mt. 45. § (2) bekezdés] és a munkajogviszony kezdő időpontját illetően (Mt. 48. §) is. Az említett kérdésekben való megállapodás hiánya ugyanakkor nem érinti a munkaszerződés létrejöttét, szemben a mellőzhetetlen tartalmi elemekben való megállapodás hiányával.¹⁶⁷ Amennyiben a felek elmulasztják ezekben a tartalmi elemekben való megállapodást, a munkajogviszony létrejön, a törvény által rögzített szabályok pótolják ezeket a megállapodásokat. Ha például a felek a munkaszerződésben nem állapodnak meg a munkavégzés helyében, akkor munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bekezdés]. Ha a munkaszerződésben nem állapodnak meg a munkajogviszony tartamában, a munkajogviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés], ha nem állapodnak meg a munkajogviszony kezdő időpontjában, a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap (Mt. 48. §). Ezek a megállapodási elemek közel állnak a természetes tartalmi elemekhez abból fakadóan, hogy a megállapodás hiánya esetén jogszabály pótolja a megállapodást, a különbség imperatív jellegükben áll: míg ezeket a feleknek *meg kell határozniuk* szerződésükben, a természetes tartalmi elemek esetében ilyen kötelezettség nincs rögzítve.

A munkakörben való megállapodás

153. A munkaszerződés egyik objektíve lényeges, mellőzhetetlen tartalmi eleme a munkavállaló munkakörében való megállapodás. A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló munkakörében [Mt. 45. § (1) bekezdés]. A munkakörben való megállapodás azon feladatok meghatározását jelenti, amelyeket a munkavállaló a munkajogviszonya alapján végezni köteles. A munkakör a munkavállaló által a munkaszerződés alapján végzendő munkák köre, tágabb feladatsóport, feladatok összessége. A felek a munkakört a munkaszerződésben néhány szóval vagy részletesebb leírással is megállapíthatják.¹⁶⁸

A munkakör a munkavállaló által végzendő tevékenységtípusokat foglalja magában. A meghatározása során figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkakör megnevezéséből kitűnjön annak tartalma is. Nem szükséges az, hogy a munkakörbe tartozó feladatok a munkaszerződésben meg legyenek jelölve, azonban a munkavállaló munkakörét nem lehet úgy meghatározni, hogy az olyan mértékben általános legyen, hogy az elvégzendő munkák köre és jellege ne legyen megállapítható (BH2015. 78.).¹⁶⁹

A munkakör nem jelenti a szolgáltatás konkretizálását, a munkakör általában munka-, illetve feladatösszességgként jelentkezik, amelynek konkretizálása a munkáltató feladata. A munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alapján munkát végezni [Mt. 42. § (2) bekezdés], a munkáltató oldaláról a munkakör nemcsak az irányítási, konkretizálási jogban fejeződik ki, hanem a foglalkoztatási kötelezettségben, amely szintén a munkajogviszony elhatároló ismérve.¹⁷⁰

¹⁶⁷ KARDKOVÁCS 2014, 117.

¹⁶⁸ GYULAVÁRI 2012, 140–141.

¹⁶⁹ DERNÓCZI et al. 2018, 45.

¹⁷⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 207.

A feladatok munkakörként való megjelenítése, azaz *munkafajta szerinti meghatározása* alapvetően kötődik a munkáltató gazdasági érdekéhez, ezt fejezik ki azok a szabályok (Mt. 53. §), amelyek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogát biztosítják a munkáltatónak, meghatározott korlátokkal.

A munkakör meghatározása történhet *foglalkozásra utalással* (főleg az egyszerűbb, a közismert feladatokat ellátó szakmák esetében) vagy a munkakör *munkáltatónál használatos elnevezésével*. A munkaszerződés tartalmazhat arra vonatkozóan megállapodásokat, hogy mely feladatok tartoznak a munkavállaló munkakörébe, de ennek részletezésére inkább a munkaköri leírás a célszerűbb. A munkáltató a munkaköri feladatokról tájékoztatási kötelezettsége körében *köteles tájékoztatni* a munkavállalót [Mt. 46. § (1) bekezdés d) pont]. A munkaköri leírás tartalmazza részletesen a munkaköri feladatok felsorolását, amely lehet a munkaszerződés része (melléklete), attól független munkáltatói jognyilatkozat vagy a munkáltató belső szabályzata, tipikusan normatív utasítás.

A munkakör meghatározásának különös jelentősége van a *munkakörön kívüli munkavégzésre utasítás* elbírálásakor és a munkáltatói felmondás esetén a munkakör-összevonásra, munkakör-megszüntetésre hivatkozáskor. A munkakörbe tartozó feladatokon kívül jelentős mértékben más munkaköri feladatok huzamos időn keresztül a munkavállaló szóbeli beleegyezésével történő végeztetése nem minősül átirányításnak – azaz munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak –, és ennek megfelelően a felmondás indokát a kettős munkakör alapján kell elbírálni.¹⁷¹ A munkakör átalakulásával is összefüggő munkáltatói felmondás jogszerűsége vizsgálatánál tényállás alapján meg kell állapítani, hogy a munkavállaló korábbi munkakörének csupán az elnevezése, vagy pedig érdemben a tartalma változott-e meg.

A munkakör nem azonos az úgynevezett FEOR-számmal.¹⁷² A munkakör megnevezése nem pótolható a FEOR-szám meghatározásával, FEOR-szám alapján sorolható be a munkavállaló a Központi Statisztikai Hivatal által létrehozott statisztikai adatbázisba, azonban a munkaviszony teljesítése szempontjából nem a besorolás a releváns. Természetesen annak nincs akadálya, hogy amennyiben a FEOR-számhoz tartozó meghatározás a munkakör megnevezésére vonatkozó követelményeknek megfelel, úgy a felek a munkakört így jelöljék meg a munkaszerződésben.¹⁷³

Az alaphérben való megállapodás

154. A munkaszerződés másik *objektíve lényeges, mellőzhetetlen* tartalmi eleme az alaphérben való megállapodás, a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében [Mt. 45. § (1) bekezdés]. Az alaphér az a díjazás, amelyre a munkavállalónak munkajogviszonya alapján időszakonként ismétlődően követelési joga van. Az alaphérben való megállapodás korlátja a kötelező legkisebb munkabér, alaphérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni, az alaphért időbérben kell megállapítani [Mt. 136. § (1)–(2) bekezdés].

¹⁷¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 207.

¹⁷² Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere.

¹⁷³ DERNÓCZI et al. 2018, 46.

Az alaphér meghatározása a felek megállapodására van bízva, azonban a törvény az alaphér megállapítása során alsó korlátot állít a felek megállapodásának. Így a felek megállapodása szerinti alaphér teljes munkaidős foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy – a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén – a garantált bérminimum.¹⁷⁴

A munkahelyben való megállapodás

155. A munkaszerződés egyik kötelező tartalmi eleme a munkavállaló munkahelyében való megállapodás. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bekezdés]. Ez a megállapodási elem a munkaszerződés kötelező tartalma, a munkahelyben való megállapodás hiánya sem a hatálytalanság, sem az érvénytelenség jogkövetkezményét nem vonja maga után.¹⁷⁵

A munkahely mindazoknak a helyeknek az összességét jelenti, ahol a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kötelezettségét teljesítenie kell.¹⁷⁶ A munkavégzés helyét földrajzilag kell meghatározni.¹⁷⁷ Alapvetően három lehetséges mód kínálkozik a feleknek a munkahely meghatározására: az egyik, hogy egy konkrét, földrajzilag megjelölt helyet rögzítenek (székhely, telephely pontos címe). A másik lehetőség, hogy több azonosítható helyet jelölnek meg (több telephely például). Végül meghatározhatják a munkahelyet nagyobb földrajzi egység megnevezésével is, amely lehet például meghatározott megye vagy ország területe.¹⁷⁸

A munkahely meghatározásának a munkáltató munkahelyen kívüli munkavégzésre való utasítása szempontjából van jelentősége. A munkahelyen kívüli teljesítésre utasítás ahhoz képest értelmezendő, hogy a munkahelyet hogyan határozták meg a munkaszerződésben. A munkáltató a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen belüli munkavégzésre időbeli korlát és indoklás nélkül utasíthatja a munkavállalót, míg a munkaszerződésben megállapított munkahelyen kívül csak indokolt esetben és a törvényben meghatározott időbeli korláttal.¹⁷⁹

Míg a szerződéses munkahely azt jelenti, hogy a munkavállalónak a munkaszerződés alapján rendszerint hol kell munkavégzési kötelezettségét teljesítenie, addig a teljesítési hely az adott időpontban történő de facto teljesítés konkrét helyét jelöli. Jogi relevanciája mindkettőnek van. Amennyiben a felek több munkahelyet kötnek ki szerződéses munkahelyként, nem elegendő ezek szerződésben való feltüntetése, hanem az is szükséges, hogy több munkahely esetén e munkahelyeket kellő pontossággal meghatározzák a felek. Sok esetben a munkakör mintegy determinálja azt, hogy a munkavégzés nem egy konkrét

¹⁷⁴ DERNÓCZI et al. 2018, 46.

¹⁷⁵ KARDKOVÁCS 2014, 117.

¹⁷⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 210.

¹⁷⁷ DERNÓCZI et al. 2018, 46.

¹⁷⁸ GYULAVÁRI 2012, 144.

¹⁷⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 210.

földrajzi helyen fog történni (például gépkocsivezető), ebben az esetben is szükséges pontosan rögzíteni a munkahely földrajzi kereteit (BH2000. 173.).

A munkajogviszony tartamában való megállapodás

156. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkajogviszony tartamában való megállapodás. A feleknek munkaszerződésükben rögzíteniük kell azt, hogy milyen időtartamra (határozott vagy határozatlan időtartamra) kívánják a munkajogviszonyt létrehozni. Az Mt. megfogalmazása szerint a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés]. A határozatlan idejű munkajogviszony a szokásos, a tipikus, ehhez képest a határozott idejű munkajogviszony atipikusnak tekinthető: amennyiben a felek akarata erre irányul, ebben a munkaszerződésben kifejezetten, eshetőleges tartalmi elemként meg kell állapodniuk. A határozott idejű munkajogviszonyról lásd az eshetőleges tartalmi elemekről szóló részt, illetve az atipikus munkajogviszonyokról szóló fejezetet.

A munkajogviszony kezdő időpontjában való megállapodás

157. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkaviszony kezdő időpontjában való megállapodás. A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni [Mt. 48. §]. A kötelező tartalmi elemek sajátossága, hogy az azokban való megállapodás hiánya nem eredményezi a szerződés érvénytelenségét, és a jogszabály pótolja a felek megállapodását, ha az elmarad: megállapodás hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. Annak, hogy a munkaszerződésből mikor keletkezik a munkajogviszony, nemcsak a felek munkajogviszonyból származó jogai és kötelezettségei szempontjából van jelentősége, hanem társadalombiztosítási jogi, adójogi szempontból is.

A munkaszerződés természetes tartalmi elemei (naturalia negotii)

158. A munkaszerződés természetes tartalmi elemei, naturaliai azok az elemek, amelyek jellemzőek a (tipikus) munkajogviszonyra, nem igényelnek kifejezett megállapodást, egysidesítést a munkajogviszony létesítése során.¹⁸⁰ A szerződés természetes tartalmi elemei a törvény alapján a felek szerződéses kikötéseitől függetlenül a munkaszerződés részévé válnak.¹⁸¹ Az általános definíció szerint a munkaszerződés természetes tartalmi elemei a jogalkotó által főszabályokban rögzített olyan tartalmi elemek, amelyekben a feleknek külön nem kell megállapodniuk, a munkaszerződés szokásos tartalmát jelentik. (Ha a felek el kívánnak térni ezektől a főszabályoktól, akkor azok az eltérések a szerződés szubjektíve lényeges, eshetőleges tartalmát jelentik.) A munkaszerződés tartalmi elemeiként azért tartjuk számon őket, mert a megállapodás lehetséges tárgyai, a kifejezett megállapodás

¹⁸⁰ ROMÁN 1996, 108.

¹⁸¹ DERNÓCZI et al. 2018, 47.

elmaradása velük kapcsolatban úgy tekinthető, mint egyfajta hallgatólagos megállapodás.¹⁸² Mivelhogy szerződési, illetve konszenzusos egyediesítésre nem szorulnak, a munkáltatónak még blankettaajánlatot sem kell tennie rájuk nézve, jogszabályok rendelkeznek róluk.¹⁸³

Ilyen természetes tartalmi például az *általános teljes munkaidőben való megállapodás*. Az Mt. a munkaidőben való megállapodásra azt rögzíti, hogy a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre [Mt. 45. § (4) bekezdés]. Ekképpen tipikus a teljes munkaidőre létrejövő munkajogviszony, a részmunkaidőben való (esetőleges) megállapodásról lásd az atipikus munkajogviszonyokról szóló fejezetet.

Hasonlóan természetes tartalmi elem például a *végkielégítés összege* vagy a *felmondási idő mértéke* is. Ha a felek a munkaszerződésben ezekről nem rendelkeznek a törvény adta keretek között, akkor úgy kell tekinteni, hogy az Mt. általános rendelkezéseitől nem kívántak eltérni.¹⁸⁴ A természetes tartalmi elemek közé tulajdonképpen a törvényben szabályozott jogintézményekre vonatkozó főszabályok mindegyike besorolható (például akár a díjazási, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó, megszüntetési, kárfelelősségi szabályok).

A természetes tartalmi elemekkel kapcsolatos tapasztalat szerint – ami jól mutatja a naturáliák funkcióját – gyakran előfordul, hogy egy munkaszerződésben a felek szó szerint megismétlik az Mt. rendelkezéseit anélkül, hogy attól eltérnének. Az ilyen felesleges, de látszólag ártalmatlan munkaszerződéses rendelkezéseket nevezi az irodalom *papagájklauzulának*.¹⁸⁵ Az ilyen ismétlések jogszabályváltozás esetén kifejezetten problémát jelenthetnek. Sokkal célravezetőbb olyan kérdésekben megállapodni, amelyek a felek számára lényegesek, és eltérnek a törvényi szabályoktól, ezzel kapcsolatosan lásd az esetőleges tartalmi elemekről írtakat.

A munkaszerződés esetőleges tartalmi elemei (accidentalia negotii)

159. A munkaszerződés esetőleges tartalmi elemei, akcidentáliái a természetes tartalmi elemek különös esetei: ha egy szerződésben van valamely jogszabályban rögzített naturáliával kapcsolatos kifejezett megállapodás, az esetőleges tartalmi elem lesz.¹⁸⁶ A felek megállapodásától függő elemek szubjektíve lényegesek a felek számára, a lehetséges elemek tisztán a felek akaratától függően jelennek meg a szerződésben.¹⁸⁷

Az akcidentáliák kikötésének kifejezettnek kell lennie, írásbeliséggel nyomatékosítandók.¹⁸⁸ Specialitásuknál fogva tipikusan szubjektív jellegű lényeges tartalmi elemei a munkaszerződésnek.¹⁸⁹ A munkaszerződés leginkább gyakori akcidentáliái például

¹⁸² ROMÁN 1996, 108.

¹⁸³ ROMÁN 1996, 108.

¹⁸⁴ HAJDÚ–KUN 2014, 122.

¹⁸⁵ GYULAVÁRI 2012, 146.

¹⁸⁶ ROMÁN 1996, 109–110.

¹⁸⁷ GYULAVÁRI 2012, 145.

¹⁸⁸ ROMÁN 1996, 110.

¹⁸⁹ DERNÓCZI et al. 2018, 47.

a részmunkaidőben, a határozott idejű munkajogviszony létesítésében, továbbá a munkajogviszony kezdetében, valamint hosszabb felmondási időben való megállapodás.¹⁹⁰

A munkaszerződésben a felek – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között – bármely egyéb kérdésben is megállapodhatnak. A felek kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását is a munkaszerződésben akkor is, ha a munkáltatóra egyébként a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Természetesen az ilyen kikötés a kollektív szerződés azon rendelkezése tekintetében érvényes, amely a munkavállalóra nézve kedvezőbb rendelkezést tartalmaz.

A munkaidővel kapcsolatos megállapodások

160. A munkajogviszony eltérő megállapodás hiányában általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ehhez képest eshetőleges megállapodás az, hogy – meghatározott feltételek mellett – napi 12 órás teljes munkaidő is meghatározható [Mt. 92. § (2) bekezdés]. A felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat [Mt. 92. § (4) bekezdés]. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben (részmunkaidő) is megállapodhatnak [Mt. 92. § (5) bekezdés]. Készenléti jellegű munkakörben a felek megállapodása alapján a munkavállaló beosztás szerinti heti munkaideje legfeljebb 72 óra is lehet [Mt. 99. § (2) bekezdés b) pont]. A felek osztott napi munkaidőt köthetnek ki [Mt. 100. §].

A munka díjazásával kapcsolatos megállapodások

161. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésben foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét [Mt. 137. § (3) bekezdés]. A felek eltérő megállapodása alapján a bérpótlék számításai alapja eltérő lehet a munkavállaló alapbérétől [Mt. 139. § (2) bekezdés]. Munkaviszonyra vonatkozó szabály hiányában a felek megállapodása az irányadó a rendkívüli munka ellenértékéként járó pótlék folyósítása vagy a szabadidő kiadása tekintetében [Mt. 143. § (1) bekezdés]. A felek az Mt. 140–142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg [Mt. 145. § (1) bekezdés].¹⁹¹

A próbaidőben való megállapodás

162. A próbaidő az egyik leggyakrabban alkalmazott és részletesen szabályozott eshetőleges tartalmi elem. A próbaidő a munkaviszony elején fennálló időszak, amelynek célja, hogy a felek megismerhessék egymást.¹⁹² A próbaidő lehetőséget ad arra, hogy a munkaviszony

¹⁹⁰ ROMÁN 1996, 110.

¹⁹¹ KOZMA et al. 2014, 120–121.

¹⁹² DERNÓCZI et al. 2018, 79.

kezdeten felmérhessék, a szerződés mindkét fél számára beváltja-e az ahhoz fűzött eredményt.¹⁹³ A munkaszerződés hatályossági feltétele a próbaidő kikötése. A feltétel ugyanis maga a próba, illetve a kipróbálás *nem eredménytelensége*.¹⁹⁴ A próbaidő funkciója abban áll, hogy fennállása alatt a felek megbizonyosodhassanak arról, hogy a munkaviszony beváltja-e az ahhoz fűzött elvárásait.¹⁹⁵

A próbaidő lehetőséget ad arra, hogy a felek megismerjék egymás elvárásait, képességeit, ezért lényege a rövid időtartam és az indokolás nélküli, azonnali hatályú megszüntetés.¹⁹⁶ A próbaidős foglalkoztatás során megvalósítandó kipróbálást meg kell különböztetnünk az egyszeri kipróbálástól, amelynek eredményeként kerül csak sor egyáltalán a munkaszerződés megkötésére.¹⁹⁷ A gyakorlatban elterjedt, hogy a munkaviszony létesítését megelőzően, úgynevezett kipróbálás céljából ténylegesen munkavégzést várnak el a munkavállalótól. A munkaügyi bíróságok gyakorlata értelmében az ilyen *próbamunka* keretében történő foglalkoztatás munkaviszonynak minősül (EBH2001. 2.). Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy a gyakorlat nem minden tekintetben következetes, hiszen például az informatika területén előfordul egy úgynevezett tesztfeladat megoldása a munkaszerződés megkötését megelőzően, és ez mégsem minősül próbamunkának.

A próbaidő bontófeltétel-jellegével van összhangban az, hogy a próba sikertelensége esetén azonnali hatályú megszüntetés csak egy egyszerű deklaratív nyilatkozat bármelyik fél részéről tehető, indokolást nem igénylő pusztán hivatkozásnak minősül arra nézve, hogy a bontó feltétel beállt, s ezért a munkaszerződés hatálya megszűntnek tekintendő.¹⁹⁸

A próbaidő jogintézményének különösen a munkáltatói rendes felmondás szabályainak tükrében van nagy jelentősége, a munkáltatói rendes felmondás korlátaihoz képest jelentősen nagyfokú szabadságot a próbaidő tartama.¹⁹⁹

A próbaidő rendeltetése abban foglalható össze, hogy időtartama alapul szolgál a munkajogviszony (elvárások szerinti) teljesítésének megítéléséhez. Ebben a kontextusban különösen figyelemmel kell lenni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére.²⁰⁰ A próbaidő alatti munkajogviszony-megszüntetés esetén a rendeltetésellenes joggyakorlás több alkalommal bizonyosodott be a munkaügyi bíróságok jogalkalmazásában. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni (BH1995. 608.). A jogalkalmazás álláspontja szerint a próbaidő kikötését követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkajogviszony nem felel meg a rendeltetésszerűség követelményének (BH2007. 388.).

A próbaidő jogi természete szempontjából lényeges az a megfogalmazás, hogy a felek munkaszerződésben kötik ki a próbaidőt. Ez azt jelenti, hogy a munkajogviszony próbaidőre eső része – a megszüntetés szabályainak kivételével – nem különbözik a munkajogviszony próbaidőt követő tartamától. Ezért a próbaidő önmagában nem jogalapja bizonyos juttatások

¹⁹³ GYULAVÁRI 2012, 146.

¹⁹⁴ ROMÁN 1996, 119.

¹⁹⁵ HAJDÚ–KUN 2014, 129.

¹⁹⁶ GYULAVÁRI 2012, 147.

¹⁹⁷ ROMÁN 1996, 119–120.

¹⁹⁸ ROMÁN 1996, 120.

¹⁹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

²⁰⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

feltétel nélküli differenciálásának, csökkentésének vagy akár a próbaidő tartama alatti elmaradásának.²⁰¹ Hasonló okok miatt jogellenes az úgynevezett próbamunka, a munkavállaló kipróbálása munkaszerződés és díjazás nélkül (EBH2001. 597.).

A próbaidő kikötésére munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított időtartamra van lehetőség. A rendelkezés két követelményt támaszt a próbaidő kikötésével kapcsolatosan: egyrészt, amennyiben a felek próbaidőt kívánnak kikötni, akkor azt írásban kell megtenniük, és a munkaszerződésbe kell foglalniuk; másrészt erre a kikötésre csak a munkajogviszony létesítésekor van lehetőség, későbbi időpontban már nem kerülhet sor rá. A jogalkotó a *munkaviszony kezdetétől* kifejezéssel jelöli ki a próbaidő kikötésének lehetséges időpontját. Amennyiben a felek a munkajogviszony kezdő időpontját a munkaszerződés megkötéséhez képest egy későbbi időpontra teszik, akkor a kikötött próbaidő a jogviszony kezdő napjával indul el. Elképzelhető olyan próbaidő-kikötés érvényessége is, amennyiben a későbbi időpontban kezdődő munkajogviszonyt keletkeztető munkaszerződésben nem szerepel a próbaidő, de a felek a munkajogviszony kezdete előtt megállapítják (módosítják a munkaszerződést), a próbaidő a munkaviszony kezdetétől jogszerűen elindulhat. Azonban a jogviszony keletkezését követően (a munkába lépést követően) kikötött próbaidőre irányadók lehetnek a korábbi bírói gyakorlat alapján is felállított elvek: a próbaidő kikötését a munkába lépést követően akár néhány napos késedelemmel sem lehet joghatályosan pótolni (BH2005. 441.).²⁰²

Próbaidő kiköthető mind a határozott, mind a határozatlan időtartamra szóló munkaszerződésben (EBH2008. 1896.). A rövid tartamú határozott idejű munkaszerződések esetében fogalmazható meg az a követelmény, hogy a próbaidő – rendeltetésénél fogva – csak a határozott időnél rövidebb időre szólhat. A próbaidőt követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek (BH2007. 388.).

A próbaidő *időtartamában* a felek állapodnak meg. A munkavállalót védő garanciális jelentősége van annak, hogy a jogalkotó milyen maximális időtartamot enged próbaidőként kikötni. A maximális három hónapos próbaidő-kikötéshez képest a kollektív szerződés felhatalmazó rendelkezése alapján hat hónap hosszúságú próbaidő is kiköthető munkaszerződésben.²⁰³ A kollektív szerződés csupán felhatalmazást ad a munkáltatónak és a munkavállalónak arra, hogy a munkaszerződésben legfeljebb hat hónap tartamú próbaidőben állapodjanak meg, a kollektív szerződéses megállapodás nem pótolja az egyedi munkaszerződés tartalmát.²⁰⁴

Abban az esetben, ha a felek objektív okok miatt nem voltak képesek egymást megismerni, vagy a megállapított időtartam valójában nem bizonyult elégségesnek, a feleknek korlátozott mértékben lehetőségük van a próbaidő *meghosszabbítására*. Amennyiben a felek három hónapnál rövidebb próbaidőt kötnek ki, úgy legfeljebb egy alkalommal a próbaidőt meghosszabbíthatják [Mt. 45. § (5) bekezdés]. Lényeges azonban, hogy a próbaidő tartama ebben az esetben sem haladhatja meg a három hónapot. A felek kollektív szerződés

²⁰¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

²⁰² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 211.

²⁰³ DERNÓCZI et al. 2018, 49.

²⁰⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 212.

felhatalmazása alapján megállapodhatnak hat hónap próbaidőben is, azonban a próbaidő meghosszabbítására csak az Mt. 45. § (5) bekezdésében foglalt szabály alkalmazandó.²⁰⁵

A munkaszerződésben szereplő próbaidős megállapodás nem befolyásolja a munkajogviszony tartalmát, az abból származó jogokat és kötelezettségeket. A munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a munkajogviszony kezdetétől *azonosak a próbaidő alatt és után*. Ezért ha a próbaidő elteltét követően valamelyik fél más szerződési tartalommal kívánja a munkajogviszonyt folytatni, erre a szerződés közös megegyezéssel módosításával van lehetősége. Annak nincs akadálya, hogy a próbaidő letelte utáni jogosultságokat már a munkaszerződésben, annak megkötésekor rögzítsék a felek. Másként ítélandók meg azok az egyoldalú munkáltatói intézkedések (például díjazási szabályzatok, utasítások), amelyek úgy rendelkeznek, hogy a próbaidő alatt álló és próbaidő alatt nem álló munkavállalók jogosultságai tekintetében kívánnak különbséget tenni. Ezek az intézkedések a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköznek, ha a megkülönböztetés csak a próbaidő szerződéses kikötése alapján, és nem a munkajogviszonnyal összefüggő körülmény alapján történik.²⁰⁶

A munkaszerződés alakszerűsége

163. A magyar munkajog tradicionálisan előírja a munkaszerződés írásba foglalásának kötelezettségét (nem minden európai állam munkajoga áll ezen az elvi alapon, lásd a munkajogviszony keletkezésekor fennálló munkáltatói tájékoztatási kötelezettségről szóló következő pontot). Az Mt. kimondja, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni (Mt. 44. §).²⁰⁷ A jogalkotó az írásba foglalás elmulasztása esetére előírt speciális érvénytelenségi tényállást is rögzít: az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat. Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenség esetében a törvény a munkavállalói érdeket helyezi előtérbe. Az írásbeliség elmaradása korántsem jelenti azt, hogy nem jött létre jogviszony a felek között, megállapodásuknak megfelelő tartalmú jogok és kötelezettségek származnak a szóbeli szerződésből is. Az más kérdés, hogy milyen munkaügyi szankciói vannak az írásba foglalt munkaszerződés nélküli foglalkoztatásnak, vagy a szerződés tartalmának bizonyítása milyen nehézségeket okozhat.

Az írásba foglalás elmulasztása okán a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat (Mt. 44. §). Meg kell különböztetni az írásba foglalás elmaradásának magánjogi és közjogi jogkövetkezményeit. A *magánjogi jogkövetkezmény* az érvénytelenség, a jogviszony biztonsága érdekében a jogalkotó rövid időt ad a munkavállaló reagálására. A munkavállaló általi hivatkozás abban áll, hogy a munkavállaló a felek között kialakult kapcsolatot fel kívánja számolni, és ezt – az említett szabályból folyóan – jogszerűen teheti meg.²⁰⁸

Élesen elválik egymástól a munkajogviszony keletkezésének magánjogi dogmatikai és hatósági ellenőrzési jogkövetkezménye. Amennyiben e konstrukció alapján a szóban megkötött munkaszerződés esetén a munkavállalói reakció elmaradása mintegy érvényessé

²⁰⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 212.

²⁰⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 213.

²⁰⁷ DERNÓCZI et al. 2018, 44.

²⁰⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 197.

teszi ezt a megállapodást, a munkáltató látszólag joggal hivatkozhat a munkaügyi ellenőrzés során arra, hogy megállapodásuk érvénytelensége elenyészett. A munkaügyi felügyelet ugyanakkor két ok miatt is elmarasztalhatja a munkáltatót. Az 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről (a továbbiakban: Met.) szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések betartására [Met. 3. § (1) bekezdés a) pont]. A munkaügyi felügyelő ellenőrizheti, hogy a munkáltató teljesítette-e a munkajogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségét. Mindettől függetlenül a munkaszerződés írásba foglalására és különösen az írásba foglalás elmaradásának jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezések meglehetősen nehezen illeszthetők a szerződés intézményének érvényességtanába.²⁰⁹

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége; a tájékoztatás jogkövetkezményei

164. Az általános – az együttműködési kötelezettségből fakadó – tájékoztatási kötelezettségen túl, azt konkretizálva az Mt. számos konkrét munkajogi tényállás tekintetében részletesen is szabályozza a tájékoztatási kötelezettséget. Ilyen esetkor a munkajogviszony létesítése kapcsán a munkáltatót terhelő, a munkajogviszony lényeges feltételeire vonatkozó tájékoztatás.²¹⁰

A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó tájékoztatás lényege, hogy a munkavállaló kellően ismerje munkajogviszonyának alapvető feltételeit.²¹¹ Az Mt. 46–47. §-a rendelkezik a minimális munkáltatói tájékoztatási kötelezettségről a munkaszerződés megkötéséhez kapcsolódóan.

A jogintézmény hátterében az uniós munkajog áll, amely külön irányelvvel tette ezt az európai munkáltatók általános kötelezettségévé,²¹² a tájékoztatási kötelezettség magyar szabályai EU-jogharmonizációs szempontokat tükröznek.²¹³ A munkavállalók megfelelő tájékoztatása érdekében született a Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szemben, a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban fennálló tájékoztatási kötelezettségéről.²¹⁴ Az irányelv meghatározza azokat a lényeges munkafeltételeket, amelyekről írásban kell tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony létesítését követő rövid időn belül.²¹⁵ Az irányelv célja többek között, hogy fokozza a munkavállalók szociális védelmét, a munkaerőpiac áttekinthetőbbé válását, illetve a közösségi szinten egységes munkáltatói tájékoztatás révén előmozdítsa a munkavállalók szabad mozgását.²¹⁶

²⁰⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 198.

²¹⁰ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 172.

²¹¹ GYULAVÁRI 2012, 148.

²¹² GYULAVÁRI 2012, 149.

²¹³ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 172.

²¹⁴ Módosítja a 2019/1152/EU irányelv. Lásd részletesen még: KISS 2001a, 317.

²¹⁵ GYULAVÁRI 2012, 149.

²¹⁶ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 172.

Az Mt. 46. § (1) bekezdése a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségről rendelkezik, részletszabályokat határoz meg a teljesítésére rendelkezésre álló időről, a tájékoztatás formai és tartalmi követelményeiről. A tájékoztatás kötelezettje a munkáltató, címzettje a munkavállaló. A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, ennek megfelelően a munkáltatói jogkör gyakorlója adhatja meg a tájékoztatást [Mt. 20. § (1) bekezdés]. A munkáltatónak legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell tájékoztatnia a munkavállalót. A 15 napot tehát nem a munkaszerződés megkötésétől, hanem a munkajogviszony kezdetétől kell számítani.²¹⁷

A tájékoztatás csak akkor kötelezi a munkáltatót, ha azt jogszabály, kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás kifejezetten előírja. Ugyanakkor a Ptk.-t mint háttérjogszabályt alkalmazva felmerül a nyilatkozatokhoz való kötöttség alkalmazásának elve. A kialakult joggyakorlat szerint az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályok a jognyilatkozathoz való kötöttség, illetve a megtámadhatóság szempontjából irányadók a másik fél irányába tett olyan jognyilatkozatokra is, amelyek nem eredményezik joghatás kiváltását. A tájékoztatás tehát a közléssel hatályossá válik, s ahhoz a munkáltató kötve van. A téves, valóságnak meg nem felelő tájékoztatást orvosolni kell, kijavítani. Például ha a munkáltató tévesen jelöli meg a szabadság mértékére, számítási módjára, a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat, azt utólag ki kell javítania. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlójáról ad téves tájékoztatást, ez a későbbiekben a kárviselés szempontjából lesz lényeges.

A tájékoztatás alakisága

165. Az Mt. nem ír elő szóbeli tájékoztatást a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg, csak az írásbeli tájékoztatásról rendelkezik. A munkaviszony létesítéséhez kapcsolódóan a munkáltató bizonyos alapvető munkajogi kérdésekről köteles tájékoztatni a munkavállalót. Ez a munkáltató *egyoldalú cselekménye*, nem minősül a felek megállapodásának (nem is célszerű – bár lehetséges – ezeket a kérdéseket a munkaszerződésbe emelni).²¹⁸

A 91/533/EGK irányelv 3. cikk (1)–(2) bekezdésének megfelelően nem szükséges egyetlen okiratba foglalni valamennyi tárgykört, a tájékoztatás *több dokumentumban is megadható*, azonban az okiratok közül legalább egynek tartalmaznia kell a felek személyes adataira, a munkavégzés helyére, a munka megnevezésére, a munkaviszony kezdetére, a díjazásra és a munkaidőre vonatkozó tájékoztatást.

A napi munkaidő, az alaphéren túli munkabér és egyéb juttatás, a munkabérrel való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja, továbbá a szabadság mértéke, számítási módja és kiadása, a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabálya oly módon is közölhető, hogy a munkáltató e tárgykörökben munkaviszonyra vonatkozó szabályra hivatkozik [Mt. 46. § (2) bekezdés]. Ebben a kontextusban jogszabály, kollektív szerződés, valamint az Mt. 268. §-a szerinti tartalommal rendelkező üzemi megállapodás és az Mt. 293. §-ában foglalt egyeztetőbizottsági kötelező határozat jöhet szóba.²¹⁹

²¹⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 214.

²¹⁸ HAJDÚ–KUN 2014, 126.

²¹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 215.

A tájékoztatás tárgykörei

166. A 91/533/EGK irányelv 2. cikke szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés vagy a munkajogviszony lényeges feltételeiről tájékoztatni, és felsorolja azokat az adatokat, illetve körülményeket, amelyekre a tájékoztatásnak minimálisan ki kell terjednie.²²⁰

A magyar jogalkotó – eltérően például a némettől, és hasonlóan az osztrák megoldáshoz – a tájékoztatás tartalmát nem minimális tartalomként határozta meg, hanem kimerítő felsorolást alkalmazott.²²¹

Az Mt. 46. § (1) bekezdése sorolja fel azokat a körülményeket, amelyekről a munkáltató a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg köteles tájékoztatni a munkavállalót:

- a) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavállalóra irányadó napi munkaidőről. A Tanács 91/533/EGK irányelve 2. cikk (2) bekezdés i) pontja szerint a munkáltatónak a munkavállalót tájékoztatni kell a munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkaidejének időtartamáról. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és közzé kell tenni [Mt. 93. § (4) bekezdés], a munkaidőkeret a munkarend egyik különös módja, amelynek változásáról – egyébként a munkarend valamennyi változásáról – a munkavállalót folyamatosan tájékoztatni kell.²²²
- b) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról. Az alaphé és a túlmunka ellenértékének összegét a munkavállalóval külön-külön megállapíthatóan kell közölni (BH2008. 343.). Ezen az sem változtat, ha a felek élnek az Mt. 145. §-ában foglalt lehetőséggel, és olyan alaphé állapotnak meg, amely meghatározott bérpótlékokat foglal magában.
- c) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkabérről való elszámolás módjáról, a bérfizetés gyakoriságáról és a kifizetés napjáról. E szabály garanciális jellegű, célja, hogy a munkavállaló pontosan tudja, hogy mikor jut a munkabéréhez. A bérfizetés napjának az a nap számít, amelyen a munkavállaló a bérével képes rendelkezni. Készpénzes fizetés esetén ez az a nap, amikor kézhez kapja a hért, banki átutalás esetén az, amikor a pénz a munkavállaló számlájára érkezik. A bérfizetés napja főszabályként a tárgyhónapot követő hónap 10. munkanapja, ettől azonban a felek eltérhetnek (akár későbbi, akár korábbi időpontot is megjelölhetnek, természetesen a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét betartva), éppen ezért a bérfizetés napjáról adott tájékoztatáshoz a munkavállalónak alapvető érdeke fűződik.
- d) A munkakör a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, arról tehát a munkavállaló a szerződésből is értesül. A munkakör ugyanakkor általában csupán igen rövid megjelölést ad, ezért szükséges a tájékoztatásban a konkrét feladatok részletezése, vagyis annak megjelölése, hogy mit köteles a munkavállaló elvégezni. A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének módja a munkaköri leírás. A munkaköri leírás a munkáltató olyan egyoldalú nyilatkozata, amely a konkrét feladatokat írja le. A gyakorlatban

²²⁰ KISS 2001a, 319.

²²¹ KISS 2001a, 334.

²²² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 215.

- a tájékoztatás az azonos munkakörökhöz vagy tevékenységi körökhöz kapcsolódó blankettaformában is átadható. A munkavállaló tevékenységének (feladatkörének) megjelölésére az irányelv alternatív lehetőséget biztosít. Az megvalósítható az elvégzendő munka rövid karakterizálásával vagy leírásával, vagy a beosztás, besorolás, illetve az állás fajtájának és kategóriájának megjelölésével.
- e) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a szabadság, a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, illetve meghatározásának módszeréről.
 - f) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a felmondási időről, a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól.
 - g) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. A hatályban lévő kollektív megállapodásokról történő tájékoztatás kötelezettsége azt jelenti, hogy amennyiben akár kollektív szerződés, akár üzemi megállapodás vagy a tagállamok joga szerint más kollektív megállapodás hatálya kiterjed az adott munkajogviszonyra, úgy ezeket meg kell jelölni. Az irányelv nem kívánja a kollektív megállapodás tartalmának ismertetését, azonban a konkrétan a munkavállalóra nézve hatályos megállapodást nevesíteni kell. Nem elegendő például olyan utalás, hogy a „mindenkor hatályos kollektív szerződés”. Egyes tagállamokban a kollektív szerződések úgynevezett paritásos képviselői szervek (bizottságok) keretében jönnek létre. Ezekben az esetekben meg kell jelölni az illetékes szervet, illetve paritásos bizottságot.²²³
 - h) A munkáltató a munkaviszony létesítésekor köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkáltatói jogkört mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. A munkáltatói jogkör gyakorlójáról való tájékoztatás megvalósulhat konkrét személy megjelölésével, de belső szabályzatra (például a szervezeti és működési szabályzatra) való hivatkozással is. E tárgykör jelentőségét az adja, hogy a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye nem minden esetben esik egybe, azok elválhatnak egymástól. A munkáltatói jogkört valamely ezzel felruházott személy vagy szerv is gyakorolhatja. Előfordulhat az is, hogy a munkáltatói jogokat megosztottan gyakorolják. A munkavállalónak tudnia kell, hogy vele szemben ki és milyen munkáltatói jogkört gyakorol. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. Lényeges az a szabály, amely szerint a munkáltató csak abban az esetben hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, amennyiben a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára [Mt. 20. § (4) bekezdés].²²⁴

Az érvényesség kelléke, hogy a munkáltatói jogkört az arra jogosult személy (szerv) gyakorolja, ez azonban nem jelenti azt, hogy más személy a jogosult által meghozott döntést ne közölhetné. A munkáltatói jogkör gyakorlása körében tett jognyilatkozat közlésére már nem

²²³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 216.

²²⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 216.

kizárólagosan e személy (szerv) jogosult, nincs jelentősége annak, hogy a jognyilatkozat közlése kinek a közreműködésével történt meg (BH2001. 192.).

Ha a munkaszerződés kitér olyan tárgykörökre, amelyekről az Mt. szerint tájékoztatni kell, akkor a munkaszerződés magától értetődően helyettesíti e vonatkozásban a tájékoztatást. Az Mt. szerint²²⁵ a kollektív szerződés a törvénytől csak a munkavállaló javára, vagyis relatív diszpozitív módon térhet el, ennek értelmében a tájékoztatási tárgykörök bővíthetők.²²⁶

A tájékoztatás speciális szabályai

167. Távmunkát végző munkavállalók esetén az általános tájékoztatási tárgykörök mellett – a munkavégzés speciális természetének megfelelően – tájékoztatni kell a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés és a számítástechnikai, illetőleg elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik [Mt. 196. § (3)–(4) bekezdés].

A tájékoztatási kötelezettség nem csupán a munkaszerződés megkötésekor (illetve az attól számított 15 napon belül) érvényesül, az folyamatosan terheli a munkáltatót. A változás egyik speciális esete a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz, a munkajogi jogutódláshoz kötődik. Az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállás után 15 nappal köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról és az általános tájékoztatási tárgykörökben bekövetkező változásról. A tájékoztatást ebben az esetben is írott formában kell megadni, és abban közölni kell a munkáltató azonosító adatait [Mt. 38. § (1) bekezdés].

Ha a határozott idejű munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bekezdés].

A jogalkotó élt a 91/533/EGK irányelv adta derogációs lehetőségekkel, mind a tájékoztatás tárgyköre, mind az alanyi kör tekintetében. A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha a munkaszerződés alapján a munkaviszony időtartama az egy hónapot, illetve ha a heti rendes munkaidő a nyolc órát nem haladja meg. Az Mt. 46. § (5) bekezdésétől a kollektív szerződés relatív diszpozitív módon eltérhet. Pozitív eltérést jelent, ha a törvényi felhatalmazás ellenére (amely alapján nem kellene tájékoztatni az egy hónapnál rövidebb munkaviszony, illetve a heti 8 órát meg nem haladó munkaidő esetén) a munkáltató mégis ad tájékoztatást, s ezáltal a munkavállalóra nézve kedvezőbben jár el. A tájékoztatás szintén nem kell, hogy kiterjedjen a szerződés kötelező tartalmi elemét képező munkafeltételekre (a személyi alapherről ennek megfelelően nem kell külön tájékoztatni, csupán az alaphéren túli munkaberről és egyéb juttatásokról).

A 91/533/EGK tanácsi irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontja szerint a tájékoztatásnak ki kell terjednie a munkavégzés helyére. A munkavégzés helyében történő megállapodás nem tartozik a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei közé, azonban az Mt. 45. § (3) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell

²²⁵ Mt. 50. § (3) bekezdés a 46. § tekintetében.

²²⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 217.

határozni, ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

A viszonylag hosszabb (15 napot meghaladó) külföldön történő munkavégzés esetén a munkáltató mindazokról az információkról köteles tájékoztatást adni, amely belföldi munkavégzésnél kötelező. Ezeken túlmenően az Mt. egyéb tárgykörökre is kiterjeszti a tájékoztatási kötelezettséget. A külföldi munkavégzéshez fűződő legfontosabb kérdések ismeretéhez a munkavállalónak fontos érdeke fűződik. A munkavállalót írásban tájékoztatni kell: a külföldi munkavégzés helyéről, időtartamáról; a pénzbeni és a természetbeni juttatásokról; a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről; továbbá a hazatérésre irányadó szabályokról.

A 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén nyújtandó tájékoztatás szintén kötelező, azt nem csak a munkavállaló kérésére kell kiadni. A tájékoztatást a kiutazást megelőzően kell a munkavállalónak átadni. Amennyiben a külföldi munkavégzés nem haladja meg a 15 napot, csupán az alapvető tárgykörökről kell tájékoztatni a munkavállalót.

Jogsérelem esetén, vagyis amennyiben a munkáltató nem teljesíti a tájékoztatási kötelezettségét, a munkavállaló bírósághoz fordulhat. Ezt nem kell, hogy megelőzze a munkavállaló előzetes felhívása.

A tájékoztatás határideje

168. A tájékoztatásra vonatkozó törvényi szabályoktól [Mt. 50. § (3) bekezdés és Mt. 46. §] a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A határidő tekintetében ez azt jelenti, hogy kollektív szerződésben a tájékoztatás határideje lerövidíthető.

Ha a munkaviszony rövid ideig tart, pontosabban, ha a tájékoztatásra előírt 15 nap eltelte előtt szűnik meg, ez nem mentesíti a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettsége alól. Ha a munkaviszony rendes felmondással szűnik meg, legkésőbb az utolsó munkában töltött napon, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon köteles teljesíteni [Mt. 80. § (2) bekezdés és Mt. 46. § (3) bekezdés].

A tájékoztatásadás teljesítése folyamatos kötelezettséget jelent a munkáltatónak. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató adataiban vagy a tájékoztatási kötelezettség körébe tartozó feltételekben változás következik be. A változás forrása lehet többek között jogszabály változása, az, hogy a munkáltató kollektív szerződést köt, illetve annak hatálya rá is kiterjed. Az új információkról is tájékoztatni kell a munkavállalót, az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt általános tájékoztatási kötelezettség alapján. A tájékoztatási kötelezettség tehát nem csak a munkajogviszony létesítéséhez kötődik, a munkáltató ugyancsak köteles tájékoztatást adni, ha a jelzett tárgykörökben változás történik.²²⁷

²²⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 218.

A tájékoztatási kötelezettség elmulasztása

169. A tájékoztatás munkáltatói intézkedés ki nem adása *mulasztásnak* minősül. Ha a munkavállaló hiába kéri a munkavállalót, hogy adja ki a tájékoztatást, bírósághoz fordulhat. A keresetindítás határideje a közléstől, illetve mulasztás esetén a határidő lejártától számított munkajogi elévülési idő. A munkavállaló kérheti a bíróságtól a munkáltató kötelezését a tájékoztatás kiadására, illetve megállapítási keresetnek van helye, amennyiben nem megfelelő, illetve valótlan tartalmú tájékoztatásra került sor. A munkavállaló igényt tarthat a nem megfelelő tájékoztatással, illetve a tájékoztatás elmaradásával okozott kárainak megtérítésére.

A munkáltatói tájékoztatás mint bizonyítási eszköz perbeli felhasználására és értékelésére a polgári peres eljárás szabályait kell alkalmazni. A jogvita elbírálásához szükséges bizonyítékok rendelkezésre bocsátása – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – a felek feladata. A szabad bizonyítás elvéből következően a bíróság bármilyen bizonyítási eszközt igénybe vehet. A munkáltatói tájékoztatás lehet teljes bizonyító erejű magánokirat, illetve egyszerű magánokirat.²²⁸

A bizonyítás azt a felet terheli, akinek érdekében áll, hogy e körben a tényeket a bíróság valóban fogadja el. A tájékoztatásról szóló okirat tartalmával szemben bármelyik fél ellenbizonyítással élhet. Ha a munkáltató nem vagy csak hiányosan tesz eleget a tájékoztatási kötelezettségének, a munkaügyi peres gyakorlatban a bíróságok gyakran az alperes munkáltatót kötelezik egyes tények igazolására, akkor is, ha a bizonyítás szabály szerint a munkavállalót terhelne.

A Met. alapján a munkaügyi ellenőrzés kiterjed többek között a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések betartására is [Met. 3. § (1) bekezdés a) pont]. A munkaügyi felügyelő az ellenőrzést e tárgyban hivatalból folytatja le [Met. 3. § (2) bekezdés]. A mulasztás legkorábban a tájékoztatásra nyitva álló 15 nap elteltével állapítható meg. A tájékoztatási kötelezettség elmulasztását a hatóság szankcionálja.

A munkajogviszony kezdete; a munkaviszony létesítéséhez fűződő időpontok

170. A munkaszerződés keletkezteti a munkajogviszonyt, míg a munkajogviszony realizálása – tényleges keletkezése – a munkajogviszony hatályossága témaköréhez tartozik. A munkajogviszony munkaszerződés általi keletkezése azt jelenti, hogy a munkajogviszony egy konkrét, meghatározott jogi tény alapján jön létre, míg az utóbbi a munkajogviszony időbeli hatályának kezdő időpontját jelöli meg.²²⁹

A munkajogviszony keletkezése és kezdete általában elválik egymástól.²³⁰ A munkaviszony létesítése során három időpontot lehet megkülönböztetni: a munkaszerződés megkötése, a munkaviszony kezdete és a tényleges munkába lépés időpontját. A munkaszerződés megkötésének időpontja egy jogi tényre utal. A munkaszerződés az a jogi tény,

²²⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 219.

²²⁹ KISS 2005, 128.

²³⁰ DERNÓCZI et al. 2018, 49.

amely a munkaviszony jogalapját képezi. A munkaszerződés megkötésének időpontjától kezdődően a szerződést kötő feleket kötelezettségek terhelik. Ezek a kötelezettségek arra irányulnak, hogy a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létesítését megghiúsítaná. A munkába lépés egy tényleges helyzetet jelent, a felek általi teljesítés tényleges megkezdését.²³¹

A munkajogviszony kezdő időpontja

171. A munkaviszony kezdő időpontja azért releváns, mert ettől az időponttól kezdődően a munkaszerződést kötő mindkét felet megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek a munkaviszonyból származnak. A munkaviszony kezdő napjával – függetlenül attól, hogy a tényleges munkába állás megtörtént-e, vagy sem – a munkaszerződés valamennyi joghatása feléled. A munkajogviszony kezdő napja tehát nem más, mint a munkaszerződés időbeli hatályának kezdő időpontja. A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdő időpontja közötti időszakban a feleket csak minimális és szigorúan célirányos kötelezettségek terhelik. A munkaviszony hatályosulásával, azaz kezdő időpontjának bekövetkezésével azonban a munkaviszonyból származó valamennyi jog és kötelezettség is feléled. A munkavállalót a munkaviszony első napjától kezdődően köti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség, valamint a mellékötelezettségek, például a versenytilalmi, adatvédelmi és egyéb kötelezettség. Ezzel párhuzamosan a munkáltató valamennyi kötelezettsége is feléled a munkaviszony első napjával.²³²

A munkába lépés napja az a nap, amelyen a munkavállaló a munkahelyén megjelenik, és olyan tevékenységekben vesz részt, amelyek a munkaszervezetbe történő beilleszkedését vagy a munkakörének ellátásához szükséges felkészítést szolgálják. A munkába lépés megtörténhet anélkül, hogy a munkavállaló egy teljes napi munkaidőt ledolgozna.²³³

A munkajogviszony kezdő időpontjának meghatározása

172. A munkaviszony kezdetének meghatározása több módon lehetséges. Egyértelmű a helyzet, amennyiben a felek naptári napot rögzítenek. Szintén elfogadható a munkaviszony kezdő időpontjának meghatározott eseményhez kötése (például projekt kivitelezésének megkezdése). Ez utóbbi esetben azonban a munkaviszony kezdő időpontjának konkretizálása nem függhet a munkáltató egyoldalú akarától. Az Mt. azt írja elő, hogy a felek egyező akarattal rögzítsék a munkaviszony kezdő időpontját (Mt. 48. §). Ebből az is következik, hogy nem megengedett az a megoldás, amely a munkáltató részére egy általános felhatalmazást ad arra, hogy – például megrendeléseinek, munkaerő-szükségletének függvényében – egyoldalúan határozza meg a munkaviszony kezdő időpontját. Egy ilyen jellegű *bianco* felhatalmazás nem felel meg annak a követelménynek, amely szerint munkaszerződésben kell rögzíteni a munkaviszony kezdő időpontját, ezért egy ilyen tényállás esetén

²³¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 220.

²³² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 221.

²³³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 221.

a jogszabály rendelkezése alapján a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap lesz. Álláspontunk szerint azonos okok miatt nem felel meg a munkaviszony kezdő napja meghatározására vonatkozó követelményének, ha a felek abban állapodnak meg a munkaszerződésben, hogy a munkáltató értesíti a munkavállalót a munkaviszony kezdetének időpontjáról.

A felek a megállapodás létrejöttét jövőbeni, bizonytalan eseménytől, feltételtől is függővé tehetik [lásd Mt. 19. § (1) bekezdés]. Nem köthető ki azonban olyan feltétel, amely alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné. Az Mt. bizonyos korlátok között lehetővé teszi a felfüggesztő és bontó feltétel kikötését. Jogszerű az, ha a felek egy jövőbeni, bizonytalan eseménytől teszik függővé a munkaviszony kezdetét, például egy megrendeléstől vagy egy projekt elnyerésétől (lásd: Mt. 19. § és 48. §). Ez felfüggesztő feltételnek minősül, tehát amennyiben ez az esemény nem következik be, akkor a munkaszerződés nem hatályosul, azaz a munkaviszony létre sem jön.²³⁴

Munkaszerződéses megegyezés hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. Az általános szabály értelmében a munkaviszony kezdete megegyezik a munkába lépés napjával. A felek szerződéses megállapodásának hiányában azonban előfordulhat, hogy a munkaviszony kezdete olyan napra esik, amely a munkaidőbeosztás szerint nem minősül munkanapnak. Így például előfordulhat, hogy a felek pénteken kötik meg a munkaszerződést, és eltérő rendelkezésük hiányában a munkaviszony kezdete szombatra esik, amikor adott esetben a munkavállalónak nem kell munkába állnia, mivel a munkáltató vállalkozása nem végez tevékenységet szombaton. Ilyen esetekben a munkaviszony hatályosul, elkezdődik, azonban a munkavállalót nem terheli főkötelezettsége, azaz nem kell munkába lépnie. Ebben az esetben egyértelműen *elválik egymástól* a munkaviszony kezdete és a munkába lépés időpontja. Az új szabályok szerint tehát a munkajogviszony kezdete az az időpont, amelyben a felek megállapodtak, ennek hiányában pedig a munkaszerződés megkötését követő nap. Ez pedig független attól, hogy a munkába lépés ténylegesen megtörtént-e, vagy sem.²³⁵

A munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdete közötti időszak

173. A munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony keletkezése általában elválik egymástól. Az Mt. általános magatartási szabályt rögzít [Mt. 49. § (1) bekezdés], amely a feleket a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban terheli. Előfordulhat, hogy a felek a munkaviszony kezdetét – a szerződés hatályát – későbbi – akár a munkaszerződés megkötését hetekkel követő – időponthoz kötötték. Ilyenkor a munkaszerződés fennáll, és folyamatosan halad a hatályosulás felé. Ez az időszak egy úgynevezett *passzív jogi helyzetet* teremt, amikor a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, amely csorbítaná azt a jogot, amely a másik felet a kitűzött időpont

²³⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 222.

²³⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 222.

beálltakor megilleti, illetve meg kell tenniük minden elvárhatót a másik fél jogainak oltalmazása érdekében.²³⁶

Amennyiben a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdő időpontja közé bizonyos intervallum iktatódik, a munkajogviszony realizálásához külön jogcselekményre már nincs szükség. Sőt, a korábban kívánt joghatás megakadályozása igényel külön jogcselekményt, így például a felek közös megegyezéssel, azaz hatálytalanító szerződéssel gátolhatják meg a munkajogviszony kezdetét, de az sem kizárt, hogy a felek már a munkaszerződésben rendelkezzenek az elállás jogáról.

Amennyiben a munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja egymástól eltér, ebben az időszakban annyi kötelezettség terheli a feleket, hogy egyik fél magatartása sem vezethet a munkaviszony létrejöttének megghiúsításához. A feleknek további törvényi kötelezettségük nincsen. A felek passzív magatartását rögzíti a törvény, tartózkodniuk kell olyan cselekményektől, amelyek a munkaviszony megghiúsulásához vezethetnek.²³⁷

A munkaviszony megghiúsulását okozza, ha a munkavállaló nem tesz eleget együttműködési kötelezettségének, és nem jelenik meg a kötelező orvosi vizsgálaton, aminek következtében nem tud munkába állni. Megghiúsítja a munkaviszonyt az a gépjárművezetői munkakörben alkalmazott munkavállaló is, aki a munkaviszony kezdete előtt önhibájából elveszíti a jogosítványát. A munkáltató oldalán a munkaviszony megghiúsításáról beszélhetünk, amennyiben a munkáltató más munkavállalóval betölti azt a pozíciót, amelyre a munkaszerződést kötött munkavállalót fel kívánta venni.

A munkajogviszony hatályosulása megghiúsulásának tényállását el kell választani az elállás jogintézményétől. Az elállást okozó körülmény nem kifejezetten a felek magatartására, hanem attól független körülmények bekövetkezésére vezethető vissza. A megkülönböztetésnek a jogkövetkezmények tekintetében van jelentősége. Amennyiben valamelyik fél magatartása megghiúsítja a munkaviszonyt, a másik fél ezért kártérítést követelhet. Ezzel szemben amennyiben a fél jogszerűen gyakorolja az elállás jogát, nem terheli kártérítési, legfeljebb kártalanítási, illetve elszámolási kötelezettség.²³⁸

Amennyiben a munkaszerződés megkötését követően valamely fél magatartása megghiúsítja a munkajogviszony hatálybalépését, munkajogviszonyból származó kötelezettségét szegi meg. Ennek két jogkövetkezménye lehet, egyrészt kérheti a munkajogviszony létrejöttének megállapítását, amennyiben ez még érdekében áll. Másrészt pedig kártérítést is követelhet az Mt. Második Rész XIII. és XIV. fejezetében rögzített munkáltatói és munkavállalói kárfelelősség szabályai szerint.²³⁹

A munkaszerződéstől való elállás joga

174. Az elállás a szerződés egyoldalú megszüntetésének egyik módja, a szerződést a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. A Ptk. 6:213. §-a szerint aki jogszabálnál vagy a szerződésnél fogva felmondásra vagy elállásra jogosult, a másik félhez intézett jognyilatkozattal szüntetheti meg a szerződést.

²³⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

²³⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

²³⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

²³⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 223.

A Ptk. 6:140. §-a az elállás jogintézményét a szerződésszegéssel összefüggésben szabályozza. Ennek értelmében ha a szerződésszegés következtében a jogosultnak a szerződés teljesítéséhez fűződő érdeke megszűnt, elállhat a szerződéstől, vagy ha a szerződéskötés előtt fennállt helyzetet természetben nem lehet visszaállítani, felmondhatja azt, ha e törvény eltérően nem rendelkezik. A jogosult jognyilatkozata érvényességéhez köteles megjelölni az elállás vagy a felmondás okát, ha ez a jog több okból megilleti. A jogosult a megjelölt elállási vagy felmondási okról másokra térhet át.²⁴⁰

Az Mt. több helyen is rendelkezik az elállás jogáról. Az Mt. az egyoldalú jognyilatkozatok kapcsán általános jelleggel rendelkezik az elállási jogról [Mt. 15. § (2) bekezdés]. Az elállási jognak ez az általános szabálya elsősorban az elállás jogkövetkezménye szempontjából releváns, ez az Mt.-ben rögzített valamennyi elállási jog gyakorlásának jogkövetkezményére vonatkozik. Az elállás jogának gyakorlása az indokolás szerint olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást vált ki, és a megállapodást visszamenőleges hatállyal szünteti meg.²⁴¹

Az Mt. mindkét fél számára biztosítja az elállás lehetőségét, továbbá meghatározott feltételhez köti az elállás jogának gyakorlását [Mt. 49. § (2) bekezdés]. Az elállás jogát gyakorló félnek közölnie kell az elállás okát, azaz meg kell jelölnie azokat a körülményeket, amelyek olyan lényeges változást jelentenek a munkaszerződés megkötésének időpontjához képest, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Ettől függetlenül a felek kiköthetik magában a munkaszerződésben az elállás jogát, azaz ebben az esetben nem csupán jogszabálynál fogva, hanem szerződés alapján is megilleti a feleket (vagy az egyik felet) az elállás joga. Ebben az esetben amennyiben a jogszabályon alapuló elállás joga nem alapos, a felek élhetnek a szerződésen alapuló elállás jogával is. Ha a szerződésen alapuló elállás során az elállás jogát gyakorló fél nem közli az elállás okát, úgy elállási jogát gyakorolhatja az Mt. 49. § (2) bekezdése alapján is, azonban csak az itt megjelölt feltételek megnevezésével.²⁴²

Az elállás jogát csak akkor gyakorolhatja a fél, amennyiben körülményeiben a munkaszerződés megkötését követően következett be változás. A munkaszerződés megkötése előtt már bekövetkezett változás vagy akkor már fennálló körülmény nem jogosíthatja fel a felet az elállási jog gyakorlására. Ez alól kivételt jelent az az eset, amikor az esemény ugyan a munkaszerződés megkötése előtt következett be, azonban a munkavállaló csak azt követően szerez arról tudomást. Ilyen értelemben tehát a változásról való tudomásszerzés időpontja irányadó, és nem a tényleges változás időpontja.

A lényeges változás jellemzője, hogy a munkaviszony teljesítését lehetetlenné teszi, vagy pedig aránytalan sérelemmel járna. A *lényeges változás* fogalma az Mt. 16. § (2) bekezdésében is megtalálható, amely szerint az egyoldalú kötelezettségvállalás „a jogosult terhére módosítható, illetőleg azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna”.

A lehetetlenülés objektív kritérium, míg az aránytalan sérelem szubjektív. *Lehetetlenülés* esetén valamelyik fél objektíven nem képes a munkaviszonyt teljesíteni, míg

²⁴⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 224.

²⁴¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 224.

²⁴² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 225.

aránytalan sérelem esetén képes volna ugyan a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek gyakorlására, azonban a körülmények változása folytán ez számára túlságosan nagy, és ezért el nem várható sérelmet okozna. Például amikor a munkavállaló elveszíti a munkakör ellátásához szükséges képességét vagy képzettségét, ez bekövetkezhet például egy baleset folytán. A lehetetlenülés bekövetkezhet azonban a munkáltató oldalán is, például ha a munkáltató bezárni kényszerül azt a telephelyet, ahol a munkavállalót foglalkoztatni kívánta, vagy felszámolási eljárás alá kerül.

Az elálló fél oldalán *aránytalan sérelemmel jár* például a munkavállaló családi körülményeinek időközben történt alapvető változása. Olyan esetek tartoznak ide, amikor meghal egy közeli hozzátartozó, vagy súlyos beteg lesz, vagy esetleg tartós ápolásra szorul a munkahelytől távol. A munkáltató oldalán is jelentkezhet aránytalan sérelem. Így például a munkáltató meghatározott projektfeladatra alkalmazza a munkavállalót, azonban elesik a megbízástól. Ilyen esetben aránytalan sérelmet jelentene a munkaviszony hatályosulása.²⁴³

Az elállás jogát szabályozó rendelkezések különböző okokat (felróható és nem felróható magatartásokat) vegyítenek az elállás okai között. A munkaszerződéstől történő elállás nem felróható magatartás jogkövetkezménye [Mt. 49. § (2) bekezdés]. Az elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti [Mt. 15. § (2) bekezdés]. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak. A jogkövetkezmény tehát abban áll, hogy a létrejött munkaszerződés *ex tunc* (visszamenőleges) hatállyal megszűnik. A felek kötelesek továbbá a szerződés létesítése során felmerült költségeikkel elszámolni egymás irányában. Amennyiben valamelyik fél jogellenesen gyakorolja az elállás jogát, akkor az Mt. munkáltatói és munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.²⁴⁴

Az előszerződés

175. A munkaszerződés tekintetében is alkalmazható az előszerződés polgári jogi intézménye. Az előszerződésben a felek abban állapodhatnak meg, hogy egy későbbi időpontban egymással munkaszerződést kötnek. A munkaszerződés megkötésének elmaradása esetén elvileg a bíróság bármelyik fél kérelmére létrehozhatja a munkaszerződést (bár a munkajog logikájától kifejezetten idegen az efféle bírósági jogkör, tekintve a munkajogviszony tartós, személyes jellegét).²⁴⁵

Az előszerződés szabályainak olyan esetekben lehet munkajogi jelentősége, amikor a felek a munkaszerződést ugyan még nem írták alá, de a kiválasztási eljárásban sikeres jelölt és a munkáltató megegyezik a későbbi időpontban való szerződésről és e szerződés lényeges feltételeiről, de valamely fél miatt végül ez meghiúsul.²⁴⁶

²⁴³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 225–226.

²⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 226.

²⁴⁵ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 41.

²⁴⁶ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 42.

Vákát oldal

11. § A munkajogviszony tartalma

A munkajogviszony tartalmáról általában

176. A kötelelem tartalma azokat a jogokat és kötelezettségeket foglalja magában, amelyek a feleket megilletik, illetve terhelik. A munkajogviszony tartalma sajátos a magánjogi kötelek rendszerében a munkavállaló alárendeltsége miatt. Ennek megfelelően a munkajogviszony tartalmának karakterét az alá-fölé rendeltséget kifejező munkáltatói jogok és munkavállalói kötelezettségek adják meg, és a hagyományos mellérendeltségi viszonyok az egyéni munkajogban másodlagos jelentőséget kapnak.

A mellérendeltséget jelentő jogok és kötelezettségek bizonyos párosításban tükörképei az alá-fölé rendeltséget kifejező jogoknak és kötelezettségeknek. A mellérendeltség tehát nem elsősorban az individuális munkajogban jelenik meg, hanem egyrésztől érvényesülését a kollektív munkajog elemei biztosítják, másrésztől a kógens normák szorítják korlátok közé a munkáltató döntési hatalmát.

Az alábbiakban ennek megfelelő tagolásban elemezzük a munkajogviszony tartalmát, a rangsorban előre véve a munkavállaló fő kötelezettségeit, abból a megfontolásból kiindulva, hogy a munkajogviszony közvetlen tárgyát képező munkavállalói magatartásban jelenik meg a legtisztábban a munkajogviszony tartalmának lényege. Ezt követően elemezzük a munkáltatói jogokat, végezetül a munkáltató kötelezettségeit és a munkavállaló ennek megfelelő jogait.

A feleket kölcsönösen terhelő kötelezettségeket, amelyeket általános magatartási követelményekként is minősíthetünk, a fentiekben már tárgyaltuk.

A leírtaknak megfelelően tárgyaljuk a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét, valamint a munkajogviszonyhoz közvetlen vagy közvetett módon kapcsolódó magatartási kötelezettségeit. A munkáltató jogai – az úgynevezett munkáltatói jogkör – között elemezzük a munkáltató irányítási, felügyeleti, fegyelmi és személyzeti jogát. Ezt követően vizsgáljuk a munkáltató kötelezettségeit, úgymint a munka díjazásának köteletségét, a foglalkoztatási köteletséget, és végezetül a munkavállaló jogait tekintjük át.

A munkavállaló kötelezettségei

A rendelkezésre állási kötelezettség

177. A munkavállaló egyik alapkötelezettsége az úgynevezett rendelkezésre állási kötelezettség, amelyet a munkajogviszony *differentia specificájaként* minősíthetünk. Az Mt. 52. § (1) a) pontja értelmében a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni. Ez a kötelezettség ezzel a tartalommal más kötelekben nem jelenik meg. A Ptk. 6:34–6:41. §-a rendelkezik a teljesítés általános

szabályairól. A 6:34. § értelmében a szolgáltatást a kötelem tartalmának megfelelően kell teljesíteni. Ez a rendelkezés a szerződésnek megfelelő teljesítés általános követelményét fejezi ki. Ebből következően a tradicionális kötelmi viszonyokban – többek között a más részére végzett munka (vállalkozás, megbízás) esetén – szintén terhelheti a feleket ez a kötelezettség, azonban ez a szolgáltatás konkrét szerződésszerű meghatározásából adódik. A rendelkezésre állás ennek megfelelően tipikus *adósi* vagy *hitelezői kötelezettség*. Következik ez abból, hogy a magánjog általános szabályai értelmében a felek magatartását alapvetően a szerződés tárgya határozza meg, így maga a teljesítés is a szerződés tárgya sajátosságainak megfelelően alakul. A szerződés tartalmának megfelelő magatartás tanúsítása minden kötelelemnél több-kevesebb intenzitású lekötöttséget eredményez.

A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége annyiban kétségtelenül hasonlít a magánjogi kötelekben található lekötöttséghez, amennyiben a teljesítéshez – a munkavállaló másik fő kötelezettségéhez –, a munkavégzési kötelezettséghez kapcsolódik. Ezt fejezi ki az Mt. 52. § (1) bekezdés *b)* pontja, nevezetesen: a munkavállaló köteles munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni.

178. A rendelkezésre állás lényegében egy passzív magatartást feltételez, tartalma szerint a munkavállalónak megfelelő helyen és időben, a munkáltató utasításának befogadására képes állapotban kell lennie. Ez a kötelezettség abban is különbözik a magánjogi kötelekben is meglévő lekötöttségtől, illetve teljesítési rendelkezésre állástól, hogy a munkavállalót munkavégzési köteletség hiányában is terheli. Találkozik *Román* álláspontja, aki szerint ez a kötelezettség nem konkrét teljesítési kötelezettség, hanem meghatározza magának a munkajogviszonybeli teljesítésnek a módját.²⁴⁷ Ez a kötelezettség nem választható el a munkáltató döntési hatalmától, nevezetesen irányítási jogától.

A rendelkezésre állási kötelezettség terjedelmét és tartalmát e köteletség célhoz kötöttsége állapítja meg. A rendelkezésre állási köteletség három területen érvényesül:

- a) a munkavállaló állapotánál,
- b) a rendelkezésre állás helyénél és
- c) időtartamánál.

Az Mt. megfogalmazása szerint a munkavállalónak munkára képes állapotban kell lennie. Ennek a rendelkezésnek különös jelentősége van az Mt. 110. § (1) bekezdésében szabályozott készenlét, valamint ügylet szempontjából. A rendelkezés értelmében a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A (3) bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. A készenlét és az ügylet az úgynevezett rendkívüli munkaidő kategóriájába tartozik. A kettő között a tartózkodás helyének meghatározása jelent különbséget. A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügylet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haldéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

²⁴⁷ ROMÁN 1989, 21–22., 130–131.

Egyébiránt a rendelkezésre állási kötelezettség helyi meghatározottsága különösen az egyes munkakörök tekintetében jelentős. A munkáltató ugyanis meghatározhatja, hogy a munkavállalónak meghatározott időben hol kell tartózkodnia, ami nem feltétlenül esik egybe a konkrét teljesítési hellyel.

A rendelkezésre állási kötelezettség időbeli hatálya sem esik egybe a munkavégzés időtartamával. Jó példa erre a munkaidő fogalmának meghatározása az Mt.-ben. A 86. § (1) bekezdése szerint a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. A (2) bekezdés definíciója szerint előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Lényeges továbbá, hogy nem minősül munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.²⁴⁸ Mindebből látható, hogy a munkavállalónak már a konkrét munkavégzés megkezdése előtt is munkára képes állapotban kell lennie.

A munkavégzési kötelezettség

179. A munkavégzési kötelezettség karakterizálja a munkajogviszony tartalmát a kötelesek oldaláról, hiszen ebben ölt testet a jogviszony célja. A munkavégzési kötelezettség a fentiekben tárgyalt rendelkezésre állási köteletséghez hasonlóan alárendelti és kötelmi köteletség. Alárendeltségi minőségét a szolgáltatás munkaszerződésben történő meghatározási módja jelenti. Kötelmi jellegét pedig a munkaszerződésben meghatározott teljesítési ígéret alapozza meg.²⁴⁹ E kötelezettség karakterét az jelenti, hogy teljesítését nem a munkavállaló szervezi meg, nem ő határozza meg a teljesítés konkrét módját, annak időbeli beosztását, hanem a munkáltató.

A munkavégzési kötelezettség szintén összetett tartalmú. Tárgya a munkaszerződés tartalma szerint alakul, amelyet a munkakör határoz meg. Időbeli keretét jogszabály, kollektív szerződés és munkaszerződés állapítja meg. Helyi kritériumát a munkahely meghatározása jelenti.

180. A munkavégzési kötelezettség helyi meghatározottságának az 1992-es Mt.-t megelőző időszakban nem tulajdonított nagy jelentőséget a jogalkotó, az 1992-es Mt. azonban a munkaszerződés egyik szükséges tartalmi elemének minősítette a munkavégzés helyében történő megállapodást. Ez egyben azt is jelentette, hogy amennyiben a felek nem állapodtak meg a munkahelyben – az úgynevezett szerződéses munkahelyben –, a munkaszerződés érvénytelen volt. Az Mt. ezt elkerülendő akként rendelkezik, hogy amennyiben a felek a munkavállaló munkahelyét nem nevezik meg a munkaszerződésben, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

²⁴⁸ Lásd a C-266/14. sz. ügyet: a Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2015. szeptember 10. [*Federación de Servicios Privados del Sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A.*]

²⁴⁹ Kiss 2005, 151.

A munkavégzési kötelezettség helyi meghatározottsága azért lényeges a munkáltató rendelkezési hatalmának korlátozása szempontjából, mert a munkáltató az Mt. 53. §-ában foglaltak szerint jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Az ilyen jellegű foglalkoztatás tartama azonban naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg. Nincs szó ugyanakkor időbeli korlátozásról a már említett változó munkahely esetében, mert ekkor a munkáltató az adott szerződéses munkahely keretein belül, az egyik konkrét teljesítési helyről a másik teljesítési helyre utasítja a munkavállalót.

181. A munkavégzési kötelezettség tartalmával áll összefüggésben a munkáltatói utasítás korlátozása. A korábbi Mt. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályozásánál rögzítette, hogy munka elrendelése – a megfelelő időkorlátokon túl – a munkavállalóra nézve, különös tekintettel beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire – aránytalan sérelemmel nem járhat [korábbi Mt. 83/A. § (2) bekezdés]. Ezt a szabályt a hatályos Mt. ugyan nem tartalmazza, de minden ilyen esetben alkalmazandó az Mt. 5. § (3) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

E rendelkezéstől függetlenül a munkáltató nem utasíthatja mindenfajta munka elvégzésére a munkavállalót. Ezt szabályozza részletesen az Mt. 54. §-a. Így a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Lényeges azonban, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló köteles a munkáltató rendelkezésére állni. Ez a szabály tehát nem menti fel a munkavállalót generálisan a kötelezettségei alól, mint az Mt. 55. §-a, amely ugyan a *Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól* címet viseli, itt azonban valójában a rendelkezésre állás és a munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülés tényállásait sorolja fel a jogalkotó.

A munkavállaló magatartási kötelezettségei

182. A munkavállalót a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségen kívül egyéb, úgynevezett magatartási kötelességek is terhelik. E tág fogalmon belül azonban rendkívül nagy a szóródás az egyes részkötelességek tekintetében. Az alábbiakban azokat a kötelezettségeket vesszük elemzés alá, amelyek általában karakterizálják a munkavállaló munkajogviszonyban betöltött pozícióját.

183. A munkavállaló egyik legfontosabb magatartási kötelezettsége a munkáltató gazdasági érdekének védelme. Ennek a kötelességnek az alapja – az együttműködési kötelezettség, valamint a jóhiszeműség és a tisztesség követelménye mellett – az, hogy a jogügyleti forgalomban a munkáltató a saját neve alatt vesz részt. Az Mt. 8. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály

feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Az Mt. hivatkozott rendelkezésével összefüggő első alapvető kérdés a munkáltató gazdasági érdekének meghatározása. Ebben a tekintetben kiindulási pont lehet az az időszak, amely alatt a munkavállalót terheli ez a kötelezettség: nevezetesen a munkajogviszony fennállása. Nézetünk szerint a munkáltató gazdasági érdekét sértheti, ha a munkavállaló olyan, úgynevezett további munkajogviszonyt létesít, gazdasági társaságot alapít, még akkor is, ha az ebben végzett tevékenysége kívül esik a versenytilalmi tényálláson (lásd alább). Ezeket a tényállásokat egyedileg, az eset minden körülményére való tekintettel kell vizsgálni. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a munkáltató bizonyos tiltó rendelkezései nem érintik a vállalkozás szabadságának alapjogát, ugyanis ennek értelmében mindenki dönthet arról, hogy önállóan vesz részt a jogügyleti és a piaci forgalomban, vagy önállótlan munkavégzést folytat munkajogviszony keretében. Amennyiben az utóbbit választja, vagy nincs arra módja, hogy önálló vállalkozóként tevékenykedjen, tekintettel kell lenni a munkáltató gazdasági érdekeire is, amely nemcsak a konkurens magatartása által lehet veszélyeztetett.

184. Az Mt. 228. §-a az érintett tényállástól tartalmában eltérő helyzetre vonatkozik annak ellenére, hogy a jogalkotó fogalmazása félreértésekre ad okot. A 228. § (1) bekezdése szerint ugyanis a felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Míg az Mt. 8. § (1) bekezdésében foglalt tényállás törvényi tilalmat jelent, az úgynevezett *versenytilalmi megállapodás* tartalmát döntően a felek megállapodása határozza meg. Ebben a kontextusban másképpen alakul a vállalkozás alapjogának megítélése is. A munkajogviszony tartama a munkavállalót jelentős mértékben korlátozza az önálló piacra lépés lehetőségében, de akár további munkajogviszony létesítésében is. A versenytilalmi megállapodás álláspontunk szerint sérti a vállalkozás szabadságát, amennyiben a korábbi munkavállalót – bizonyos ellenérték fejében – eltiltja minden önálló tevékenységtől. Másrészről sérti a foglalkozás szabad megválasztásának jogát is, amennyiben bármilyen tartalmú munkajogviszony létesítését is tilalom alá helyezi.

185. A munkavállaló abban az esetben tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltatója jogos érdekeit sérti, illetve veszélyezteti, amennyiben erre jogszabály feljogosítja. Erre több törvényi felhatalmazást is találunk, ilyen például a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény. E törvény 13. §-a alapján a munkáltató, valamint annak gazdasági társasági formában működő tulajdonosa (a továbbiakban együtt: foglalkoztatói szervezet) a munkáltató munkavállalóira az Mt. 9. § (2) bekezdésében meghatározott feltételekkel a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat állapíthat meg, amelyeket a munkáltató a kapcsolódó eljárás leírásával együtt bárki számára elérhető módon köteles nyilvánosságra hozni.

A foglalkoztatói szervezet a jogszabályok, valamint a 2013. évi CLXV. törvény 13. §-a szerinti magatartási szabályok megsértésének bejelentésére visszaélés-bejelentési rendszert hozhat létre, ebben a bejelentőnek, valamint a bejelentésben érintett személynek a bejelentésben megadott személyes adatait a bejelentés kivizsgálása céljából kezelheti, és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő külső szervezet részére továbbíthatja. A bejelentési

rendszerhez kapcsolódó adatkezelést az adatkezelő bejelenti a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) által vezetett adatvédelmi nyilvántartásba.

A munkavállaló „megfelelő” magatartás tanúsításának kötelezettsége

186. Az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Ez a megfogalmazás szintén egy általános és meglehetősen elvontan szabályozott munkavállalói kötelezettséget tartalmaz. A munkajogviszony fennállása alatt, ugyanakkor a munkaidőn kívüli magatartás szabályozásáról van szó. Ez a rendelkezés a munkavállaló magánszféráját érinti, és nem jelöl meg konkrét magatartáskorlátozást, mint például a véleménynyilvánítás szabadságát vagy a gyülekezési jogét. A munkaidőn kívül tanúsított magatartás megítélésénél tekintetbe kell venni a munkavállaló munkakörének jellegét, a munkáltató szervezeti rendszerében elfoglalt helyét, felelősségi viszonyait.

A szabályozás éppen általánossága miatt hordoz magában veszélyeket. Jól példázza ezt az Alkotmánybíróság 56/1994. (XI. 10.) AB határozata. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a közalkalmazottjak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 39. § (2) bekezdés második mondata alkalmazásánál alkotmányos követelmény, hogy a közalkalmazott munkahelyen kívüli közalkalmazotti jogviszonyához méltatlan magatartása munkaköre vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással legyen, és az az alkalmazója érdeksérelmével járjon. Ezért azt a kérelmet, amely e rendelkezés alkotmányellenességére hivatkozással annak megsemmisítésére irányult, elutasította. Az indítványozó álláspontja szerint a kifogásolt rendelkezés sérti az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében foglalt emberi méltósághoz való jogot. Ellentétes a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával, amely kimondja, hogy senkit sem lehet alávetni a magánéletével, családjával, lakásával vagy levelezésével kapcsolatban önkényes beavatkozásnak, ezáltal sérti az Alkotmány 7. § (1) bekezdését, amelynek értelmében a Magyar Köztársaság biztosítja a vállalt nemzetközi kötelezettségek és a belső jog összhangját. Ellentétes a rendelkezés továbbá az Alkotmány hátrányos megkülönböztetést tilalmazó 70/A. § (1) bekezdésével.

Az Alkotmánybíróság az indítvány elutasítása ellenére meghatározta a rendelkezés – és a hozzá hasonló további rendelkezések – alkalmazásának követelményeit. A testület megállapította, hogy a hivatkozott rendelkezés az emberi méltósághoz való jogban implicite benne lévő magánszférához való szabadságjogot és ezzel alkotmányos alapjog lényeges tartalmát korlátozta. Ugyanakkor a közélet tisztaságának védelme érdekében a közfunkció viselése együtt járhat a magánszférához való jog bizonyos korlátozásával, és nyomós közérdek indokolhatja, hogy törvény a közfunkciót viselők esetében a magánszféra meghatározott területébe korlátozó tartalommal beavatkozzon, a korlátozásnak azonban meg kell felelnie az alapjogot korlátozó normákkal szemben támasztott alkotmányossági feltételeknek. A Kjt. 1. §-a szerint a törvény hatálya az állami és az önkormányzati költségvetési szerveknél foglalkoztatottakra terjed ki. A közalkalmazottjak azonban – mint a közintézményekkel alkalmaztatási viszonyban álló munkavállalók – csak kisebb részben viselnek közfunkciót, így esetükben a magánszférába történő beavatkozást nyomós

közérdek, a közélet tisztasága, a közfunkció tisztelete, az alkalmazó jelentős érdeke vagy más elérni kívánt közcél fontossága – minden közalkalmazottra kiterjedő hatállyal – nem indokolja. Mivel az eset elbírálásakor hatályos Kjt. az említett kötelezettség megszegését fegyelmi büntetéssel sújtotta, az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy ez a jogkövetkezmény csak kivételesen arányos és szükséges alapjog-korlátozás. Ez a korlátozás csak akkor elkerülhetetlen és arányos, ha a közalkalmazott munkahelyen kívüli, közalkalmazotti jogviszonyához méltatlan magatartása a közalkalmazott munkaköre vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással van, és ha az egyúttal alkalmazójának érdeksérelmével jár. Mindebből következően „a kifogásolt és vizsgált rendelkezésben a magánélethez, az önmegvalósításhoz, az autonómia védelméhez való jog korlátozása differenciálatlan, egyúttal rendkívül széles körre terjeszti ki az alapjog-korlátozást, és nem feltételezi az alkalmazó érdeksérelmét sem, ezért az aránytalan beavatkozást jelent az alapvető jogokba”. Ezért az Alkotmánybíróság határozatában a támadott rendelkezés alkalmazásának alkotmányos feltételeit, a norma alkotmányos tartalmát meghatározta, az alkotmányellenesség megállapítását azonban mellőzte, mert a megállapított feltételek mellett a rendelkezés alkalmazása alkotmányosan nem kifogásolható.

A véleménynyilvánítás szabadságának lehetséges korlátai a munkajogviszonyban

187. Az Mt. 8. § (3) bekezdése az alapjogok egyik legfontosabbikát, a véleménynyilvánításhoz való jogot érinti. Ennek értelmében a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Ez a jog a meggyőződés szabadságának kifejezési módját jelenti, talán a legközvetlenebb személyes jog.²⁵⁰ A meggyőződés szabadsága a legkülönbözőbb magatartásban, cselekvésben vagy tartózkodásban, számos esetben valaminek a megtagadásában ölt testet. Ebből következik, hogy ez a szabadság gyűjtőkategória, amelybe számos más, későbbiekben önállósult alapjog tartozik.²⁵¹

Az Alaptörvény VI. cikk. (1) bekezdés második mondata értelmében a véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével. A IX. cikk (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. A (4) bekezdés szerint a véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának megsértésére. A XV. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

188. Az Alkotmánybíróság egy korábbi értelmezése szerint a véleménynyilvánítás joga úgynevezett *anyajog*. Ez a megítélés az Alaptörvény hatálybalépését követően sem változott érdemben. Ennek a jognak az érvényesülése a szerződéses viszonyok között rendkívül érzékeny problémákra világít rá. Mindenesetre ebben a relációban is tekintetbe kell

²⁵⁰ KONZEN–RUPP 1990.

²⁵¹ KISS 2010a, 391.

venni az Alkotmánybíróság azon megállapítását, amely szerint „[a] szabad véleménynyilvánításhoz való jog a véleményt annak érték- és igazságtartalmára tekintet nélkül védi”. [30/1992. (V. 26.) AB határozat.]

A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogban sajátos problémát idézhet elő. A munkáltató és a munkavállaló érdekei oldaláról szemlélve az egyik megfontolandó szempont a munkáltató üzlet-, illetve üzemmenetének fenntartása, fenntarthatósága, amelyhez általános gazdasági érdekek is kapcsolódnak. A másik szempont a munkavállaló jelzett alapjogának biztosítása, nevezetesen az, hogy a teljesítés folyamatában általában legyen képes a jogait gyakorolni. Kimutatható, hogy a jogalkotás, de különösen a jogalkalmazás erőfeszítése arra irányul, hogy a konfliktusok előre láthatók, és ennek megfelelően megelőzhetők legyenek. Ezért van különös jelentősége a munkaszerződés megkötése pillanatában a felek együttműködésének. A munkavállaló főszabályként nem hivatkozhat tárgyalta alapjogának korlátozására, ha már eleve tudott a teljesítés során felmerülhető konfliktusok lehetőségéről. Hasonló helyzet áll fenn abban az esetben is, ha alapjogának gyakorlása a munkáltató ügymenetének gyökeres megváltoztatását eredményezné. Nyilvánvaló, hogy e két tényállás szoros összefüggésben van egymással.

Abban az esetben tehát, ha a munkavállalónak tudomása van arról, hogy meggyőződésének szabadsága a munkáltató tevékenysége által korlátozott, és ezt ő vállalja a munkaszerződés megkötése által, tisztában kell azzal is lennie, hogy a meggyőződés szabadságához kapcsolódó, azzal összefüggő véleménynyilvánítási szabadsága is korlátozott. Az Mt. 8. § (3) bekezdése azonban ezt a korlátozást nem teszi parttalanná. A véleménynyilvánítás nem sértheti a munkáltató jó hírnevét. A munkáltató jó hírneve – azon túl, hogy szorosan összefügg a munkáltató gazdasági érdekeivel – felfogható a munkáltató személyiségeként is, és ez ugyanúgy védelemben részesül, mint a természetes személy személyisége. Ez különösen szem előtt tartandó a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktus esetén vagy a munkáltató és a munkavállalói érdekvédelmi szervezet vitája során. A Legfelsőbb Bíróság nem egy esetben hangsúlyozta, hogy „az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el” (EBH2004. 1050.).

189. A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozásával összefüggésben érdemes érinteni az úgynevezett *Tendenzbetrieb* problematikáját. A *Tendenzbetrieb* olyan vállalkozást, illetve olyan munkaszervezetet jelent, amelynek célja nem kizárólag valamilyen gazdasági tevékenység folytatása, hanem karitatív, egyházi, politikai, tudományos vagy művészeti irányvonal, nézet megtestesítése is egyben.²⁵² Amennyiben a munkavállaló ilyen szervezettel köt munkaszerződést, számíthat arra, hogy – az általános korlátozásokon túlmenően – meggyőződési és véleménynyilvánítási szabadságának egyes szegmensei különös korlátozás alá eshetnek. Ebbe a körbe tartozhat különösen a gondolat, a vallás és a lelkiismeret szabadsága.

²⁵² Lásd részletesen: NOLL 2001.

A munkáltató jogai, az úgynevezett munkáltatói jogkör

190. A munkáltatói minőséget legjobban karakterizáló jog, a munkáltató irányítási joga, vagy másképpen fogalmazva a munkavállaló munkajogviszonybeli teljesítése konkretizálásának joga.²⁵³ A munkáltatónak ez a joga tipikus munkáltatói jog, és ez egyben azt jelenti, hogy más kötelmi viszonyban nem található meg. A munkáltató irányítási²⁵⁴ vagy konkretizálási joga szoros összefüggésben áll a szolgáltatás tárgyának absztrakt meghatározásával. Ez a munkaszerződésben történik meg, azaz a munkáltató irányítási jogának és egyben a munkavállaló jogi függőségének alapja a munkaszerződés. Mivel a munkavállaló szolgáltatása a jogügylet által nem korlátozott, a szolgáltatás fogadója van abban a helyzetben, hogy a munkavállaló munkaszerződésben vállalt magatartását konkretizálja.

A munkáltató konkretizálási jogának szerződéses alapozása ugyanakkor azért nem kerül előtérbe, mert a munkaszerződésben nem kell a jelzett munkáltatói jogban, illetve a munkavállaló alárendeltségében megállapodni. A munkavállaló szolgáltatásának általános jogügyleti meghatározása már önmagában hordozza a másik fél általi konkretizálás szükségességét és ebből fakadóan az erre vonatkozó implicit szerződési felhatalmazást. Ez és az ehhez hasonló elemek a munkaszerződésben rejlő feltételek.²⁵⁵ A munkáltató konkretizálási joga – jellege, illetve jogi természete szerint – mérlegelési jog. Ez a mérlegelési jog azonban korántsem azonos a kötelmi jogban ismert úgynevezett *alakító jogokkal*, vagy más néven a hatalmasságokkal (*facultas*). Az alakító jog olyan jogi helyzetet teremt, amelyben a jogosultnak hatalmában áll egyoldalú jognyilatkozatával jogváltozást előidézni „saját magának, avagy másnak jogában vagy egyéb jogi helyzetében”.²⁵⁶ Az alakító jog hatása azonban egyszeri joggyakorlás után megszűnik. A munkáltató mérlegelési joga ténylegesen folyamatosan alakítja a munkajogviszony tartalmát, azonban nem keletkezteti, nem módosítja és nem szünteti meg a jogviszonyt, ugyanakkor szintén természetéből adódóan egyszeri gyakorlás által nem szűnik meg.

Lényeges továbbá, hogy a munkáltató mérlegelési joga nem diszkrecionális jogkör, vagy pontosabban nem jelent szabad belátáson alapuló döntési hatalmat. A diszkrecionális döntés nem más, mint felhatalmazás nélküli cselekvés, és így a diszkrécio és a mérlegelés „nemhogy rokon intézmények lennének egymással, hanem merőben ellentmondóak”.²⁵⁷ A diszkrecionális hatalomgyakorlás egyben azt is jelenti, hogy sem formai, sem tartalmi okokból nem támadható meg. Ezzel összefüggésben az Mt. 285. § (3) bekezdésének értelmében a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

191. A munkavállalói konkretizálási jog határait és tárgyát a munkaszerződés határozza meg. A munkáltató konkretizálási jogát ugyanakkor nemcsak a munkaszerződés, hanem jogszabály vagy kollektív megállapodás is befolyásolhatja. Így a munkáltató tárgyal

²⁵³ ROMÁN 1989, 162–164.

²⁵⁴ Az irányítási jogra vonatkozó munkajogi kifejezések az alábbiak: *Direktionsrecht, right of disposal, droit de disposition*.

²⁵⁵ Lásd az úgynevezett *implied terms* tekintetében: GROBECKER 1999.

²⁵⁶ SZLADITS 1933, II. 39.

²⁵⁷ KISS 1983, 96–103., 97–98., 601.; SZAMEL 1957, 70.

jogkörének alsó határát az Mt. minimál standardjai jelentik. Másképpen fogalmazva, e szabályok jelentik a munkáltatói jogkör abszolút határát.²⁵⁸ Ehhez képest a kollektív szerződés a munkajogviszony lehetséges minimumszintjét a diszpozitív rendelkezésekhez képest a munkavállaló javára és terhére emelheti vagy akár csökkentheti, amely egyúttal a munkáltatói jogkör terjedelmét szűkíti vagy tágítja. Végezetül a munkáltatói joggyakorlás legszűkebb, ezért mintegy relatív terjedelmű korlátját a munkaszerződés jelenti.

A munkáltató felügyeleti joga

192. A munkáltató irányítási jogköréhez kapcsolódik a teljesítés felügyeletének a joga. Az irányítás és a felügyelet jogának funkcionális összetartozása ugyanakkor nem jelenti fogalmi egybeolvadásukat. Míg „az irányítási jog rendelkezési, illetve döntési jogot jelent, [...] a felügyelet joga ténymegállapító rendeltetésű, meghatározott magatartásnak vagy teljesítménynek [...] az elváráshoz való viszonyát felmérő jog”.²⁵⁹ A felügyelet az irányítás eszközjellegű kiegészítője, és ebből adódóan többet jelent, mint általában a kötelmi jogban a kötelezett teljesítésének jogosult általi ellenőrzését. Míg a magánjogi kötelmekben a teljesítés elfogadására jogosult többnyire a már teljesített szolgáltatás szerződésnek való megfeleléséről győződik meg (tulajdonképpen erről van szó a kötelezett határidő előtti késedelme esetén is), a munkáltató felügyeleti joga kiterjedhet a munkavállaló szolgáltatásának valamennyi fázisára és elemére.

A munkáltató felügyeleti joga összefüggésben van továbbá a munkavállaló személyhez fűződő jogaival. Erről rendelkezik az Mt. 11/A. §-a, amelynek értelmében a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Lényeges továbbá, hogy a munkáltatónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót azon technikai eszközök alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

A hivatkozott általános szabályon túlmenően speciális rendelkezéseket foglal magában a *táv munkavégzésre* vonatkozó szabályozás. Az Mt. 196. § (1) bekezdése szerint távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. A munkavállaló telephelyétől elkülönült hely lehet például az úgynevezett *teleház*, vagy lehet bárhol, ahol a munkavállaló éppen tartózkodik, azonban Magyarországon ez rendszerint a munkavállaló lakása. Az ellenőrzés ebben az esetben kettős korlát alatt áll. Az Mt. 11/A. § (3) bekezdéséből következően a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnal összefüggő adataiba. A (4) bekezdés arról rendelkezik, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját, és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb

²⁵⁸ ROMÁN 1977, 133.

²⁵⁹ ROMÁN 1989, 169.

tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató „fegyelmi” joga

193. A korábbi szocialista munkajogban e jogkör magától értetődő volt, hiszen a fegyelmi felelősség legális kauzája a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségeinek a vétkes megszegése volt. Az irodalom a munkáltató szervezeti és működési rendjéből kísérelte meg levezetni a fegyelmi felelősség alapját,²⁶⁰ azonban könnyen belátható, hogy a vétkes köteleességszegés, azaz egy kötelem megszegése járt büntetőjogi jellegű szankciókkal. A munkavállaló köteleességszegésével szemben a legsúlyosabb esetben a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetésének módozata áll. Egyes országokban ismert ugyan a belső fegyelmezés, azaz joghátrányok alkalmazása, azonban ennek semmi köze nincs az említett büntetőjogi jellegű szocialista munkáltatói joghoz.

Az 1992-es Mt. megszüntette a fegyelmi felelősség intézményét, és bevezette a szerződéses alapozású joghátrány alkalmazását a kisebb súlyú köteleességszegések esetében. A jogalkotó – követve az egyes nyugat-európai országokban ismeretes megoldást – a munkáltató korábbi fegyelmi jogkörét a kollektív szerződésben rögzített *egyéb hátrányos jogkövetkezmények* alkalmazásával korlátozta. A korábbi 109. § (1) bekezdés rögzítette, hogy a munkaviszonyból származó köteleességeknek a munkavállaló általi vétkes megszegése esetére kollektív szerződés – az eljárási szabályok meghatározása mellett – a munkáltatói rendkívüli felmondáson (a ma hatályos Mt. szerinti azonnali hatályú felmondáson) kívül egyéb jogkövetkezményeket is megállapíthat. Ez a megfogalmazás már csak azért is ellentmondásos volt, mert nem derült ki egyértelműen, hogy a kollektív szerződésben szabályozott egyéb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása az akkori rendkívüli felmondást helyettesítette, vagy pedig lehetőséget adott a munkáltató számára a 109. §-ban meghatározottakon túl a rendkívüli felmondás gyakorlására is.

A korábbi rendelkezés hatékonyságát rendkívül lerontotta a jogkövetkezmények meghatározása. A korábbi Mt. ugyanis nem engedte alkalmazni a bírság intézményét, ebből következően a pénzügyi hátrányt jelentő jogkövetkezmények alkalmazása értelmezési nehézségeket okozott, vagy ezek hiányában maradtak a figyelmeztetés jellegű „büntetések”.

194. A hatályos Mt. 56. § (1) bekezdése szerint a munkajogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. Ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban indokolt megjegyezni, hogy a jogalkotó tehát a korábbi megoldással ellentétben lehetővé teszi a munkaszerződésben történő megállapodást e jogkövetkezmények alkalmazásánál.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. Amennyiben azonban ezek a *feltételeket*

²⁶⁰ KERTÉSZ 1964.

módosító – azaz a munkaszerződést határozott időre módosító – jogkövetkezmények finansziális hátránnyal járnak a munkavállaló számára, úgy azok mértéke együttesen nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

A jogalkotó tisztázni igyekezett a munkajogviszony megszüntetése és a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése miatti joghátrány alkalmazása közötti kapcsolatot, amennyiben úgy rendelkezett, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. Az Mt. rendelkezik eljárásjogi kérdésekről is, amennyiben alkalmazni rendeli az azonnali hatályú felmondásnál szabályozott határidőket [Mt. 78. § (2) bekezdés]. Végezetül, a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni kell.

A munkáltató vagyoni jellegű jogai

195. A munkáltatói jogkörbe tartoznak a munkáltató vagyoni jellegű jogai. Ezek a munkáltató tulajdonosi minőségéhez, illetve jogaihoz, valamint tulajdonosi felhatalmazás alapján a tulajdonosi jogok delegációjához tapadnak. A munkafolyamat realizálásához a munkáltatónak megfelelő dologi eszközökkel, tőkével kell rendelkeznie, amelyek feletti rendelkezési jog természetesen kihat a munkajogviszony sorsára. Ebből következően a munkáltató bizonyos vagyoni jellegű döntéseit, e jogok gyakorlását a munkavállalók közössége a kollektív munkajog különböző intézményei által befolyásolhatják (elemzését lásd az üzemi tanács jogkörének tárgyalásánál).

A munkáltató személyzeti jellegű jogai

196. A modern munkajog fejlődése során rendkívül látványos változáson ment keresztül az úgynevezett személyzeti politika, anélkül azonban, hogy jelentősége halványodott volna. A humánerőforrás-gazdálkodás, illetve a humánerőforrás-menedzsment napjainkra önálló tudományként minősíthető. Ebben a pontban a személyzeti politikának csupán a munkajogi vonatkozásait érintjük. Megfigyelhető, hogy a személyzeti jogkör egyes elemeit – különösen az elmúlt évtizedekben – a munkavállalót védő számos elv, illetve szabály korlátozza. A nyugat-európai munkajogi rendszerekben a munkáltató személyzeti döntéseit – különös tekintettel a kiszervezésre, az átszervezésre és a csoportos létszámcsoökkentésre – a munkavállalói érdekképviselői szervek, illetve a kollektív munkajog más elemei (üzemi alkotmányjog) befolyásolják.

A személyzeti politika általában mindazon intézmények gyűjtőfogalma, amelyek a munkafolyamat adott időszakra és a jövőre vonatkozó személyi tényezőinek tervezését és működtetését jelentik. Így magában foglalja a munkavállalók létszámának tervezését és alakítását, a képzési, valamint átképzési tervek kidolgozását, az alkalmazás stratégiáját és taktikáját, a minősítés, valamint az előmenetel biztosításának rendszerét,

a bérezés stratégiáját és adott esetben a személyzet struktúrájának a felmerülő igények szerinti átalakítását.²⁶¹

A személyzeti jogkörbe tartozó egyes jogok obligatórius (kötelmi) jellegűek, ami azt jelenti, hogy realizálásuk csak a munkavállalóval történő megállapodás által lehetséges. Ilyenek például a munkajogviszony létesítése, a munkaszerződés módosítása. Mások pedig tipikusan mérlegelési jogok, mint például a minősítés joga.

197. Az egyik legfontosabb személyzeti jog a *munkajogviszony létesítésének joga*, amely nem más, mint a munkáltatói minőség realizálása. Ennek az obligatóriusnak minősített jogkörnek is léteznek mérlegelési elemei. A munkaszerződés megkötését megelőzően a munkáltató dönti el, hogy milyen tartamra akar munkajogviszonyt létesíteni, továbbá azt is, hogy teljes vagy részmunkaidőben kíván egyes munkavállalókat foglalkoztatni. Szintén az ő mérlegelési jogkörébe tartozik annak az eldöntése, hogy igénybe akarja-e venni a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkáját, vagy sem. A munkavállalói érdekvédelmi szervezetek befolyásolási lehetőségeitől függően az alkalmazás tekintetében a munkáltatónak viszonylag széles döntési jogköre van, amelyet azonban korlátoz a diszkrimináció tilalma.

A *munkajogviszony módosítása* szintén csak a munkavállalóval történő megállapodás révén képzelhető el, azonban néhány jogrendszerben önálló intézmény a munkáltató által kezdeményezett módosítás. Így például a német és az osztrák jogban ismert az úgynevezett *Änderungskündigung* intézménye, amellyel a munkáltató abban az esetben élhet, ha a munkavállaló nem fogadja el ajánlatát a szerződés módosítására. Lényeges azonban, hogy a módosításra tett ajánlatnak „szociálisan igazoltnak” kell lennie.²⁶²

A *munkajogviszony megszüntetése* az egyik legérzékenyebb személyzeti jogkör, különös tekintettel a csoportos létszámcsoökkentésre. Ennek fontosságát jelzi, hogy az Európai Unió külön irányelvben határozta meg e megszüntetési mód kvantitatív elemeit, valamint részben magánjogi és közjogi eljárási rendjét.²⁶³ A munkajogviszony megszüntetése szabályozásánál a munkáltató gazdasági és a munkavállalók szociális, egzisztenciális érdekei kerülnek ellentétbe egymással. A jogalkotó a munkavállalók védelme érdekében felmondástilalmi és -korlátozó tényállásokat épített az egyes törvényekbe. Végezetül a munkajogviszony megszüntetése tekintetében szintén jelentős korlátozást jelent az egyenlő bánásmód követelménye.

198. A munkavállalók teljesítményének munkáltató általi *minősítése* elsősorban a közszolgálati jogviszonyokban jelentős, azonban – a részletes jogi szabályozás hiánya ellenére – kiemelkedő szerepe van a magánmunkajogban is. A minősítés magában foglalja a munkavállaló általános megítélését, képességének, teljesítményének, munkafeladataihoz és munkatársaihoz való hozzáállásának és a munkaszervezet egészéhez való viszonyának megítélését. A munkavállaló teljesítményének minősítése nem képzelhető el objektív kritériumok által kimunkált teljesítményértékelési rendszer nélkül. A munkáltató minősítési jogköre szoros összefüggésben van a munkavállaló személyhez fűződő jogaival, különös

²⁶¹ KISS 2005, 182.

²⁶² ADOMEIT 1969; lásd újabban: WALLNER 2005.

²⁶³ Lásd a Tanács 98/59/EK irányelvét (1998. július 20.) a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

tekintettel a munkavállaló személyes adatainak kezelésére, illetve védelmére. Ezt jelzi az Mt. 10. § (5) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

A munkáltató kötelezettségei

199. A polgári államok munkajogában korábban a munkáltató kötelezettségeit a munkajogviszony szerződéses alijából kiindulva minősítették. Ennek megfelelően a munkáltató fő kötelezettsége a munka díjazása volt, lévén a munkajogviszony kétoldalú, szinallagmatikus kötelem. Ezzel szemben a munkavállaló munkabérhez való joga állt, mint úgynevezett követelési jog. A munkajogviszony tartalmának ilyen megközelítése lényegében nem változott, azonban a munka díjazásának kötelezettsége mellett napjainkra elismertté vált egy másik főkötelezettség, nevezetesen a *foglalkoztatás köteleessége*. Ezek mellett a munkajogviszony tartalmában több munkáltatói mellékkötelezettség ismeretes, úgymint meghatározott védelmi, gondoskodási kötelezettség, illetve egyes országok munkajogában külön jelenik meg az egyenlő bánásmód kötelezettsége.

A munka díjazásának kötelezettsége

200. A munka díjazása minden ország munkajogi rendszerében a munkáltató fő kötelezettsége. Ez magától értetődő, hiszen a munkaszerződés lényege szerint szinallagmatikus szerződés, amely alapján az egyik fél köteles az ígért szolgáltatás teljesítésére, míg a másik fél a szerződésben megállapodott ellenérték megfizetésére. A *szolgáltatás ellenértékének* kategóriája azonban némileg mást jelent, mint a tradicionális kötelmekben. A munkabér gazdasági karaktere mellett szociális funkciókat is betölt, mivel eltartási, egzisztenciális vonatkozása is van. Jellemző, hogy a nemzetközi munkajogi normák hatására valamennyi ország jogalkotásában megtalálhatók a munkabér védelmére vonatkozó garanciális szabályok.

A munka díjazásának kötelezettsége a munkáltatót részben a munkaszerződés alapján terheli, hiszen a munkaszerződés egyik szükséges tartalmi eleme a személyi alaphéren történő megállapodás. A *személyi alaphér* kifejezés tehát azt jelenti, hogy a munkavállalót a munkaszerződése szerint milyen összegű alapdíjazás illeti meg. A felek a munkaszerződésben nemcsak erről, hanem az úgynevezett *kiegészítő díjazásokról* is megállapodhatnak. Ezek sorában a legjelentősebbek a különféle pótlékok, amelyek olyan teljesítések ellenértékéül szolgálnak, amelyek valamilyen speciális körülmény miatt tartósan eltérnek az átlagostól, vagy a munkáltató esetileg rendel el olyan többletteljesítést (például túlmunka), amelynek kompenzálására munkaviszonyra vonatkozó szabály pótlék fizetését rendeli el. A magyar munkajogi szabályozásra jellemző, hogy a kiegészítő díjazások jelentős részét a jogalkotó határozza meg, így azok léte nem függ a felek megállapodásától. Ismeretesek olyanok is, amelyeket a jogalkotó nem rendez, például a prémium, a különféle bónuszelemek vagy akár a 13. havi bér.

201. Az alaphérben való megállapodás főszabályként valamilyen egyéb megállapodás vagy jogszabály keretei között történik. Több nyugat-európai országban munkáltatói vagy ágazati szintű kollektív szerződés határozza meg a kötelező legkisebb munkabér összegét. Néhány országban – így hazánkban is – a jogalkotó dönt a kötelező legkisebb munkabér összegéről (Mt. 153. §).²⁶⁴

A munkáltató bérfizetési kötelezettségével kapcsolatban fontos a *diszkrimináció tilalmának*, valamint az *egyenlő munkáért egyenlő bér*, illetve az *azonos értékű munkáért azonos bér* elveinek betartása. Ezt fejezi ki az Mt. 12. §-a, amely szerint a munkajogviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E rendelkezés alkalmazásában munkabérnek kell tekinteni minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeni és természetbeni juttatást. Végezetül, a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni.

202. A munkáltató díjazási kötelezettségének egyik sajátos vonása, hogy e kötelezettség teljesítése relatíve független a munkáltató mint vállalkozó eredményességétől. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkáltató önkényesen nem teheti függővé a megállapodott alap- vagy kiegészítő díjazás mértékét vagy annak kifizetését. Több országban ismert a munkajogviszony tartalmának határozott időtartamra történő, szerződéses alapo zású relatíve egyoldalú megváltoztatása, azonban a hatályos Mt. ezt a megoldást nem alkalmazza. A korábbi Mt. 150. § (2) bekezdése azt a rendelkezést tartalmazta, hogy a munkavállalónak személyi alaphé rt kell fizetni, amennyiben a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg az előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót. A jogszabály az átmeneti fogalmát nem magyarázta meg. A hatályos Mt. 146. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalót, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, alaphér illeti meg. Önmagában a munkáltató piaci szereplése, a nyereség esetleges visszaesése vagy a vállalkozás eredménytelensége nem minősül elháríthatatlan külső oknak.

E helyütt kell megemlíteni a munkáltató fizetésképtelensége esetén alkalmazandó eljárást,²⁶⁵ valamint a Bérgarancia Alap igénybe vételének lehetőségét, amely utóbbi a kifizetetlen munkavállalói igények egy bizonyos – szociális megfontolásból megállapított – részét hivatott pótolni.

Annak ellenére, hogy a munkavállaló díjazási kötelezettsége nagy részben kógens rendelkezések által szabályozott, a munkáltató-vállalkozó gazdasági eredményessége mégis befolyásolni képes a bérek nagyságát. Ezért van jelentősége a bérforma kialakításának. A gazdasági eredményességhez kötődő bérforma (jutalékos díjazás) esetén ugyanis a vállalkozás teljesítőképessége befolyásolja a munkabér tényleges nagyságát, azonban a munkavállalónak a személyi alaphé rt ekkor is ki kell fizetni, amely nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér.

²⁶⁴ Lásd még a 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendeletet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról.

²⁶⁵ Lásd a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvényt, valamint a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt.

A foglalkoztatási kötelezettség

203. A munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség rendszerbeli elhelyezése, valamint minősítése az európai munkajogban korántsem volt egységes, korábban ezt a kötelezettséget a munkáltató mellékkötelességének minősítették csupán. Sokáig az is kérdéses volt, hogy létezik-e egyáltalán foglalkoztatási kötelezettség, és amennyiben igen, mi a jogalapja. Mielőtt ennek elemzésébe kezdenénk, szükséges rögzíteni, hogy a munkáltatónak a munkajogviszony fennállása tartamára vonatkozó foglalkoztatási kötelezettségével nem a munkavállaló munkához való joga áll szemben. A munkához való jog megjelenik az Alaptörvény XII. cikkében. Ennek értelmében mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. A *munkához való jog* bizonyos esetekben úgynevezett közjogi alanyi jogot indukál, másrésről az Alaptörvény szövegezése is azt támasztja alá, hogy ez a jog alapvetően állami cél, amennyiben az ország „törekszik” a munka és a foglalkozás szabad megválasztása feltételeinek biztosítására.

204. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének minősítése azt a kérdést veti fel, hogy a munkáltató köteles-e a munkavállalót munkával ellátni, és amennyiben igen, ennek a kötelezettségnek mi az alapja. A munkáltató ez irányú kötelezettségének megítélése napjainkban már közelít egymáshoz az egyes országok tekintetében, de a kezdeti divergenciának, a teljesen eltérő szemléletmódnak még ma is megvannak a nyomai.

205. Az angol jogban a munkajog hosszú ideig szinte kizárólag a *common law* uralma alatt állt, amely nem tett semmilyen megkülönböztetést a munkaszerződés és egyéb más szinlagmatikus szerződések között. A *common law* alapján a munkajogviszony tartalmának fő kötelezettségei a munkaadó részéről a munka ellenértékének megfizetése, a munkavállaló részéről pedig a munka kellő gondossággal történő elvégzése. Régóta kérdés, hogy a munkáltató kötelességei közé tartozik-e olyan időtartamra biztosítani a munkát, mint amilyen időtartamra bért fizet? A *common law* rendszerében a megoldás hosszú ideig rendkívül egyszerűek tűnt. Amennyiben a munkáltató nem teljesíti fő kötelességét – azaz a munka ellenértékének megfizetését –, a munkavállaló a munkajogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti (*terminate the contract without notice*).²⁶⁶ Ez a megoldás egyben a munkavállaló egzisztenciális kilátásait is jelentősen rontja, hiszen mintegy visszalép a munkához való jog egy korábbi fázisába, nevezetesen nem lesz követelési joga konkrét munkajogviszony létesítésére sem az állam, sem egy adott munkáltató irányában. Egyértelmű azonban, hogy a vázolt feloldási mód megfelel a tulajdonnal való tradicionális rendelkezési jognak. Az angol jog ugyan elutasította a munkavállaló követelési jogát a foglalkoztatásra, egyre több kivételnek adott helyt. Az első kivételt a teljesítménybérben díjazott munkavállalók jelentették, akiknek a munkával történő ellátás létkérdés volt. A másik kivétel az az eset volt, amikor a munkavállaló munkája egyet jelentett a publicitással, a népszerűséggel. Ebbe a kategóriába tartoztak az előadóművészek, később a médiaszemélyiségek. A harmadik

²⁶⁶ HEPPLE–FREDMANN 1986, 101.

kivételt a magasan képzett munkavállalók jelentették, akiknek a munka egyben tanulást is jelentett.²⁶⁷

206. A német jog hozzáállása ettől merőben eltérő. Kiindulási alap a *Grundgesetz* 2. cikk (1) bekezdés első mondata, amelynek értelmében mindenkinek joga van személyiségének szabad kibontakoztatására. Vitán felül áll, hogy a munka, a munkavégzés szabadsága ennek egyik eszköze. A *Bundesarbeitsgericht* először 1955-ben hozott döntést arról, hogy a munkáltatót, amennyiben a felek között vitathatatlanul fennáll a munkajogviszony, foglalkoztatási kötelezettség terheli. Ezt a megítélést a bíróság az általános személyiségi jog védelméből vezette le.²⁶⁸ Ez a döntés megalapozó volt a későbbi jogalkalmazás számára.²⁶⁹

207. A hazai jogalkotó a foglalkoztatási kötelezettség problematikáját egyértelműen eldöntötte. Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkáltató köteles a munkát oly módon megszervezni, hogy a munkavállaló a munkajogviszonyból származó jogait gyakorolni, kötelességeit teljesíteni tudja, továbbá meg kell adnia a munkavállalónak a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást, és lehetővé kell tennie a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését. E szabályok pontosan meghatározzák a foglalkoztatási köteleesség tartalmát és kereteit. A foglalkoztatási köteleesség tartalma abban áll, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló tevékenységéhez szükséges valamennyi tárgyi és személyi feltételt biztosítani. A hivatkozott rendelkezésnek az a kitétele, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket csak az erre vonatkozó megállapodás hiányában köteles a munkáltató biztosítani, csupán azt jelenti, hogy bizonyos atipikus foglalkoztatás esetén – lásd távmunka – ez a munkavállaló kötelessége.

208. A foglalkoztatási köteleesség alapvető kérdése, hogy a munkavállaló milyen határokon belül követelheti a foglalkoztatást. Ebben a tekintetben több tényállás különböztethető meg.²⁷⁰

Amennyiben a munkavállaló kész a teljesítésre, azonban a munkáltató nem képes ennek feltételeit megteremteni, késedelembe esik. A munkáltató a munkajogviszony jellege és tartalma miatt semmilyen okra hivatkozva nem mentheti ki magát a foglalkoztatási köteleesség megszegése – azaz késedelmé – alól, ezért a munkavállalót kártalanítania kell. Mivel a munkaszerződésben meghatározott szolgáltatás teljesítése elsősorban a munkáltató érdeke, indokolatlan lenne a foglalkoztatási köteleességgel szemben fennálló – a munkavállalót megillető – foglalkoztatási jogot úgy értelmezni, mint amely által maga a foglalkoztatás lenne kikényszeríthető.

Más helyzet áll elő akkor, ha a munkáltató képes lenne, de nem akarja foglalkoztatni a munkavállalót. Mivel a munkáltatót terheli a foglalkoztatási kötelezettség, és nem áll fenn olyan kényszerítő helyzet, amely a felek érdekkiegyenlítését eredményezné és a foglalkoztatási

²⁶⁷ Lásd a *Langston v. Amalgamated Union of Engineering Workers* (1974) I.C.R. 180 at 190, CA ügyet.

²⁶⁸ BAG AP 2 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht.

²⁶⁹ Lásd többek között BAG AP 1 zu SchwBeschG (1962); BAG AP 44 zu Art. 9 GG – Arbeitskampf (1972); BAG AP 4 zu § 611 Beschäftigungspflicht (1977).

²⁷⁰ Lásd erről részletesen: Kiss 2005, 195–196.

kötelesség teljesítését átfordítaná bérfizetési kötelességgé, a munkavállaló követelési joga ebben az esetben irányulhat a foglalkoztatás jövőbeli folytatására.

A foglalkoztatási kötelezettség tehát nem sorolható a munkáltató mellékkötelezettségei körébe. Alátámasztja ezt a bírói gyakorlat is, amely e kötelezettség nem teljesítése esetén jogosnak ítélte a munkavállaló általi azonnali hatályú felmondást (BH1998. 51.).

A munkavállaló jogai

209. A munkavállaló jogait a munkajogi irodalom általában nem a munkajogviszony tartalmának elemzésénél tárgyalja. Ennek legalább két oka van. Az egyik, hogy ezek a jogok – főképpen mint szociális jogok – túlnőnek a munkaszerződésen, illetve a munkajogviszonyon. Ezek elvekként, szociális követelményként jelennek meg az egyes alkotmányokban, valamint a nemzetközi dokumentumokban. A másik ok abban keresendő, hogy az egyes konkrét munkavállalói jogok – ebben a kontextusban a munkaszerződés és a munkajogviszony keretei között vizsgálva – alapvetően obligatórius jellegűek, és ebből következően a már tárgyalt munkáltatói kötelezettségek tükörképei.

210. Ami a szociális elvekként vagy követelményekként megjelenő munkavállalói jogokat illeti, mintegy előkérdésként azt kell megvizsgálni, hogy ezek a jogok hogyan válhattak alapjogokká, továbbá azt kell feltárni, hogy a munkavállaló szociális (alap)jogai hol helyezkednek el az alapjogok rendszerében. Uralkodónak tekinthető álláspont szerint ahhoz, hogy egyes, eredendően partikuláris értékek, illetve érdekek az alapjog szintjére emelkedjenek, legalább három feltétel teljesülésére van szükség.²⁷¹ Az első a jelzett értékek fundamentalitása, ami azt jelenti, hogy egy adott időszakban, egy adott közösség kapcsolataiban a leglényegesebb, az emberi lét és méltóság szempontjából a legfontosabb törekvések fejeződjenek ki benne. Ezeknek az értékeknek az adott közösség életében vitán felül kell állniuk, legalábbis ami lényeges magjukat, tartalmukat illeti. A második kritérium kapcsolódik a fundamentalitáshoz, amennyiben ezeknek az értékeknek – szintén adott korszakban – általános elismertségben kell részesülniük, azaz univerzálisnak kell minősülniük. A harmadik tényező lényege abban áll, hogy ezen értékeknek meg lehessen adni a legáldefinícióját, amely által meg lehet határozni tartalmukat, és ehhez képest az állam kötelességét, beavatkozását vagy tartózkodását.

A korai deklarációk, prealkotmányok, karták tartalma először alapvetően az állam tartózkodására, illetve védelmi beavatkozására vonatkozott. Az erre vonatkozó jogokat szabadságjogoknak, illetőleg egyszerűen szabadságoknak nevezték. E szabadságjogok elsősorban az emberi életet védték, és később ehhez csatlakoztak – szintén az emberi méltóságból levezetve – a tulajdonhoz kapcsolt jogok. Az alapjogok között csakhamar megjelentek a szociális töltésű elemek, éppen azért, hogy az ember természetes és elidegeníthetetlen jogait – az egyenlőséghez, a szabadsághoz, a biztonsághoz és a tulajdonhoz való jogot – biztosítsa a megfelelő feltételek megteremtésével.²⁷²

²⁷¹ Lásd erről részletesen: BERCUSSON 1999, 199–201.; KISS 2010a, 69–70.

²⁷² Jó példa erre az 1793. évi francia alkotmány 1. cikkének fogalmazása, amely szerint a társadalom célja az általános jólét vagy másképpen a közjó biztosítása.

Az élet, a szabadság és a vagyon megvédeése alapvető, egyetemes és jogilag megfogalmazható érték, ugyanakkor kérdés, hogy miért nem jelentek meg ilyen módon a szociális jogok a korai alkotmányokban, illetve miért nem realizálódtak. Az alkotmányok története során a szociális jogok időszakonként szinte dömpingszerűen jelentek meg,²⁷³ de tartós átörést az állami beavatkozás korszaka sem hozott.

211. A szociális jogok megítélése alapvetően változott meg a második világháború után, és ebben nem csekély szerepe volt a különböző nemzetközi egyezményeknek. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei, az *Európai Szociális Charta*, a *munkavállalók alapvető jogairól* szóló közösségi charta, végezetül *Az Európai Unió Alapjogi Chartája* tartalmazták az általános, valamint a munkavállalókat érintő szociális jogokat, azonban ezek jószerével közjogi alanyi jogokként vagy államcélként fogalmazták meg ezeket a követelményeket. E szociális jogok közé tartoznak többek között a már említett munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga, a megfelelő munkafeltételekhez és szociális védelemhez való jog, a tisztességes munkabérhez való jog stb.

A munkavállaló jogai között kiemelkedő helyet foglalnak el azok, amelyeket a munkajog kollektív intézményei biztosítanak. Ezek két nagyobb csoportba sorolhatók: a koalíciós szabadságjogok, valamint a részvételi vagy befolyásolási (participációs) jogok. Ezek a jogok is kívül vannak a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony keretein, amennyiben a munkavállalói koalíciók elsősorban a kollektív szerződésen keresztül érvényesíthetik a munkavállalók érdekeit, míg az üzemi alkotmányjog kötött pályán halad, hiszen befolyásolási jogkörét és ezáltal a munkavállalók részvételi lehetőségét jogszabály rögzíti.

212. Ami a munkavállalók úgynevezett *obligatórius* jogait illeti – a munkáltató két fő kötelezettségével szemben –, a munkavállaló egyik kiemelkedő joga a munkabérhez való jog, a másik a foglalkoztatáshoz való jog. Mindkettő alanyi, követelési jog, másképpen fogalmazva igény.

²⁷³ Lásd a mexikói vagy a weimari alkotmányt.

Vákát oldal

12. § A munkaidő

A munkaidő jelentősége a munkajogban

213. A munkaidő több értelemben is az egyik legjelentősebb jogintézménye a munkajognak. A munkaidőnek lényeges gazdasági és szociális hatása van. A munkaidő jogi természete szerint a munkavállaló teljesítési kötelezettségének időbeli dimenzióját jelenti. Ami a munkaidő gazdasági vetületét illeti, a munkaidő hossza, a munkaidő beosztásának módszerei, a rendes munkaidő és a túlmunka összefüggései alapvetően fontosak a vállalkozások, a munkaadók számára, ugyanis a munkaidő ebben a kontextusban lényeges versenytényezőként jelenik meg. A munkaidő szociális szegmense ugyanakkor a munkavállaló számára kiemelkedő fontosságú. A munkaidő és a pihenőidő aránya, a munkaidő beosztása, utóbbi meghatározásának módja ugyanis hat a munkavállaló magánéletére, életminőségének alakulására.

A leírtakból következően a munkaidő jogintézményének szabályozása azon túl, hogy minden ország munkajogában kiemelt helyet foglal el, hangsúlyos szerepet kap a *nemzetközi munkajogban* is. A Nemzetközi Munkaügyi szervezet első egyezménye 1919-ben az ipari vállalatok munkaidejének napi 8, illetve heti 48 órában való korlátozásáról szólt. Az egyezmény értelmében bármely állami vagy magánkézen lévő ipari vállalatnál vagy azok bármely fiókvállalatánál – amely nem kizárólag ugyanazon család tagjait foglalkoztatja – dolgozó személyek munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 és a heti 48 órát.

Az egyezmény szabályozza a kivételeket is. Ezek értelmében az egyezményben meghatározott korlátozások nem vonatkoznak a vállalatvezetésben, a felügyelőszerben pozíciót betöltő személyekre, továbbá a bizalmas állást betöltő személyekre. Lényeges, hogy az egyezmény az úgynevezett munkaidőkeret intézményére is tartalmazott rendelkezést. Ennek értelmében ahol törvény, szokás vagy a munkáltatók és munkavállalók szervezetei között létrejött megállapodás, vagy ahol ilyen szervezetek nincsenek, a munkáltatók és munkavállalók képviselői közötti megállapodás alapján a munkaidő a hét egy vagy több napján kevesebb mint nyolc óra, ott a munkaidő a hét többi napján meghaladhatja a nyolcórás maximumot, az illetékes hatóság intézkedése mellett vagy az említett szervezetek vagy képviselők közötti megállapodás értelmében; azzal a feltétellel azonban, hogy a napi nyolcórás munkaidőt minden esetben maximálisan egy órával lehet túllépni. Végezetül – szintén korlátozásokkal – eltérést engedett az egyezmény a műszakban foglalkoztatott munkavállalók tekintetében is.

Az egyezmény tartalmával kapcsolatban indokolt megjegyezni, hogy a szervezetnek nemcsak egy adott régióra, kontinensre, nem csupán a fejlett ipari országokra kellett tekintettel lenni, hanem a szervezet valamennyi tagjára, azoknak szokásaira, törvényeire stb. Még ebben az évben született egyezmény a nők és a fiatalok éjjeli munkájáról, 1921-ben az ipari szektorban a heti pihenőnapról, 1925-ben a sütődékben lehetséges éjjeli munkáról. Az újabb átfogó munkaidő-egyezmény 1930-ban született meg. A 30. számú egyezmény a kereskedelemben és az irodákban alkalmazható munkaidőről szólt. Az egyezmény főszabályképpen követte az 1919. évi általános munkaidő-egyezményben foglaltakat, azonban

tekintettel kellett lennie a kereskedelem sajátosságaira, illetve az állami intézmények különleges szolgáltatásaira, és ezekből adódóan jóval több kivételről kellett rendelkeznie, mint az első egyezménynek az ipar területén. Ez az egyezmény is mutatja a munkaidő szabályozásának összetettségét, valamint azt, hogy a munkáltatói-munkavállalói, továbbá különösen a szolgáltatásokat felhasználó fogyasztók érdekei egymással ellentétesek.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 47. számú egyezménye 1935-ből származik. Az egyezmény célja a munkaidő csökkentésének elérése volt, amennyiben az egyezményt ratifikáló államok egyetértének a heti 40 órás munkaidő elvének bevezetésével. Az egyezmény preambulumából kiolvasható annak célja, nevezetesen a munkanélküliség emelkedésének és tartós jellegének visszaszorítása. Látható, hogy a munkaidő ezen a szinten általános gazdaságpolitikai, szociálpolitikai és jogpolitikai jelentőséget kapott. 1936-ban született egyezmény a közszolgálatban foglalkoztatott munkaidejéről,²⁷⁴ valamint az éves fizetett szabadság mértékéről.²⁷⁵

A munkaidő szabályozása összefüggésben áll a bérekkel, ami jól tükröződik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 63. számú egyezményében, amely rendelkezett a bér- és munkaidő-statisztikáról a legfontosabb bányászati és feldolgozóipari ágazatokban (ideértve az építőipart) és a mezőgazdaságban. A második világháborút követő időszakban több egyezmény született az éjszakai munkáról²⁷⁶ és a fizetett szabadságról,²⁷⁷ a heti pihenőidőről,²⁷⁸ amelyek jószerével a korábbi egyezmények módosítását szolgálták. Átfogó, valamennyi foglalkozási ágazatra kiterjedő, a munka- és pihenőidő valamennyi eleméről rendelkező egyezmény azonban nem került napirendre.

214. A munkaidő és a pihenőidő rendezése különös jelentőséget kapott az *Európai Közösség* jogában. Az EK munkajoga aranykorszakának nevezett 1970-es évek alapvetően az európai szociális tér megteremtésére irányultak, és ebben az időszakban születtek meg azok az irányelvek, amelyek alapvetően a munkavállaló védelmét szolgálták a munkáltató döntési hatalmának bizonyos korlátozása által. Ebben az időszakban alkotta meg a Közösség a csoportos létszámcskökkentésről,²⁷⁹ a munkáltató személyében bekövetkező változás hatásáról²⁸⁰ és a munkabér védelméről szóló irányelveket.²⁸¹ Ezek a közösségi normák nyilvánvalóan szűkítették a vállalkozó-munkáltatók mozgásterét, és erősítették az állami beavatkozás lehetőségét. Nem véletlen, hogy a gazdaságot legjobban befolyásolni képes munkaidő-irányelv

²⁷⁴ Lásd az 51. számú egyezményt a *Reduction of Hours of Work (Public Works)* tárgyában.

²⁷⁵ 52. számú egyezmény az éves fizetett szabadságról.

²⁷⁶ 89. számú egyezmény a nők éjjeli munkájáról az iparban (1948); 90. számú egyezmény az iparban foglalkoztatott fiatalok éjjeli munkájáról (1948).

²⁷⁷ 91. számú egyezmény a tengerészek szabadságáról (1949), 101. egyezmény a mezőgazdaságban foglalkoztatottak szabadságáról (1952); 132. egyezmény a fizetett éves szabadságról (1970).

²⁷⁸ 106. számú egyezmény a heti pihenőidőről (kereskedelem és irodai munka), 1957.

²⁷⁹ A Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcskökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről.

²⁸⁰ A Tanács 77/187/EGK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzemszettek átruházása esetén történő megővására vonatkozó tagállami jogszabályainak közelítéséről.

²⁸¹ A Tanács 80/986/EGK irányelve a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó jogszabályok közelítéséről.

elfogadására csak jóval később került sor.²⁸² Természetesen az 1993-ban megalkotott irányelvnek voltak előzményei.²⁸³ Annak ellenére, hogy az 1970-es évek gazdasági válsághullámai – különösen az olajárrobbanás – arra készítették a közösséget, hogy a foglalkoztatási problémák megoldása területén a szociális biztonságot erősítő jogi normák megalkotása érdekében tegyen lépéseket, egyre erőteljesebben merült fel a munkaidő rugalmasabbá tételének igénye. Ennek érdekében született meg 1975-ben az *Ajánlás a 40 órás munkahétről és a négyhetes fizetett szabadságról*. A Tanács célja az volt, hogy 1978 végére maradéktalanul megvalósuljanak az ajánlásban foglaltak. Ez nem történt meg, így a Tanács 1979-ben foglalkozott a munkaidő kérdésével, hiszen az olajválság következtében a munkanélküliség a közösségen belül minden addigi negatív rekordot megdöntött. Ennek eredményeképpen 1983 szeptemberére készült el annak az ajánlásnak a tervezete, amely a munkaidő csökkentésének szisztematikus és lépcsőzetes bevezetése mellett a rugalmas nyugdíjazás bevezetését tartalmazta.²⁸⁴ Ez a javaslat azonban Nagy-Britannia vétója miatt megbukott.

A munkavállalók általános védelmi jogának erősödésében nagy szerepe volt a munkavállalók alapvető jogait rögzítő közösségi kartának.²⁸⁵ Annak ellenére, hogy ez a dokumentum nem vált a tagállamokra nézve kötelezővé,²⁸⁶ az unió szociálpolitikai törekvéseinek irányát egyértelműen jelezte. A karta ugyanis előírja a Bizottságnak egy, a munkaidő intézményének összehangolásáról szóló irányelv kidolgozását, amely a foglalkoztatáspolitikai szempontok mellett foglalkozik a munkavállalók egészségének védelmével is. A Bizottság mindazonáltal kiemelte, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályanyag közelítése, ezzel együtt a munkaidő-felhasználás rugalmasságának biztosítása lényeges része az általános munkafeltételeknek, ezen túl alakítja a munkaerőpiac egyensúlyi helyzetét és a vállalkozások dinamikáját. Mindebből következően a Bizottság álláspontja az volt, hogy a munkaidő szervezése tárgyában születendő irányelv a jogközelítés tekintetében csakis minimális feltételeket írhat elő. Ebből következően a tagállamok feladata, hogy megalkossák jogrendjükben a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó valamennyi jogszabályt, valamint elősegítsék az e tárgyban megkötendő kollektív szerződéseket.

Az irányelvet végül csak 1993. november 23-án fogadták el Nagy-Britannia tartózkodása mellett, ellenszavazat nélkül. Nagy-Britannia különállása és később vitája a Tanáccsal²⁸⁷ különösen rávilágított az egyes tagállamok között meglévő mély felfogásbeli és ebből adódó szabályozásbeli különbségekre. Míg a kontinensen a tagállamok közötti vita elsősorban az irányelvi szabályozás mélységéről, a már meglévő belső szabályozások összehangolásáról szólt, addig a szigetországban a napi és a heti pihenőidőről, illetve a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékéről semmilyen általános szabály nem volt hatályban.²⁸⁸ A Nagy-Britannia

²⁸² Lásd a Tanács 1993. november 23-i 93/104/EK irányelvét a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól.

²⁸³ Lásd erről részletesen: Kiss 2001a, 350–354.

²⁸⁴ BLANPAIN–SCHMIDT–SCHWEIBERT 1996, 285.

²⁸⁵ Közösségi Charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól (1989).

²⁸⁶ Nagy-Britannia ugyanis nem fogadta el a kartát. A szigetországban ebben az időszakban éppen a munkaerőpiac deregulációja volt napirenden, amellyel a karta szellemisége és tartalma ellentétes volt. Lásd még: White Paper („Building business... not barriers”) The agenda for deregulation of the labour market in the UK. Cmdn 9794 (HMSO), 1986.

²⁸⁷ Lásd: 89/94. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council [1996] ECR I–5755. Nagy-Britannia a munkaidő-irányelv legitímációs bázisát vonta kétségbe.

²⁸⁸ BURROWS–MAIR 1996, 280–281.

és a Tanács közötti vitában az ügy főtanácsnoka rendkívül figyelemreméltó megjegyzést tett. Álláspontja szerint a munkaidő megszervezésének problémaköre túlmutat a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmén, és a munkahelyek megtartása, a munkanélküliség csökkentése révén része a közösség általános szociálpolitikai céljainak is.²⁸⁹ Végül az Európai Bíróság az irányelv egy cikkelyének semmissé nyilvánítása mellett Nagy-Britannia kérelmét elutasította.²⁹⁰

Az ismertetett vita Nagy-Britannia és a Tanács között jól tükrözi mindazt a feszültséget, amelyet az irányelv a gazdasági növekedés, hatékonyság és versenyképesség, valamint a szociális megfontolások tekintetében indukált. A Bíróság mind a munkakörnyezet, mind az egészség és a biztonság fogalmait illetően nyomatékosította, hogy ezek nem szűkíthetők le csupán a védelem technikai elemeire. A túlzott kiterjesztéssel szemben viszont rögzítette, hogy a munkaidő globális csökkentése és a pihenőidő növelése nem kizárólagos eszköze a foglalkoztatás hatékonyságának, a munkanélküliség csökkentésének és a munkahelyek megtartásának, illetve teremtésének. A Bíróság ezzel együtt nyomatékosítja, hogy a felsorolt követelmények a közösség legfontosabb célkitűzései közé tartoznak. E kiterjesztő értelmezés egyértelműen arra a politikai feszültségre utal, amelyet a közösség nem kívánt kirobbantani.²⁹¹

A munkaidővel kapcsolatos alapvető fogalmak

215. A munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szóló tárgyalat irányelvet váltotta fel az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. Az új közösségi norma nem rendelkezik minden tekintetben új tartalommal, hanem a korábbi irányelv hatálybalépése óta eltelt időszak tapasztalataival és a jogalkalmazás eredményeivel összhangban módosította a szöveget.

Az irányelv célja, hogy minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg a munkaidő megszervezése tekintetében. Az irányelvet kell alkalmazni a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében. Az irányelv hatálya kiterjed valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatra.

Az alábbiakban a munkaidőre vonatkozó alapvető fogalmakat az irányelv, a Bíróság esetjoga, valamint a hatályos Mt. szabályai alapján tárgyaljuk.

A munkaidő fogalma

216. Az irányelv 2. cikk 1. pontja értelmében munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Ennek a rendelkezésnek az első része első látásra nem vet fel értelmezési problémát. Alaposabb elemzés után azonban az a következtetés is

²⁸⁹ Lásd *Philippe Léger* főtanácsnok összefoglaló indítványának 42. pontját.

²⁹⁰ Ez a cikkely a heti pihenőnapok szombatra és vasárnapra történő kijelölésére vonatkozott.

²⁹¹ Lásd: Kiss 2001a, 361–362.

levonható, hogy munkaidő az az időtartam, amikor a munkavállaló a munkáltató részére ténylegesen munkát végez. A kérdés azonban úgy is feltehető, hogy vajon a munkaidő meghatározása szempontjából a tényleges munkavégzésnek vagy pedig a munkaidő valamilyen és valaki által történő meghatározásának van jelentősége. Másképpen fogalmazva a munkaidő beosztása, illetve az úgynevezett munkarend alapján minősül-e valamely idő munkaidőnek, vagy pedig ettől függetlenül csupán, illetve kizárólag a tényleges munkaidő számít vonatkoztatási alapnak.²⁹² Nyilvánvaló, hogy egy ilyen értelmezés súlyos következményekkel jár, és nem egyeztethető össze a 2. cikk további pontjaival. Példaként hozhatjuk fel azt az esetet, amikor a munkavállaló kész a teljesítésre, azonban a munkáltató részéről felmerült ok miatt nem képes munkát végezni (lásd ezt az állásidő elemzésénél).

Az irányelv hivatkozott fogalmánál pontosabb az Mt. 86. § (1) bekezdésének meghatározása. Ennek értelmében munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Ez a megfogalmazás is azt igazolja, hogy a munkaidő általános definíciója nem a tényleges munkavégzéshez igazodik, hanem a munkaidő egy adott időtartam jogi természetét jelenti, míg a tényleges munkavégzés faktum.

Az irányelv 2. cikk 1. pontjának második része viszont gyakorlati értelmezési problémákat indukál. A mondatrész az alábbi: „a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.” Kérdéses ugyanis, hogy önmagában a rendelkezésre állás tartama is munkaidőnek minősül-e tényleges munkavégzés nélkül, vagy csak az az időtartam, amely alatt a munkavállaló munkát végez. Ez a kérdés nem kis problémát okozott a Bíróság számára is, többek között az orvosi ügyeleti idő jogi természetének meghatározása során.²⁹³ E helyütt a részletek mellőzésével utalunk arra, hogy a Bíróság nem általában a rendelkezésre állást, hanem annak egyik módját, nevezetesen az ügyeletet minősítette munkaidőnek. Tárgyalását az ügyelet és a készenlét hazai szabályozásánál végezzük el.

Az Mt. 86. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Ezek az időtartamok is munkaidőnek minősülnek. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak olyan módon kell megszerveznie a munkát, amely megakadályozza a munkaidőre vonatkozó szabályozással történő visszaélést, illetve e szabályok megkerülését. A gyakorlatban ugyanis több esetben tapasztalható, hogy a munkáltatók a munkaidő kezdetéhez, illetve végéhez nem számolják hozzá az előkészítő és a befejező munkára fordítandó időt. Ebből következően kialakulhat egy látens túlmunka, amelyért az esetek egy részében semmilyen ellenértéket nem kap a munkavállaló.²⁹⁴ E megfogalmazásból kiemelendő, hogy ezeket a tevékenységeket a munkáltatónak nem kell elrendelnie, ezek a munkatevékenység jellegéből erednek.

217. Az Mt. 86. § (3) bekezdése szerint nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

²⁹² Lásd: BERKE–KISS 2014, 384.

²⁹³ Lásd többek között a C-303/98. *Sindicatoe de Medicos Asistencia Publica (SIMAP) v. Conselleira de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*; C-131/02. *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jäger* ügyet.

²⁹⁴ BERKE–KISS 2014, 386.

Ami a munkaközi szünetet illeti, az Mt.-ben való elhelyezése és jogi természete alapján pihenőidőnek minősül. Az Mt. 103. § (4) bekezdése alapján a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával kell kiadni. Az általánostól eltérő a munkaközi szünet megítélése abban az esetben, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. Az Mt. 91. §-a alapján készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló feladatainak jellege miatt hosszabb időszak alapulvételével a rendes munkaidőnek legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy ha a munkavégzés különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Ezzel összefüggésben felhívjuk a figyelmet, hogy a készenléti jellegű munkakörben történő munkavégzés önmagában a rendes munkaidő része, eltérően a készenléttől, amely utóbbi időtartam alatt végzett tényleges munka az Mt. 107. §-a alapján rendkívüli munkaidőben történő munkának minősül.

Némileg bonyolultabb a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartamának minősítése. Ennek az időnek a jogi természete egy más szempontú, negatív megközelítés alapján ambivalens, amennyiben ez az időtartam nem minősül munkaidőnek, és nem tekinthető pihenőidőnek sem. Ez egy olyan munkavállalói magatartást jelent, amely magától értetődően hozzátartozik a munkaszerződés szerződésszerű teljesítéséhez, további szabályozása alapvetően a költségek megtérítésének területére tartozik. Kiemelendő, hogy az Mt. nem a munkáltató székhelyére, adott telephelyére való megérkezésről rendelkezik, hanem a tényleges munkavégzés helyét jelöli meg. Végezetül utalunk arra, hogy az Mt. hivatkozott szabálya egyes tényállásoknál egyéb problémákat is felvet. A Bíróság a *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* ügyben²⁹⁵ minősítette ezeket az időtartamokat. A Bíróság hangsúlyozta, hogy az irányelv úgy határozza meg az említett fogalmat, hogy abba beletartozik minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint, hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást. A Bíróság végezetül megállapította, hogy minden olyan esetben, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett *munkaidőnek* minősül az az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek.²⁹⁶ A Bíróság döntéséhez azonos tartalmú határozatot hozott a Kúria (Mfv.I.10.100/2016/6.).

²⁹⁵ C-266/14.

²⁹⁶ A tényállások röviden az alábbiak: az adott ügyben a *Tyco* a legtöbb spanyol tartományban olyan biztonsági rendszerek üzembe helyezésével és karbantartásával kapcsolatos tevékenységeket végez, amelyek lehetővé teszik a behatolások érzékelését, valamint a lopások megelőzését. 2011-ben a *Tyco* bezárta a vidéken lévő irodáit (a továbbiakban: regionális irodák), és minden munkavállalóját a madridi (Spanyolország) központi irodához rendelte. A *Tyco* által alkalmazott műszaki személyzet a biztonsági berendezéseknek azon a földrajzi területen lévő lakóhelyeken, illetve ipari és kereskedelmi létesítményekben történő üzembe helyezésével és karbantartásával foglalkozik, ahova rendelték őket, és amely terület a tartomány egészét vagy egy részét foglalja magában, sőt néha több tartományt. E munkavállalók mindegyike szolgálati járművel rendelkezik, amellyel mindennap a lakóhelyüktől azon helyekig utaznak, ahol a biztonsági rendszerek üzembe helyezésével vagy karbantartásával kapcsolatos műveleteket el kell végezniük. Ezzel a járművel térnek vissza a nap végén a lakóhelyükre.

Mind a Bíróság, mind a Kúria döntésével kapcsolatban kiemelendő, hogy e határozatok csak egy meghatározott tényállás tekintetében irányadók. Az Mt. 86. §-ban foglalt szövegezés éppen ezért nem pontos, illetve túlzottan általános. Az Mt. hivatkozott szövegezése ugyanis azt sugallja, hogy a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama tényállásoktól függetlenül nem minősül munkaidőnek. Ez pedig a bemutatott döntések alapján nem helytálló, illetve téves értelmezéshez vezethet.

A munkanap, a hét, a napi munkaidő, a beosztás szerinti napi és heti munkaidő

218. Az Mt. 87. §-a rendelkezik a munkanap és a hét fogalmáról. Ennek értelmében *munkanap* a naptári nap vagy megszakítás nélküli 24 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. A rendelkezésből kiolvashatóan a főszabály az úgynevezett tipikus, vagy másképpen fogalmazva egyenlő munkaidő-beosztáshoz igazodik, és ennek megfelelően munkanap a naptári nap. A munkaidő-szervezés újabb gyakorlatában azonban egyre gyakrabban előfordul, hogy a munkáltató tevékenysége miatt a munkavállaló munkavégzése nem valósul meg egy naptári napon belül. Ilyen esetekben tipikus, hogy a munkavégzés két naptári napra esik. Ez rendszerint a munkáltató megszakítás nélküli működése, ritkább esetben műszak esetén fordulhat elő, és ilyenkor el lehet térni a munkanap naptári nappal történő minősítésétől. Az eltérést az Mt. 25. § (2) bekezdése teszi lehetővé. Ennek értelmében napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni.

Az Mt. 87. § (3) bekezdése szerint *hét* a naptári hét vagy megszakítás nélküli 168 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. Ez a rendelkezés az úgynevezett munkaidőkeret alkalmazása esetén nyeri el jelentőségét. A munkaidőkeret kezdő időpontja ugyanis egybeeshet a naptári héttel, azonban ettől el is térhet.

Az Mt. 88. §-a rendelkezik a napi munkaidőről, illetve az úgynevezett beosztás szerinti napi munkaidőről. A *napi munkaidő* a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. Ami a teljes, illetve a részmunkaidőt illeti, utalunk az Mt. 45. §-ára, amely a munkaszerződés tartalmáról rendelkezik. A szabály (4) bekezdésének értelmében a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ebből következően a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról.

A munkaidő szabályozása tekintetében kiemelkedő jelentősége van a *beosztás szerinti munkaidő* fogalmának. Az Mt. 88. § (2)–(3) bekezdése értelmében a beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő; a beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő. A napi munkaidő mennyiséget jelent, amely alapját képezi a munkaidő beosztásának. Ennek azért van jelentősége, mert míg az Mt. 92. § (1) bekezdése az általános teljes napi munkaidőt határozza meg 8 órában, munkaidőkeret alkalmazása esetén a beosztás szerinti adott napi munkaidő lehet akár 12 óra is.

Az éjszakai munka fogalma, a megszakítás nélküli munkáltatói működés, valamint a váltott műszakban végzett munka

219. Az Mt. 89. §-a értelmében éjszakai munka a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés. Az irányelv 2. cikk 3. pontja értelmében éjszakai idő az a nemzeti jog által meghatározott időtartam, amely nem kevesebb mint 7 óra, és amelyik minden esetben magában foglalja a 24 és 5 óra közötti időszakot. Az irányelv 2. cikk 4. pontja határozza meg az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmát. Ennek értelmében éjszakai munkát végző munkavállaló az, aki egyrészt az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből rendszeresen legalább 3 órában munkát végez. Ilyen munkavállalónak minősül másrészt az, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát. Ezt az időtartamot a nemzeti jogszabályok útján a szociális partnerekkel történt konzultációt követően vagy kollektív szerződések, illetve a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján kell megállapítani. Látható, hogy az irányelv alapján az éjszakai munka és az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalma között szoros összefüggés áll fenn.

Az Mt. külön nem határozza meg az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmát. Az éjszakai munka, valamint az Mt. 89. § tartalma az ilyen munkavégzés esetére a munkavállalót megillető pótlék miatt jelentős. Az Mt. 135. § (2) bekezdése értelmében az Mt. 88–93. §-ban foglaltaktól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Kérdés, hogy ebben az esetben ez mit jelent. Kiindulópontként szolgálhat az irányelv hivatkozott rendelkezése, amennyiben a nemzeti jog által meghatározott időtartam nem lehet kevesebb mint 7 óra, és a 24 és 5 óra közötti időtartamot magában kell foglalnia az éjszakai időnek. Ennek megfelelően éjszakai idő lehet a 24 és a 8 óra közötti tartamban történő munkavégzés, de ugyanígy a 21 és 5 óra közötti tartamban végzett munka, illetve e két intervallum között valamennyi beosztási variáció. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy e feltételek teljesülése esetén a munkavállaló csak 7 órára vagy ennél rövidebb időre lenne jogosult pótlékra.²⁹⁷

Az Mt. 90. §-a rendelkezik a *megszakítás nélküli munkáltatói tevékenységről*. Mindenekelőtt hangsúlyozni szükséges, hogy nem a munkavállaló munkavégzése megszakítás nélküli (folytonos), hanem a munkáltató működése minősül ilyennek, a törvényben meghatározott okok miatt. A szabályozás értelmében a munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel, és

- társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
- a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

A szabályozás a korábbi Mt. rendelkezéséhez képest pontosabb és objektív ismérveken nyugszik. Az általános feltétel mindkét tényállás tekintetében az, hogy a munkáltató tevékenysége naptári naponként 6 órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel.

²⁹⁷ Lásd: BERKE–KISS 2014, 392–393.

A jogalkotó nem határozza meg a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás fogalmát. Ez a kategória alapvetően a szolgáltatásokra vonatkozik, illetve az olyan jellegű termelési tevékenységekre, amelynek eredménye a szolgáltatás biztosításában hasznosul. A másik feltétel szigorúan az adott termelési technológiához kapcsolódik. Ebben a kontextusban is különbséget kell tenni bizonyos tevékenységek között. Meghatározott technológiák működtetése elképzelhetetlen hosszabb idejű megszakítás nélkül, míg mások működése ugyan megszakítható lehetne, azonban újraindításuk irreális költségekkel és kockázattal járna.

Az Mt. 90. § b) pontja értelmében a munkáltató tevékenysége *több műszakos*, ha tartama hetente eléri a 80 órát. Ez a szabály viszonylag részletesebb magyarázatot igényel. A korábbi Mt. 117. § (1) bekezdésének e) pontja az úgynevezett több műszakos munkarend fogalmáról rendelkezett. Ennek értelmében több műszakos a munkarend, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. A szabályozás meghatározta a délutáni és az éjszakai műszak törvényi definícióját. E szerint délutáni műszak a több műszakos munkarend alapján a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés, éjszakai műszak a több műszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka. Ez a szabályozás számos buktatót rejtett magában. A jogalkotó nem tudott mit kezdeni az úgynevezett ölelkező műszak fogalmával, amelyben a munkavállalók nem nyolcóránként váltják egymást, hanem rövidebb, például háromórás intervallumokban. Ebben az esetben – mivel háromnál több műszak létezik – a délutáni és az éjszakai műszak törvényi fogalma értelmezhetetlen. A gyakorlatban az is gondot okozott, ha a munkavállalók nem rotációs rendszerben dolgoztak, hanem egy csoport mindig délelőtt, a másik mindig délután stb. dolgozott. Ezek a bizonytalanságok problémát jelentettek a műszakpótlék megállapítása tekintetében is.

Az irányelv 2. cikk 5. pontja rendelkezik a váltott műszak fogalmáról. A szabály értelmében váltott műszakban végzett munka a folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során. A 6. pont szerint váltott műszakban dolgozó munkavállaló az olyan munkavállaló, akinek munkarendje váltott műszak része.

Az irányelv fogalommeghatározásának lényegi elemei az alábbiak. A váltott műszakban, illetve egyszerűen a műszakban végzett munka mindenekelőtt munkaszervezési módszer. Ennek alapja az, hogy a munkáltató tevékenysége folyamatos vagy megszakításos, ami egyben azt is jelenti, hogy a munkáltató tevékenysége, üzemelési ideje hosszabb, mint a munkavállaló napi munkaideje. A fogalom további eleme, hogy a munkavállalók egymást váltják ugyanazon a munkahelyen, és magától értetődően ugyanabban a munkakörben tevékenykednek. Az irányelv meghatározása szerint a váltás azt jelenti, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során.

A hatályos Mt. rendhagyó módon határozza meg a műszak fogalmát. A 90. § b) pontja értelmében a munkáltató tevékenysége több műszakos, amennyiben tartama hetente eléri a 80 órát. A hatályos szabályozás tehát szakít a műszak korábbi, tradicionális értelmezésével. Ez közelebbről azt jelenti, hogy ilyen üzemmód mellett a munkáltatónak lehetősége van olyan munkaidő-beosztást alkalmazni, amelyben a munkavállalók ugyanazt a tevékenységet különböző időben végzik ugyanazon a munkahelyen. A munkáltató legalább két, de akár

több műszakot is szervezhet a nevezett működés mellett. Az Mt. idézett rendelkezése végeredményben egyszerű, és tág teret ad a munkáltatónak a munkafolyamat és a munkaidő megszervezésére. Ez a rendelkezés nem okoz problémát a műszakpótlék tekintetében sem, ugyanis az Mt. 141. § (1) bekezdése szerint a munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár.

Az idényjellegű tevékenység

220. Az Mt. 90. § c) pontja értelmében a munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Az irányelv a 2. cikkben, a meghatározások cím alatt nem tartalmaz rendelkezést az úgynevezett idényjellegű munka fogalmát illetően. Az irányelv egy helyütt mégis utal az idényre, illetve a szezonálitásra. Az irányelv 17. cikk (3) bekezdés d) pontja szerint a tagállamok eltérhetnek az irányelv meghatározott cikkeitől olyan tevékenységek esetében, ahol azok előreláthatóan hullámozó jellegűek, különös tekintettel az alábbi területeken: mezőgazdaság, idegenforgalom, postai szolgáltatások. Az irányelv 17. cikk (3) bekezdés e) pontja értelmében ugyanezek az eltérések alkalmazhatók a vasúti szállításban munkát végzők tekintetében, ha a tevékenység időszakosnak minősül.

A korábbi Mt. megadta az idénymunka, valamint az idényjellegű munka törvénykönyvi definícióját. E szabályozás értelmében idénymunka az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – az évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Felmerült még egy szempont, amelyet a jogalkotó végül nem szabályozott. Megfogalmazódott a javaslatok között ugyanis, hogy idénymunkának minősüljön az a fajta munkavégzés is, amelyet a fogyasztói, megrendelői igények tesznek hullámozóvá. Ennek az ismérvnek az elhagyása mellett és ellen is lehetett már ebben az időszakban is érvelni, a jogalkotó alapvetően az esetleges visszaélések – a vásárlói igények mesterséges stimulálására hivatkozva – vetette el ezt a javaslatot. Időközben bebizonyosodott, hogy a piac változásainak következményeként, illetve a technológia fejlődéseként olyan ágazatokban, illetve olyan szolgáltatások tekintetében is hullámozó a megrendelés, amelyekben korábban ez a tendencia egyáltalán nem volt jellemző. Igaz ez a megállapítás fordítva is. Olyan ágazatok, illetve tevékenységek, amelyek korábban tipikusan idényjellegűnek minősültek, napjainkban nem rendelkeznek azokkal a kritériumokkal, amelyeket a régi szabályozás megkövetelt. Példa erre a wellness- és konferenciahotellak elterjedése, amelyek működése napjainkra már nem minősíthető idényjellegűnek.

Az Mt. 90. § c) pontjában foglalt szabályozás alapvetően különbözik a korábbi Mt. rendelkezésétől. A hatályos szabályozás ugyanis nem tartalmazza az *előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete* kitétel. Számos termék létezik, amelynek vásárlási, illetve használati szezonja nem feltétlenül kötődik annak gyártásához (például bizonyos ruhaneműk, strandeszközök tekintetében). Ebből adódóan egy olyan munkáltató tevékenysége, aki valamilyen termék előállítását végzi, azaz nem szolgáltató-, hanem termelőtevékenységet végez, nem biztos, hogy csupán az előállított termék jellegétől függ.

A hatályos szabályozás definíciója a korábbi szabályozáshoz képest rugalmasabban kezeli az idényjellegű, a szezonaritást. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy az idényjellegű tevékenység korlátlanul kiszélesedne, hiszen léteznek olyan technológiai megoldások, továbbá olyan gazdasági körülmények, amelyek ennek éppen a korlátozását hozzák magukkal (például feldolgozóipar).

A készenléti jellegű munkakör fogalma

221. Az Mt. 91. §-a határozza meg a készenléti jellegű munkakör fogalmát.

A készenléti jellegű munkakör fogalma 2007-ben került be a korábbi Mt. normanyagába. Ezt megelőzően a gyakorlat használta ezt a kifejezést, sőt az 1992-es Mt. is több alkalommal említette a készenléti jellegű munkakör kitételét abban az összefüggésben, hogy az ilyen munkakörben foglalkoztatottakra számos különös szabály vonatkozott. Mivel ezek az eltérések igen jelentősek voltak, kifogásolható volt, hogy 2007 előtt a készenléti jellegű munkakör fogalmának meghatározása kimaradt a korábbi Mt. 117. § (1) bekezdéséből. Az 1992. évi Mt. 117. § (1) bekezdésének *k)* pontja az alábbiakat tartalmazta:

„[K]észenléti jellegű munkakör: az olyan munkakör, amelyben

- a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan – hosszabb időszak alapulvételeivel – a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy
- a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.”

Nyilvánvaló, hogy az idézett szöveg első fordulata teljesen elhibázott, hiszen amennyiben a munkavállaló a munkaidejének egy részét pihenéssel töltheti, úgy indokolatlan hosszabb napi, illetve heti munkaidőt megállapítani számára.

A hatályos Mt. értelmében készenléti jellegű a munkakör, ha

- a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételeivel – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Látható, hogy a készenléti jellegű munkakör egyik sajátossága az, hogy a munkáltató teljesítésében hangsúlyozottan jelenik meg egy *passzív magatartás*, nevezetesen a munkáltató utasításának teljesítése érdekében történő rendelkezésre állás, illetve beavatkozásra várás minden olyan esetben, amikor ezt az események megkövetelik. Lényeges azonban, hogy nem minden passzív magatartást magában foglaló munkakör minősíthető készenléti jellegű munkakörnek. Például egy erőmű műszereinek folyamatos figyelése nagyfokú koncentrációt igényel, amelyet adott esetben nem lehet napi 12 órában ellátni.

A munkavállaló passzív magatartásával kapcsolatban kiemelendő továbbá, hogy ennek az időtartamnak korántsem a pihenés, hanem a rendelkezésre állás a lényege.

Hangsúlyozzuk, a készenléti jellegű munkakör – pontosabban fogalmazva – a készenléti munkakör több elemében hasonlít az Mt. 110. §-ában szabályozott ügyeletre és készenlétre. A leglényegesebb különbség azonban az, hogy a készenléti munkakörben történő munkavégzés, illetve rendelkezésre állás egységesen a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidején belül valósul meg. Az Mt. 110. § (1) bekezdésének értelmében a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül kötelezhető rendelkezésre állásra. Ez lehet ügyelet vagy készenlét. A munkaidőn túli ügyelet és készenlét közötti különbség abban áll, hogy a munkáltató meghatározza-e a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), vagy ezt a munkavállaló dönti el oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

A napi munkaidő

222. Az Mt. 92. §-a rendelkezik a napi munkaidő fogalmáról. Az (1) bekezdés értelmében az úgynevezett általános teljes munkaidő napi nyolc óra. A (4) bekezdés akként rendelkezik, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a hivatkozott szabály nem a részmunkaidőt jelenti. Ennek különösen a munkabér tekintetében van jelentősége. A munkabér összegét ugyanis az nem befolyásolhatja, hogy a napi munkaidő nyolc vagy pedig – bizonyos körülmények miatt – például napi hét óra. Ezek a körülmények adódhatnak a munka jellegéből, a munkakörnyezet általánostól eltérő minőségéből stb. Lényeges továbbá, hogy a munkáltató egyoldalúan nem rendelhet el az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes munkaidőt. Végezetül utalunk arra, hogy az Mt. 205. § (3) bekezdése értelmében a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.

Az Mt. 92. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél *rövidebb* napi munkaidőben is megállapodhatnak. Ez a szabály a részmunkaidőre vonatkozik, amely atipikus munkajogviszonyt keletkeztet (tárgyalását lásd az atipikus munkajogviszonyok elemzésénél).

Az általános teljes napi munkaidő (1) bekezdésben foglalt szabályától a felek *hosszabb* napi munkaidőben is megállapodhatnak. Ennek két esete ismert, az egyik, ha a munkavállalót a fentiekben tárgyalt készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatják. A másik eset, ha a munkavállaló maga a vállalkozás (munkáltató) tulajdonosa vagy a tulajdonos hozzátartozója. Az Mt. 92. § (3) bekezdése értelmében – ebben a kontextusban – tulajdonosnak kell tekinteni a gazdasági társaság tagját, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint 25 %-ával rendelkezik. Az Mt. 294. § (1) bekezdésének b) pontja értelmében hozzátartozó a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére és a testvér házastársa.

A munkaidőkeret

223. A munkaidőkeret – az irányelv angol szövegezése szerint: *reference period* – a munkaidő beosztásának egyik módja. Az irányelv 15. preambulumbekkezdése értelmében a vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben. A 16. preambulumbekkezdés azt rögzíti, hogy bizonyos rendelkezésektől a tagállamok, illetve adott esetben az ágazat két oldala eltérhet. Eltérés esetén, főszabályként, az érintett munkavállalóknak ugyanannyi kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani. Az irányelv nem fogalmazza meg az úgynevezett *referencia-időszak* definícióját, annak ellenére, hogy az irányelv kulcsfontosságú intézményéről van szó. A referencia-időszak fogalmát az egyes tagállami szabályozások alapján többnyire a gyakorlat, részben pedig a munkajogtudomány alakította ki. A referencia-időszak az egyes tagállami jogszabályokban – megfelelően az adott nyelven történő értelmezésnek – vonatkoztatási időszakként, illetve vonatkoztatási keretidőszakként fordítható magyarra, amely értelmezésnek a hazai szabályozás munkaidőkeret-fogalma is megfelel.

A referencia-időszak fogalmának megközelítésénél abból kell kiindulni, hogy a munkaidő szabályozásának alapja maga a munkaidő, illetve a munkaidő mennyiségének meghatározása, valamint e munkaidő-mennyiség elosztása, beosztása egy meghatározott tartam relációjában. Ebből következően amennyiben a munkaidő tekintetében megvalósul a felosztás, úgy ez automatikusan érinti a pihenőidő egyes típusait is.²⁹⁸

A munkaidő beosztása szempontjából alapvető jelentőségűek az irányelv egyes foglalm meghatározásai. Az irányelv 5., 6. és 8. cikke rendelkezik a heti pihenőidőről, a maximális heti munkaidőről, valamint az éjszakai munkáról. Ehhez képest a referencia-időszak főszabálya az irányelv 16. cikke, amely e jogintézmények tekintetében határozza meg a heti munkaidő-beosztástól való eltérés lehetőségét.

Az irányelv 16. cikke az alábbiakat rögzíti: „A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia-időszakot állapíthatnak meg:

- a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a tizennégy napot;
- b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.”

Ez a szabályozás a következőt jelenti. Az irányelv a napi és a heti pihenőidő mennyisége tekintetében a heti beosztástól annyiban enged főszabályképpen eltérést, hogy a heti pihenőnap (és ehhez kapcsolódva a napi pihenőidő) referencia-időszaka, azaz a beosztásra való vonatkoztatási időszaka – a magyar szabályozás szerinti munkaidőkeret – ne haladja meg a 14 napot, azaz ne legyen több mint 2 hét.

A 6. cikkre történő utalás a maximális pihenőidő referencia-időszakára vonatkozik. Az irányelv 16 cikk b) pontja értelmében a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő – a túlórák is

²⁹⁸ BERKE–KISS 2014, 403.

beleértve – ne haladja meg a 48 órát. Ehhez képest az irányelv 16. cikk b) pontja főszabályképpen úgy rendelkezik, hogy a munkaidő heti beosztásához képest a referencia-időszak ne legyen több 4 hónapnál, azaz 16 hétnél.

Az irányelv 16. cikk c) pontja utal az irányelv 8. cikkére, amely az éjszakai munka időtartamáról rendelkezik. Az ezzel összefüggő referencia-időszakról az irányelv akként rendelkezik, hogy azt a szociális partnerekkel történő konzultációt követően, vagy kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások által kell meghatározni.

Az irányelv 16. cikke a referencia-időszak főszabályát, másképpen fogalmazva alap esetét rendezi. Az irányelv 17. cikke meghatározott munkavállalói kategóriák, továbbá egyes tevékenységek, illetve egyes speciális munkaidő-beosztások esetén enged eltérést. Az irányelv 18. cikke a kollektív szerződés általi eltérést teszi lehetővé, míg az irányelv 19. cikke a referencia-időszakoktól való eltérés szabályait rögzíti.

Az irányelv 16. cikke a referencia-időszakok alapeseteit szabályozza. A 17. cikk a munkavállalók meghatározott csoportjáról szól, úgymint az ügyvezetőkről, valamint más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyekről; a családtag munkavállalókról; végezetül a templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalókról. Ez a cikk továbbá a munkáltató meghatározott tevékenységének alapulvételével engedi meg az eltérést. Ebbe a körbe tartozik az olyan tevékenység, amelyre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól, beleértve a nyílt tengeri tevékenységet, vagy a munkavállaló különböző munkahelyei vannak távol egymástól. Eltérés lehetséges az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek vonatkozásában stb. Az irányelv 18. cikke a kollektív szerződés általi eltérésről rendelkezik. Ennek értelmében a napi pihenőidő, a szünetek, a heti pihenőidő szabályaitól és a 16. cikkben rögzített eltéréstől is el lehet térni meghatározott szintű kollektív szerződésben és bizonyos kompenzáló pihenőidők biztosításával.

Látható, hogy a munkaidő szervezéséről szóló irányelv meglehetősen rugalmas szabályozást alakított ki, azonban tartalmazza a referencia-időszaktól való eltérés korlátait. Ennek értelmében a munkáltató tevékenységére alapított eltérés, valamint a maximális munkaidő tekintetében megengedhető eltérés nem lehet több 6 hónap referencia-időszaknál. Az irányelv 18. és 19. cikke azonban lehetővé teszi, hogy a tagállamok a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

Az irányelv rendelkezései alapján megállapíthatjuk, hogy a referencia-időszak egy adott munkaidő-mennyiség rugalmas beosztása. A rugalmas munkaidő-beosztást az irányelv egyrészről tartambeli korlátozásnak veti alá, másrészről megfelelő pihenőidő-kompenzációt követel meg. Lényeges korlátozásnak minősül az a rendelkezés is, amelynek értelmében a leghosszabb referencia-időszak csak kollektív szerződéssel, illetve ezzel egyenértékű kollektív megállapodással vezethető be. A referencia-időszak jogintézményének elsősorban gazdasági hatása van, a munkáltató számára jelentős költségmegtakarítást eredményezhet.

224. Az Mt. 97. § (2) bekezdése szerint általános munkarendről beszélünk abban az esetben, ha a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. A 93. § (1) bekezdése azt rögzíti, hogy a munkáltató a munkaidőt *munkaidőkeretben* is beoszthatja. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Ezzel összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy a munkaidőkeret nem feltétlenül kapcsolódik a naptári évhez, annak kezdő időpontja bármi lehet. Felhívjuk azonban a figyelmet a munkaidőkeret meghatározásának és a túlmunka leghosszabb időtartamának egy lehetséges ellentmondására. Az Mt. 109. §-a ugyanis a rendkívüli munkaidő leghosszabb időtartamát naptári évre vonatkoztatottan állapítja meg. Ugyanakkor a rendkívüli munka egyik esete a munkaidőkereten felüli munkaidő.

A munkaidőkeret lényege annak tartamában rejlik. Az Mt. 94. § (1) bekezdése értelmében a munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy 16 hét. A munkaidőkeret tartama legfeljebb 6 hónap vagy 26 hét a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű, továbbá az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörökben.²⁹⁹

A munkaidőkeret tartamát kollektív szerződés is meghatározhatja, amely az előzőektől eltérő tartamot is megállapíthat. Az eredeti szabályozás a következő volt: a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 12 hónap vagy 52 hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. Ez a szabály jelentősen módosult a 2018. évi CXVI. törvény által. Az Mt. hatályos 94. § (3) bekezdése azt rögzíti, hogy a munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 36 hónap. Ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban ismételten utalunk az irányelv 19. cikkére. Ennek értelmében: „A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb tizenkét hónapban rögzítsék.”

Álláspontunk szerint az Mt. 94. § (3) bekezdésének új szabálya nem csupán az irányelv hivatkozott rendelkezése miatt kétséges, hanem az Mt.-n belül is tartalmaz ellentmondásokat. Az Mt. 99. § (7) bekezdése ugyanis akként rendelkezik, hogy egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint –, 12 hónapon belül átlagban kell figyelembe venni. Ez utóbbi szövegezésből az alábbiak következnek. A heti

²⁹⁹ Ezek a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó, a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az 50 kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító, a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben, a kikötőben foglalkoztatott munkavállalók.

munkaidő tartamának átlagánál – a kollektív szerződés rendelkezése szerint – 12 hónap veendő figyelembe annak ellenére, hogy a munkaidőkeret 36 hónap, szintén a kollektív szerződés rendelkezése értelmében. Az a megoldás is elképzelhető, hogy a kollektív szerződés a heti munkaidő tartamának átlagszámításáról nem rendelkezik, és ebben az esetben azt nem 12, hanem 36 hónap átlagában kell figyelembe venni. Véleményünk szerint az első megoldásnál a 36 hónapos munkaidőkeretnek nincs értelme, a második eset pedig nem egyeztethető össze az irányelv tartalmával. Tovább bonyolítja a problémát, hogy az Mt. 135. § (2) bekezdésének *f)* pontja értelmében kollektív szerződés a 99. §-ban foglaltakról csak a munkavállaló javára térhet el. Ezzel összefüggésben kizárt az az értelmezés, hogy a heti munkaidő tartamának 36 hónapon belüli átlagban való figyelembevételét szabályozó kollektív szerződés a munkavállaló javára történő eltérést jelent. Jelezzük, hogy a 99. § (7) bekezdésének többségi értelmezése szerint 36 hónapos (vagy bármely egy évnél hosszabb) munkaidőkeret megállapítása esetén a heti maximális munkaidőnek, ha a kollektív szerződés a 12 hónap átlagában való figyelembevételt egyidejűleg előírta, 12 hónap átlagában kell megfelelni. Amennyiben a kollektív szerződés nem tartalmaz a 12 hónap átlagában való figyelembevételre vonatkozó kikötést, a maximális munkaidőt négy hónap, illetve a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű, a készenléti jellegű, továbbá a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében hat hónap átlagában kell figyelembe venni.

Végezetül utalunk a 94. § (4) bekezdésére, amelynek értelmében a kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Eljárás a munkajogviszony munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetén

225. Az Mt. 95. §-a egy meglehetősen bonyolult munkabér-elszámolási szabályt tartalmaz. A rendelkezés jogi természete szerint relatív diszpozitív, azaz kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A szabály szerint a munkajogviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

Az elvégzendő munka mennyiségének munkaidőkeretben történő meghatározása tipikus esetben arra a feltételezésre épül, hogy a munkaidőnek a munkaidőkeret tartama alatt kell átlagban megfelelni a napi általános munkaidőnek, illetve a rendkívüli munkavégzésnek. Ez a rendszer borulhat fel abban az esetben, ha a munkajogviszony a munkaidőkeret tartama alatt megszűnik, illetve megszüntetik.³⁰⁰

Az Mt. 95. § (2) bekezdése azokat a tényállásokat sorolja fel, amikor a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott a megszűnés, illetve a megszüntetés időpontjáig, és az elszámoláskor a különbözetre a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az első két tényállás a munkajogviszony megszűnésének két esetét szabályozza, nevezetesen, amikor a munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt, valamint a határozott idő lejártával szűnik meg. Ami az első tényállást illeti, az a munkáltató

³⁰⁰ BERKE–KISS 2014, 410.

érdekkörébe tartozó megszűnési eset. A második is ehhez tartozik, legalábbis közvetetten. A felek ugyanis a munkaszerződésben – azaz egyező akarattal, közösen – állapodtak meg a munkajogviszony határozott tartamában, azonban a munkaidőkeretet a munkáltató állapította meg, így neki kellett számolnia azzal, hogy a munkajogviszony a munkaidőkeret befejező időpontja előtt megszűnik. Az Mt. 95. § (2) bekezdésének harmadik tényállása értelmében a munkajogviszonyt a munkáltató azonnali hatállyal mondja fel, az Mt. 79. § (1) bekezdése alapján. Ez a szabály két tényállást foglal magában: egyrészről az azonnali hatályú felmondás lehetőségét próbaidő alatt, másrészről az ezzel azonos felmondás lehetőségét a határozott idejű munkajogviszony tartamának lejárta előtt. Mindkét eset a munkáltató érdekkörébe tartozó megszüntetésnek minősül. A negyedik tényállás is ezekkel azonos érdekalapozású, hiszen az Mt. 66. § (2) bekezdésében meghatározott egyik ok szolgál a munkáltató felmondásának alapjául, nevezetesen a munkáltató működésével összefüggő ok. Végezetül az Mt. 95. § (2) bekezdésének értelmében a munkavállaló szünteti meg azonnali hatályú felmondással a munkajogviszonyt, az Mt. 78. §-a alapján, mert a munkáltató a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben, szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A 95. § (3) bekezdése értelmében az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott. Ezek a megszűnési, megszüntetési tényállások az alábbiak: a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg a munkajogviszony, a jogviszony a határozott idő lejárta miatt szűnik meg, a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a munkajogviszonyt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondással szünteti meg a jogviszonyt, végezetül a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondással szünteti meg munkajogviszonyát.

Az Mt. 95. § (4) bekezdése arról rendelkezik, hogy az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt szűnik meg az alábbi tényállások miatt, és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült: a munkavállaló felmondja a munkajogviszonyt; a munkavállaló a 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a jogviszonyt; a munkáltató a 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a jogviszonyt; a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, valamint a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg a munkajogviszony.

A munkaidő-beosztás szabályai

226. A munkaidőt a munkáltató osztja be, más megfogalmazásban az úgynevezett munkarendet a munkáltató határozza meg. Ennek során a munkáltatónak tekintettel kell lennie az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére. Az Mt. 97. § (2) bekezdése tartalmazza a korábban már említett általános munkarend fogalmát. Ebben az esetben a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. Ezzel kapcsolatban megjegyezzük, hogy ilyen esetben a munkavállaló részére heti két

pihenőnap jár, amely a szombat és a vasárnap. A pihenőnapok nem eshetnek más napra, és nem helyettesíthetők 48 óra egybefüggő – nem naptári napokra eső – pihenőidővel.

Ettől eltérően a munkaidő munkaidőkeret vagy az úgynevezett elszámolási időszak (Mt. 98. §) alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől, a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be. Az Mt. 105. § (1) bekezdése értelmében főszabályképpen hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani, azonban a pihenőnapok például munkaidőkeret esetén egyenlőtlenül is beoszthatók. Az Mt. 106. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. E szabálytól is el lehet térni.

Az Mt. 96. § (2) bekezdése rendelkezik az úgynevezett *kötetlen munkaidőről*. A szabály értelmében a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Mivel a munkaidő beosztásának meghatározása hatással van a munkavállalók életére, az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

Az elszámolási időszak

227. Az Mt. 98. § (1) bekezdése szerint a munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse. Ez a jogintézmény végeredményben nem más, mint annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy a munkavállaló egy adott időszakon belül az esetleges túlórákat, illetve a teljes munkaidőnél kevesebb teljesítést jóváírhasa.³⁰¹ A túlmunka jóváírása vagy a kevesebb teljesítés kompenzálása történhet heti, havi, illetve ennél hosszabb időszak viszonylatában is. Megjegyzendő azonban, hogy megjelenése és alkalmazása Európában – különösen a 2003/88/EK irányelvének szellemében – vitatott.

Az Mt. 98. § (1) bekezdésének megfogalmazásából következően az elszámolási időszak viszonyítási alapja a heti munkaidő. A heti munkaidőt a napi munkaidő és az általános munkarend alapján lehet meghatározni. Ennek tartama 40 óra. Az elszámolási időszak másik fontos eleme, hogy a munkavállalónak a heti munkaidőt az adott héttel kezdődő hosszabb időtartam alatt kell teljesítenie. Mindebből az következik, hogy az elszámolási időszak nem

³⁰¹ BERKE–KISS 2014, 416.

azonos a munkaidőkerettel, azaz nem ad a munkáltató számára tág lehetőséget a munkaidő egyenlőtlen beosztására, illetve a heti pihenőnapok összevonására.

Az elszámolási időszakkal összefüggő további kérdés az, hogy milyen időintervallumban történhet meg a munkaidő elszámolása, jóváírása, illetve kompenzálása. Az Mt. 98. § (2) bekezdése szerint az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)–(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó. Ez a rendelkezés szintén hordoz magában egy ellentmondást. A 94. § (3) bekezdés értelmében ugyanis a munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 36 hónap. Helyes értelmezés szerint a 36 hónapos elszámolási időszak csak kollektív szerződés felhatalmazó rendelkezése alapján lehetséges.

A napi és a heti munkaidő maximális tartama; az osztott munkaidő

228. A napi munkaidő hossza a törvényben meghatározott munkaidő-beosztások szerint elrendelt teljesítési idő mértéke. Az Mt. 99. § (2) bekezdése rendelkezik a napi munkaidő leg-hosszabb mértékéről. Ennek értelmében a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 12 óra, heti munkaideje legfeljebb 48 óra lehet. Ezzel összefüggésben kiemeljük, hogy az Mt. 92. § (1) bekezdésében foglalt általános teljes napi munkaidő az általános munkarend figyelembevételével kialakított munkaidő-mennyiség. Ennek összege napi 8 óra. Az Mt. 99. § (2) bekezdésében foglalt szabály tehát arra az esetre vonatkozik, ha a munkáltató eltér az általános munkarendtől. Ez a rendelkezés tehát a napi munkaidő leghosszabb tartamát jelenti, amely összefüggésben áll azzal az elvvel, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén a beosztás szerinti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni. A jogalkotó azonban nem csupán a napi munkaidő felső korlátját állapítja meg, hanem annak minimális tartamáról is rendelkezik. Így a 99. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

A 99. § (3) bekezdése azt az esetet szabályozza, amikor a felek megállapodnak a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatásban. Ilyenkor a teljes napi munkaidő legfeljebb 12 óra lehet. Amennyiben a munkáltató munkaidőkeret alkalmazásáról dönt, a munkavállaló napi munkaideje legfeljebb 24 óra, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára 15 napos határidővel felmondhatja.

A napi munkaidő-beosztás szerinti felső mértékéhez igazodik a *heti munkaidő* maximális tartama. Végezetül az Mt. 99. § (4) bekezdésének értelmében a munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)–(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

Az Mt. 99. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő, a heti munkaidejébe a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő beszámít. Végezetül a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

Az Mt. 100. §-a rendelkezik az úgynevezett *osztott munkaidőről*. E rendelkezés értelmében a munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két

részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ez a rendelkezés a munkaközi szünet tartamával együtt értelmezendő. Az Mt. 103. § (3) bekezdése értelmében a munkaközi szünet a felek megállapodása vagy kollektív szerződés alapján legfeljebb 60 perc lehet. Ezeknek szabályoknak az az értelme, hogy a munkáltató ne élhessen vissza a munkaközi szünet – mint pihenőidő – rendeltetésével, és a munkavállalóval történő megállapodás nélkül ne alkalmazzon burkolt osztott munkaidőt.

A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

229. Az Mt. csak meghatározott esetekben engedi meg a munkaidő beosztását vasárnapra vagy munkaszüneti napra. Így ezeken a napokon csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a munkavállalók, amelyek végzése vagy közérdeket szolgál, vagy a munkáltató rendeltetésszerű működése szempontjából objektíve szükséges. A tárgyalandó munkaidő-beosztással kapcsolatban kiemeljük, hogy a szabályozás kizárólag a rendes munkaidő beosztására vonatkozik. Hangsúlyozzuk továbbá, hogy a munkaidő beosztásáról van szó, és nem a boltok vasárnap vagy munkaszüneti napon történő nyitva tartásáról – annak ellenére, hogy a két intézmény közeli kapcsolatban is lehet egymással.

Az Mt. 101. § (1) bekezdése kógens jelleggel sorolja fel azokat a tényállásokat, illetve feltételeket, amelyek megléte esetén a rendes munkaidőt vasárnapra be lehet osztani. Az első kettő az idényjellegű és a megszakítás nélküli működés. A harmadik tényállás a munkáltató több műszakos tevékenysége. Álláspontunk szerint a több műszakos tevékenységből közvetlenül nem következik a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztása. Előfordulhat azonban – különösen a három vagy több műszakos munkarend esetén –, hogy a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztása szükséges. Ezt a jogalkotó nem kívánja gátolni. Ami a következő tényállást – a készenléti jellegű munkakört – illeti, egyenlőtlen munkaidő-beosztáskor, illetve munkaidőkeret alkalmazása esetén a jogalkotó szintén lehetőséget ad a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztására.

Az ötödik tényállás szerint a rendes munkaidőt vasárnapra be lehet osztani a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében. Ez azért lehet gazdaságilag előnyös a munkáltató számára, mert nem túlmunkában, rendkívüli munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalókat, aminek komoly költségvonzatai is vannak.

A hatodik tényállás két esetet foglal magában. Az első, a társadalmi közszükségletet kielégítő tevékenység a legtöbb esetben megszakítás nélküli munkarendet eredményez. A második, a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esete. A korábbi Mt. szövegezése a következő volt: „Munkaszüneti napon [...] a munkavállaló a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül – e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén [...] foglalkoztatható.” Míg ebben a tényállásban a vasárnap (munkaszüneti nap) Magyarországra vonatkoztatva értendő, a hetedik tényállásnál – nevezetesen a külföldi munkavégzés esetén – ez irreleváns.

A nyolcadik tényállás a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű

turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatóra vonatkozik. Ennek a rendelkezésnek az indoka az, hogy figyelembe vegyék a vásárlók szokásait.

A rendes munkaidő vásárnapi történő beosztásától némiképpen különbözik a rendes munkaidő munkaszüneti napra történő beosztása. A különbség a munkaszüneti nap jogi természetéből ered. A munkajogban a napokat jogi természetüket illetően a munkaidő szempontjából két csoportba sorolhatjuk. Nevezetesen: munkanap és heti pihenőnap. Ebben a kontextusban a munkanapot nem az Mt. 87. § (1) bekezdése értelmében használjuk, hanem olyan meghatározásként, amelyben nem minősül heti pihenőnapnak. A munkaidő beosztásának módjától függően a munkanapnak minősülő napon vagy kell munkát végezni, vagy nem. Ettől eltérően a pihenőnap – nevéből is adódóan – nem munkanap, hanem e napok alól kivett, kifejezetten a pihenést szolgáló nap. Mindebből következően a munkaszüneti nap eredeti jogi természetét tekintve nem pihenőnap. A munkaszüneti nap – szintén nevéből adódóan – olyan munkanap, amelyen valamilyen állami, nemzeti, vallási ünnep miatt nem kell munkát végezni. Ezeket a napokat törvény határozza meg. Az Mt. 102. § (1) bekezdése értelmében munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26. A munkaszüneti nap egy adott társadalom, közösség életében kiemelt nap, ennek megfelelően erre a napra rendes munkaidő beosztására csak kivételes esetben kerülhet sor. Az Mt. 102. § (2) bekezdése értelmében a rendes munkaidő munkaszüneti napra csak a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, az idényjellegű, a megszakítás nélkül működő munkáltatónál, társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén és a külföldön történő munkavégzés esetén osztható be.

Az Mt. 102. § (3) bekezdése meghatározza, hogy mely munkáltató vagy munkakör minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek. Így, ha a tevékenység igénybevitelére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy ha baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

A pihenőidő, a pihenőidő fajtái

230. Az Mt. nem határozza meg a pihenőidő általános fogalmát, hanem az egyes pihenőidő-fajtákat nevesíti. A legrövidebb pihenőidő a *munkaközi szünet*. Az Mt. 103. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama a 6 órát meghaladja, 20 perc, ha a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A (2) bekezdés szerint a beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A munkaközi szünet tartamának meghatározása nem csupán annak minimális, hanem maximális tartama tekintetében is kiemelt jelentőségű, ugyanis a munkaközi szünettel mindkét irányban vissza lehet élni. Ennek megfelelően az Mt. 103. § (1) bekezdése relatív diszpozitív szabály. Az Mt. 103. § (3) bekezdés értelmében a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet

biztosíthat. A munkavállalóra kedvezőbb szabály kialakításánál különös tekintettel kell lenni az Mt. 100. §-ában szabályozott osztott munkaidőre vonatkozó rendelkezésekre.

Ami a munkaközi szünet kiadásának módját illeti, a 103. § (4) bekezdése kiemeli, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával kellene kiadni. Ebből a megfogalmazásból az következik, hogy a munkáltató határozza meg, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával vagy munkaidőben adja ki. A munkaközi szünetet legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni. A rendelkezés lényege abban áll, hogy a munkaközi szünet valóban kellő időben szakítsa meg a munkavégzést, és korai vagy késői kiadása ne valósítson meg rendeltetésellenes joggyakorlást. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az előzőekben foglaltaktól eltérhet, de a kiadott részletnek legalább 20 perc tartamúnak kell lennie.

231. Az Mt. 104. §-a a *napi pihenőidő* intézményét szabályozza. Az (1) bekezdés értelmében a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani. Az irányelv 3. cikke alapján „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg”. A Magyarország 2017. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2016. évi LXVII. törvény újraszabályozta az Mt. 104. §-át a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 17. cikk (2) bekezdésének megfelelő, az úgynevezett egyenértékű kompenzáló pihenőidő szabályozásával összefüggésben.

A fentiekben foglaltaktól eltérően a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra az osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében. A napi munkaidő, amennyiben a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább 10, illetve az előzőekben foglalt esetekben legalább 7 óra.

Amennyiben a munkavállaló számára 11 óránál kevesebb egybefüggő pihenőidőt biztosított a munkáltató, ezen rövidebb napi pihenőidőt követő beosztás szerinti munkavégzését követő napi pihenőidejének és a rövidebb pihenőidőnek együttesen legalább 22 órának kell lennie, a 11 óránál rövidebb pihenőidő kompenzálásaként. A két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartamának meghatározásakor a 11 óránál kevesebb egybefüggő pihenőidő tartamát és ezen rövidebb napi pihenőidőt követő – a munkavállaló beosztás szerinti munkavégzését követő – napi pihenőidő tartamát kell figyelembe venni.³⁰²

232. Az Mt. 105. §-a a heti pihenőnapról, a 106. § a heti pihenőidőről rendelkezik. Az irányelv átvétele és a munkaidőkeret alkalmazása óta megnőtt a *heti pihenőnap* intézményének jelentősége. A munkaidőkeret ugyanis azt jelenti, hogy a munkáltató egy legalább kéthetes időintervallumban egyenlőtlenül oszthatja be a munkaidőt azzal, hogy a heti pihenőnapokat részben vagy egészben összevonhatja. Ez a probléma a szerves összefüggésben van a vasárnap történő munkavégzéssel, ami érzékeny területe a munkaidő-pihenőidő kérdéskörének.

³⁰² Lásd ezzel kapcsolatban a C-428/09. *Union Syndicale Solidaires Isère* ügyet.

A heti pihenőnap és a heti pihenőidő elhatárolása a hazai szabályozásban rendkívül fontos. Az irányelv 5. cikke ilyen megkülönböztetést nem tartalmaz, csupán azt rendeli el, hogy a tagállamok hozzák meg a rendelkezéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá az irányelv 3. cikkében említett 11 órás pihenőidő illessen meg. Amennyiben azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

Az Mt. 105. §-a értelmében hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Továbbá egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, az időnyellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. A heti pihenőnap beosztása tekintetében lényeges szabály, hogy – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

Az Mt. 106. §-a szerint a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Mivel a munkaidő beosztásának joga a munkáltatót illeti meg, annak eldöntésére, hogy a munkavállalót heti pihenőnapok vagy heti pihenőidő illesse meg, szintén a munkáltató jogosult. A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Végezetül egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a heti pihenőidő helyett és az előzőekben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

A rendkívüli munkaidő

233. Az irányelv a túlmunkáról, illetve a túlóráról meglehetősen röviden rendelkezik. Az irányelv (8) preambulumbeközdése csak annyit mond, hogy korlátozni kell az éjszakai munka időtartamát, beleértve a túlmunkát is, és az éjszakai munkát végző munkavállalókat rendszeresen alkalmazó munkáltatók számára elő kell írni, hogy ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozzák. Az irányelv 6. cikk b) pontja szerint hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.

Az irányelv tehát nem határozza meg a túlmunka fogalmát, annak fajtáit sem szabályozza, és mértékére is csak a heti munkaidő tartamánál utal, az átlagos heti munkaidőbe ágyazva. Ezt a szabályozási módszert úgy is minősíthetjük, hogy a rendkívüli munkavégzés tekintetében mutatható ki a legtisztábban az irányelv minimálstandard jellege, amelyből következően a tagállamoknak rendkívül nagy mozgásterük van. Az irányelv megoldása azt eredményezte, hogy a rendkívüli munkavégzés szabályozása az egyes tagállamok munkajogában a munkaidőre vonatkozó rendelkezések egyik legfontosabbika.³⁰³

³⁰³ BERKE–KISS 2014, 429.

Az Mt. 107. §-a határozza meg a rendkívüli munkavégzés típusait. Így rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet tartama.

Mindegyik tényállásban közös, hogy a rendes munkaidőn túli munkaidőben történő munkavégzésről van szó, és ennek megfelelően a munkáltatónak a rendkívüli munkavégzést külön el kell rendelnie. A munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő magától értetődően csakis rendkívüli munkaidő lehet, hiszen a munkáltatónak a rendes munkaidőt kell beosztania, ami ezen kívül van, az valamilyen külön ok miatt elrendelt – és nem előre beosztott – munkavégzés. A második tényállás, nevezetesen a munkaidőkereten felüli munkaidő azt jelenti, hogy a munkavállalónak az adott munkaidőkerethez tartozó rendes munkaidőn túl, a munkaidőkeret tartama alatt többletmunkát rendelték el. A harmadik tényállás megítélése is ezzel azonos. Végezetül az ügyelet teljes tartama munkaidőnek minősül (tárgyalását lásd az ügyelet és a készenlét elemzésénél).

A rendkívüli munkavégzés csoportosítását csupán azért kell elvégeznünk, mert attól függően, hogy az egyes rendkívüli munkavégzések milyen időszakra esnek, eltérő a díjazásuk. Ebből a szempontból alapvetően két csoportot lehet megkülönböztetni, úgymint a napi munkaidőt meghaladó munkavégzés, valamint a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon elrendelt munkavégzés. Ezzel összefüggésben nyomatékosítjuk, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén, a munkaidő beosztása során nem csupán azokat a napokat kell jelölni, amelyen a munkavállaló munkát végez, és azokat, amelyeken nem, hanem utóbbiak tekintetében is differenciálni kell, úgymint munkanapok, amelyeken nem kell munkát végezni, és heti pihenőnap. Ennek a megkülönböztetésnek szintén a rendkívüli munkavégzés díjazása szempontjából van jelentősége.³⁰⁴

Az Mt. 108. §-a szerint a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása esetében rendelhető el.

234. A rendkívüli munkavégzés jogintézményének legfontosabb eleme annak leghosszabb tartama. Az Mt. 109. § akként rendelkezik, hogy naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ennek a rendelkezésnek az ellentmondását a munkaidőkeret bemutatásánál már érintettük. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja ugyanis nem naptári évhez kötött, ebből adódóan a munkaidőkereten felül elrendelt túlmunka elszámolásánál értelmezési nehézségek adódhatnak. Nyilvánvalóan több értelmezés lehetséges – akár az egyes, egymással ellentétes érdekek mentén is –, de ezt az ellentmondást a jogalkotónak kell feloldania. Az Mt. 135. § (3) bekezdésének első mondata szerint kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

A rendkívüli munkavégzés tartama egy meghatározott feltétel esetén jelentősen módosult a 2018. évi CXVI. törvény által. Az Mt. 109. § (2) bekezdésének tartalma

³⁰⁴ BERKE–KISS 2014, 430.

az alábbi: „A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.” Ezzel összhangban az Mt. 135. § (3) bekezdésének második és harmadik mondata arról rendelkezik, hogy „[e]zt meghaladóan [nevezetesen a kollektív szerződés által szabályozott háromszáz órát – a szerző megjegyzése] a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel”.

A hivatkozott rendelkezések alapján a rendkívüli munkavégzés tartamának felső határa legfeljebb 400 óra lehet. Ebből a munkáltató kollektív szerződés felhatalmazásának hiányában 250, kollektív szerződés felhatalmazása alapján 300 óra rendkívüli munkavégzést rendelhet el. A további 150, illetve 100 óra rendkívüli munkavégzés csak a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján lehetséges.

A rendkívüli munkavégzés tartamára vonatkozó valamennyi rendelkezést arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, vagy határozott időre, illetve rész-munkaidőre jött létre.

Az ügyelet és a készenlét jogintézménye

235. A gyakorlatban előfordul, hogy a munkavállalók egy részének a munkaidőn túl is a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Ennek alapvetően két fajtája alakult ki, az ügyelet és a készenlét. Közös rendeltetésük abban fogalmazható meg, hogy mindkettő alapvetően passzív magatartás, a munkavállalónak az ügyelet és a készenlét tartama alatt munkára képes állapotban és elérhetőnek kell lennie, hogy a munkáltató utasítását fogadja, és az abban foglaltaknak eleget tudjon tenni. Ezt fejezi ki az Mt. 110. § (4) bekezdése: „A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).”

Az ügyelet és a készenlét azonban egy lényeges elemben különbözik egymástól, ami egyébiránt eltérő jogi természetüket is meghatározza. Az ügyelet tartama alatti tartózkodás helyét a munkáltató határozza meg. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló mozgástere, döntési lehetősége minimális. Ebből következően az ügyeletben töltött idő munkaidőnek minősül, függetlenül a tényleges munkavégzés tartamától. Ezzel a minősítéssel kapcsolatban utalunk az ügyeletre vonatkozó európai bírósági döntésekre.³⁰⁵ Ezekben az ügyekben a Bíróság kifejtette, hogy az ügyelet tartama jogi természetének meghatározásánál indifferens az, hogy a munkavállaló egy adott ügyelet tartama alatt mennyi ideig végzett ténylegesen munkát, továbbá az is, hogy hosszabb időintervallum alatt az ügyelet tartamának hány százalékában végzett munkát. Az egyedüli lényeges szempont az, hogy a munkavállaló nem rendelkezik szabadon a tevékenységével, az idejével. Ettől eltérően, amennyiben a munkavállaló határozhatja meg a készenlét helyét – nyilvánvalóan bizonyos követelmények

³⁰⁵ C–151/02. *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*; C–397/01. 403/01. *Bernhard Pfeiffer (at al.) v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*; C–303/98. *Sindicato de Medicos Assistencia Publica (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valencia* ügyek.

figyelembevételével –, a helyzete más, és ebben az esetben csak a készenlét tartama alatt végzett tényleges munkatevékenység időtartama minősül munkaidőnek.

Az Mt. 110. § (2) bekezdése korlátozza mind az ügyelet, mind a készenlét elrendelését, illetve annak tartamát. A rendelkezés értelmében négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el. Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a 24 órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. A készenlét havi tartama a 168 órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el. A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint³⁰⁶ – eltérhet.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni, és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

A munkaidőre vonatkozó általános rendelkezésektől való eltérés lehetősége egyes munkavállalói csoportok esetén

236. Az Mt. 113. §-a a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályoknak az általános szabályoktól való eltérő alkalmazását írja elő meghatározott munkavállalói csoportokra, illetve körülmények fennállása esetén. Ezek a munkavállalói csoportok, illetve körülmények az alábbiak: a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek 3 éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke 3 éves koráig, a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat. Az Mt. 114. §-a tartalmazza azokat az általánostól eltérő rendelkezéseket, amelyeket a munkaidő, pihenőidő tekintetében a fiatal munkavállalókra alkalmazni kell.

Az Mt. 113. § (2) bekezdése szerint a fentiekben meghatározott esetekben egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, végezetül rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. Az Mt. 113. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy éjszakai munka nem rendelhető el a munkavállalónak várandóssága megállapításától a gyermek 3 éves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak gyermeke 3 éves koráig.

Az Mt. 113. § (4) bekezdése értelmében a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a 8 órát nem haladhatja meg. Végezetül a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – kivéve baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy

³⁰⁶ Ennek értelmében: „A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.”

a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása eseteit – csak hozzájárulásával rendelhető el.

Az Mt. 114. § (1)–(2) bekezdése értelmében a fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, továbbá a fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet, és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Ez utóbbi rendelkezéssel összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy a magyar munkajogban kizárólag abban az esetben kell összeszámolni a munkaidő tartamát, ha a munkavállalót több munkajogviszonyban foglalkoztatják.

Az Mt. 114. § (3) bekezdése arról rendelkezik, hogy a fiatal munkavállaló számára legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet és legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

Végezetül a (4) bekezdés értelmében a fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.

A szabadság jogintézménye

237. Az irányelv 7. cikke értelmében „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően. Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

A szabadsággal kapcsolatban az első a *jogalap* kérdése. A szabályozás értelmében a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ebből következően a szabadság jogalapja a munkajogviszony alapján a tényleges munkában töltött idő. Az Mt. 115. § (2) bekezdése azokat az időket sorolja fel, amelyek alatt a munkavállaló ugyan nem végez munkát, azonban mégis munkában töltött időnek minősülnek a szabadság szempontjából. Ezek az alábbiak:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §) első 6 hónapjának,
- a keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó,
- a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés *b)–k)* pontban meghatározott tartama.

A szabadság két összetevőből áll, úgymint alapszabadságból és pótszabadságból. Az *alapszabadság* mértéke 20 munkanap. A 117. § (1) bekezdésének szabályozása szerint az úgynevezett általános pótszabadság a munkavállalót életkora alapján illeti meg. Lényeges, hogy

az alapszabadságtól, valamint az általános pótszabadságtól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Az Mt. ezt követően a munkavállalót különböző jogcímenek megillető – speciális – *pótszabadságokról* rendelkezik. Így a munkavállalónak a 16 évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölti. A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár. A munkavállalónak, ha megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásra jogosult vagy vakok személyi járadékára jogosult, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

238. A szabadság *kiadásának módja* az éves fizetett szabadság intézményének egyik neuralgikus eleme. Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. Ezzel a szövegezéssel kapcsolatban megjegyezzük, hogy a szabadság kiadása a munkáltató kötelessége, ezért értelmezhetetlen a közbeszédben sokat hangoztatott kifejezés, hogy a munkavállaló „kiveszi” a szabadságot.

Az Mt. 122. § (2) bekezdése a szabadság kiadásának módozatát rendezi. Ennek értelmében a munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.

Az Mt. 123. § (1) bekezdése egyértelmű szabályozást tartalmaz, amennyiben rögzíti, hogy a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. A főszabályt követik a kivételek. A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni. A 123. § (5) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja, kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

Az Mt. 124. § (1) bekezdése értelmében a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Ugyanakkor egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadságot úgy is ki lehet adni, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

A szabadság meghatározott rendeltetésű pihenőidő, ezért a szabadságot pénzben megváltani nem lehet. Kivétel e szabály alól az Mt. 125. §-a, amelynek értelmében a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A betegszabadság, a szülési szabadság, a fizetés nélküli szabadság és a szülői szabadság

239. Az Mt. 126. §-a a *betegszabadság* intézményét szabályozza. A betegszabadsággal kapcsolatban szükséges kiemelni, hogy jogi természetét tekintve nem pihenőidő, függetlenül attól, hogy az Mt. a pihenőidőkkel együtt szabályozza. A betegszabadság ugyanis eredendően nem munkajogi kategória, hanem a munkavállaló keresőképtelenségéhez kapcsolódóan a társadalombiztosítás belső finanszírozásához tartozik, ennél fogva az Mt. szabályozása felesleges. A betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti keresőképtelenség nem minden tényállását foglalja magában, hanem csak a betegség miatti keresőképtelenséget. Ezt fejezi ki az Mt. 126. § (2) bekezdése, amelynek értelmében nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. A betegszabadság valójában nem más, mint egyfajta teherelosztás a társadalombiztosítási ellátórendszer, a munkáltató és a munkavállaló között.

Az Mt. 127. §-a a *szülési szabadságról* rendelkezik. A szülési szabadságot a közösségi jogban a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, a Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve [tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében] szabályozza. Az irányelv 8. cikke szerint a 2. cikkben meghatározott munkavállalók legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra jogosultak, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe. Az irányelv 8. cikk (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben elrendelt szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább 2 hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni.

Az EU normáival összhangban az Mt. rendelkezésének értelmében az anya egybe-függő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. Az Mt. 127. § (2) bekezdés értelmében a szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen [Mt. 127. § (3) bekezdés]. Lényeges rendelkezés, hogy a szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni [Mt. 127. § (4) bekezdés].

Ami a szülési szabadság jogi természetét illeti, az Mt. 127. § (5) bekezdése rögzíti, hogy a szülési szabadság tartamát – kivéve a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságokat – munkában töltött időnek kell tekinteni.

Az Mt. 128. §-a értelmében a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet

a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban utalunk az Mt. 65. § (3) bekezdésére, amely szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt. Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló a gyermek hároméves kora előtt visszatér munkahelyére, önmagában a gyermek léte nem jelent abszolút felmondási védelemet. A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. §-ban foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek 10. életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. Ez a fizetés nélküli szabadság a felmondási védelem tekintetében az előzőben foglaltakkal azonosan minősül.

A fizetés nélküli szabadság további esete az alábbi: a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára, hozzátartozója tartós – előre láthatólag 30 napot meghaladó – személyes ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre.

A munkaidő nyilvántartása

240. A munkaidő, pihenőidő szabályozása több szempontból is garanciális jelentőségű. Egyrészt fontos szerepe van a munkavédelem tekintetében, másrészt kétségtelenül kimutatható a szociális rendeltetése, és végezetül közvetlen összefüggésben van bizonyos versenyjogi, versenypolitikai megfontolásokkal. Ezért nem mellékes, hogy a munkáltató betartja-e a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó rendelkezéseket. A jogalkotó 1999-ben úgy rendelkezett – tekintettel a már korábban hatályba lépett munkaügyi ellenőrzési törvényre³⁰⁷ –, hogy az Mt.-ben is rögzíti a munkaidő nyilvántartásának alapvető szabályait.

Az Mt. 134. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság tartamát. A nyilvántartási kötelezettség legfontosabb eleme annak naprakész vezetése. Az Mt. 134. § (2) bekezdése értelmében a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

A jogalkotó az Mt. 134. § (3) bekezdésében a rendes és a rendkívüli munkaidő tekintetében azt a változást vezeti be, hogy az írásban közölt munkaidő-beosztás annak a hónap végén történő igazolásával, azonban a változás naprakész feltüntetésével is vezethető. Az Mt. 134. § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkáltatónak nyilván kell tartania a 92. § (2) bekezdés, a 99. § (3) bekezdés, a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3)–(4) bekezdés szerinti megállapodásokat. E szerint a munkáltató nyilvántartja készenléti munkakörben a munkáltató és a munkavállaló, illetve a munkáltató vagy a tulajdonos és hozzátartozója közötti megállapodásokat a hosszabb napi munkaidő tekintetében; a jelzett személyi körben a munkaidő beosztására vonatkozó megállapodást, az önkéntes túlmunkára vonatkozó megállapodást, valamint a 135. § (3)–(4) bekezdésében érintett személyi kör tekintetében a kollektív szerződésben foglalt megállapodást.

³⁰⁷ Lásd az 1996. évi LXXV. törvényt.

13. § A munka díjazása

A munkabér fogalma

241. A munkajogviszony szinallagmatikus kötelem, amelynek alapján a munkavállaló munkavégzésre, a munkáltató pedig a munkaszerződésben kikötött ellenérték megfizetésére, valamint a munkavállaló foglalkoztatására vállal kötelezettséget. Ebből világosan látható, hogy a munkáltató fő kötelességei között kap helyet a munka díjazása is, amely *dare* jellegű kötelezettség. A munkajogviszonyban az ellenérték megfizetése a klasszikus magánjogi kötelemekkel ellentétben nem csupán gazdasági, hanem egyben szociális funkcióval is rendelkezik. Mivel a munkajogviszony a munkavállaló létének, önmeghatározásának és önbecsülésének lényeges faktora, vagy amint az Alkotmánybíróság fogalmaz, a „munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása” [8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH2011. 49.; 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH2011. 181.], a munkavállaló számára az e jogviszonyból származó ellenérték, a munkabér biztosítja egyfelől az egzisztenciális biztonságot, másfelől az egyén lényegében ennek révén valósítja meg mindazokat a társadalmi szerepeket, amelyekből az önmeghatározását le tudja vezetni. Ebből következik, hogy a jogi szabályozás számára nem csupán mint munkáltatói fő kötelezettség bír jelentőséggel, annak kétségtelenül meghatározó szerepe van az egyén és családjának egzisztenciális biztonsága, valamint általánosságban a társadalmi stabilitás tekintetében is.

A munkabér mértéke jogi szempontból nem függhet a munkáltató üzleti nyereségétől, hiszen a munkaszerződésben rögzített összeget ettől függetlenül meg kell fizetnie a munkavállaló részére. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkabérnek nem lehetnek olyan elemei, amelyek közvetlenül vagy közvetve függenek a munkavállaló teljesítményétől (például jutalék, bónusz, prémium), illetve a munkáltató eredményességétől. A munkáltató teljesítőképessége nyilvánvaló kapcsolatban áll üzleti tevékenységének nyereségességével és azzal is, hogy a vállalkozás rentábilis-e, vagy sem. Kétségtelen, hogy a munkavállaló munkabérhez való joga közvetlenül nem függhet e körülményektől,³⁰⁸ a gyakorlatban a munkáltató azonban csak abban az esetben lesz képes munkabért fizetni vagy időszakonként bérfejlesztést végrehajtani, ha ezt a vállalkozás bevételei lehetővé teszik. E körben szükséges kiemelni, hogy a munkabér emelése csupán látszólag egyoldalú munkáltatói intézkedés, ahhoz valamennyi esetben szükséges a felek konszenzusa, a munkaszerződés módosítása.

242. A munkaszerződés visszatérő kötelezettséget hoz létre, éppen ezért a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alapbérben való megállapodás [Mt. 45. § (1) bekezdés], ettől sem

³⁰⁸ Hős 2014, 304.

a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.³⁰⁹ Megjegyzendő, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás eleve nem tartalmazhat a munka díjazására irányadó rendelkezést [Mt. 268. § (1) bekezdés]. Az ellenszolgáltatást a munkaszerződésben kell rögzíteni, ennek során figyelemmel kell lenni a munkaviszonyra vonatkozó szabályok (mindenekelőtt a jogszabályok, illetve kollektív szerződések) rendelkezéseire. Az alpbért minden esetben időbérben kell meghatározni [Mt. 136. § (2) bekezdés], függetlenül attól, hogy a munkavállaló díjazása adott esetben például teljesítménybérezés keretei között történik. Ha a felek között nincs megállapodás az alpbér összegében, a munkaszerződés nem jön létre. A gyakorlat ugyanakkor áttöri ezt a jogkövetkezményt, ugyanis ebben az esetben, ha a munkába lépés ténylegesen megtörtént, az alpbér meghatározása során a bíróság a munkavállaló szakismereteiből és a hasonló munkakört ellátó munkavállalók díjazásából indulhat ki (LB Mfv.II.10.847/1998.). Mindez összhangban áll a Ptk. – Mt. tekintetében is irányadó – 6:63. § (3) bekezdésével, amelynek értelmében ha a szerződés ténylegesen létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni.³¹⁰

A munkabér fogalma nem azonosítható sem az alpbérrel, sem az úgynevezett távolléti díjjal vagy az 1992. évi Mt. szerinti átlagkeresettel. Az Mt. ugyan nem határozza meg a munkabér általános fogalmát, azt azonban minden olyan ellentételezésre alkalmazhatjuk, amelyet a munkavállaló a munkáltatótól a munkajogviszonyára tekintettel a munkavégzésének ellenértékéért vagy a munkajogviszonyra tekintettel tényleges munkavégzés nélkül kap.³¹¹ A munkabérbe tartozó elemek meghatározása során éppen ezért nem az elnevezés a döntő, hanem az, hogy az adott munkáltatói juttatás a munkavállaló általi teljesítés ellentételezéséül szolgál-e, vagy sem, azaz a juttatás tényleges tartalmának van jelentősége (BH2001. 396., BH2008. 252.).³¹² Erre figyelemmel, ha a munkajogviszony alapján a munkavállalónak meghatározott pénzbeni juttatás a munkavégzés fejében jár, elnevezésére tekintet nélkül munkabérnek minősül (BH2008. 252.). Ezzel összhangban a munkabér nem csak írásba foglalt megállapodással vagy ilyen egyoldalú munkáltatói nyilatkozattal állapítható meg (BH2000. 464.).

Megjegyzendő, hogy a munkajogviszony teljesítésével kapcsolatosan indokoltan felmerült költségek megtérítését szolgáló, úgynevezett *költségtérítés* címén nyújtott munkáltatói juttatás ugyan kívül esik a munkabér fogalmán, azonban mivel e körben sem az elnevezés a döntő, így elképzelhető, hogy az ilyen elnevezéssel nyújtott kifizetés is részben vagy egészben a munka ellentételezését szolgálja (BH1993. 772., BH2000. 567., BH2008. 73.). A munkabér általánosságban kiegészítő díjazási elemeket (például bérpótlékokat, prémiumot, a munkáltató mérlegelésétől függő jutalmat vagy más egyéb, az Mt.-ben nem nevesített bérelemet) is magában foglalhat.

³⁰⁹ Az 1992. évi Mt. az alpbér fogalma helyett a személyi alpbért használta. Amennyiben kollektív szerződés vagy a felek megállapodása személyi alpbért említ, azon alpbért kell érteni [a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 9. § (1) bekezdés a) pont].

³¹⁰ Vö. BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 452.

³¹¹ Vö. KISS 2005, 298–299. Vö. KISS 2005, 203.; HALMOS 2014a, 168. Vö. HÓS 2014, 305.

³¹² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 450.

243. Az alaplábér meghatározásánál – ellentétben a polgári joggal – a felek megállapodása több szempontból korlátozás alá esik. A magyar munkajogban a feleknek figyelemmel kell lenniük a jogszabályban (napjainkban kormányrendeletben) meghatározott kötelező legkisebb munkabérre (hétköznapi kifejezéssel: minimálbér), illetve – amennyiben ez irányadó – az úgynevezett garantált bérminimumra, amely a legalább középfokú végzettséghez, valamint szakképesítéshez kötött munkakörök esetén alkalmazandó [Mt. 136. § (1) bekezdés]. Amennyiben az adott ágazatban vagy munkáltatónál kollektív szerződés, illetőleg bérmegállapodás (bértarifa) hatálya kiterjed a felekre, úgy az alaplábér mértékét értelemszerűen ez is befolyásolja. A minimálbér jogintézménye nem érvényesül valamennyi jogrendszerben, ahol azonban szabályozzák, ott az állami beavatkozás egyik nyilvánvaló megjelenése, amely több funkciót képes betölteni. Egyfelől versenykiegyenlítő szerepe van, hatással bír az inflációra és a fogyasztásra is. Ezen túlmenően meghatározza a teljes munkaidőhöz kötődő legkisebb munkajövedelem színvonalát, ezzel pedig kétségkívül korlátozza a felek szerződési szabadságát a legalacsonyabb keresetű munkavállalói csoportok körében. A minimálbérnél alacsonyabb díjazás csupán a részmunkaidős munkajogviszony esetében képzelhető el, ennek meghatározása során a feleknek tekintettel kell lenniük azonban arra, hogy az összhangban legyen a részmunkaidő teljes munkaidőhöz viszonyított arányával. A minimálbérre, valamint a garantált bérminimumra irányadó rendelkezésektől a felek nem térhetnek el egyező akarattal sem, azaz e rendelkezések kőgensek.

Az Mt. a kormány számára ad felhatalmazást, hogy a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát rendeletben állapítsa meg, és ezek összegét naptári évenként felülvizsgálja [Mt. 153. § (1) és (4) bekezdés]. Ennek előfeltétele a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban (a továbbiakban: NGTT) folytatott konzultáció, ám ez nem jelenti azt, hogy az NGTT álláspontja jogilag bármire is kötelezné a kormányt a bérek kialakítása során. A gyakorlatban a kormány a szociális partnerekkel a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (a továbbiakban: VKF) keretében állapodik meg a minimálbér és a garantált bérminimum évenkénti mértékéről, ám ennek a megállapodásnak szoros értelemben véve nincs jogi kötőereje. A VKF működése is *ad hoc* jellegű, a testület nem jogszabályon alapul, ennél fogva jogosultságai is képlekenyek, illetve rugalmasan alakíthatók.

Az Mt. annak lehetőségét is magában hordozza, hogy a kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért és garantált bérminimumot állapítson meg [Mt. 153. § (2) bekezdés]. Erre példa lényegében a közfoglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók minimálbére. Az Mt. példálózó felsorolása szerint a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerőpiaci sajátosságait [Mt. 153. § (3) bekezdés].³¹³ Ez utóbbi kritérium alapján az ország eltérő munkaerőpiaci sajátosságokkal bíró

³¹³ A kormány felhatalmazással rendelkezik arra is, hogy a bruttó 300 ezer forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben határozza meg [Mt. 153. § (5) bekezdés].

régiókban akár eltérő minimálbér vagy garantált bérminimum is meghatározható lenne, erre azonban idáig még nem volt példa.

244. A Módosított Európai Szociális Karta értelmében a méltányos díjazáshoz való jog magában foglalja a munkavállalók jogát olyan díjazáshoz, amely nekik és családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít. Azt, hogy egy adott államban mi tekinthető tisztességes bérnek (*equitable pay*), az adott nemzetgazdaság jellemzőinek, teljesítőképességének, az árszínvonalnak, illetve a megélhetés költségeinek függvényében határozható meg, ugyanakkor valamennyi államnak törekednie kell arra, hogy az egyén és családja megélhetése, szociális és egyéb szükségletei egyaránt megfelelő színvonalon kielégíthetők legyenek a munkabérből.

Megjegyzendő, hogy a munkabérrel összefüggésben is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, illetve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét. Noha az Európai Unió Működéséről szóló szerződés 153. cikk (5) bekezdése értelmében a munka díjazása tekintetében az Európai Uniónak nincs hatásköre, a munkabér kérdését számos uniós irányelv érinti. Így például a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról, az azt módosító 2002/73/EK irányelv, a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról, a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról, valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK tanácsi irányelv. Az Mt. csupán e körben – az egyenlő bánásmód érvényesülése tekintetében – definiálja a munkabér fogalmát. E szerint munkabér minden, a munkajogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeni és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni [Mt. 12. § (2)–(3) bekezdés]. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 21. § f) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkajogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában. Amennyiben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés a munkavállaló neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége vagy nemzetiséghez való tartozása tekintetében valósul meg, az minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét, vagyis kimentése nem lehetséges [Ebkvt. 22. § (2) bekezdés].

A munkabér meghatározása

245. A munka díjazásának meghatározása a felek megállapodása értelmében többféleképpen is történhet. Az általános a munka díjazásának időbérben történő meghatározása. Az időbérezés esetén a felek a munka díjazásának mértékét egy meghatározott időegységre

vetítetten határozzák meg, azaz az adott egységnyi díjazás összegét például órához, naphoz, héthez, hónaphoz, egy hónapnál hosszabb időszakhoz vagy évhez kötik. A magyar gyakorlatban általános a havibéres meghatározás, de jóval ritkábban előfordul az órabér kikötése is. A teljesített munkavégzés felek által meghatározott ellenértéke így kizárólag egy adott időegységre vetítetten kerül kikötésre. Nem kizárt, hogy a felek az alapbér meghatározása mellett attól eltérő összegű időbért állapítsanak meg.³¹⁴ Noha az alapbér minden esetben időbérben kerül meghatározásra, a felek a munka díjazásának valódi alapját nem kötelesek pusztán időbérezéshez kötni. Ennélfogva a munka díjazásának meghatározása történhet teljesítménybér formájában, illetve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásával is [Mt. 137. § (1) bekezdés]. A munka díjazásának teljesítménybér és időbér összekapcsolásával történő meghatározása esetén a munkavállalót az időbér a teljesítményétől függetlenül megilleti, a munkabér másik részének meghatározása azonban a teljesítménybérre irányadó rendelkezések szerint történik.

Az alapbér az esetek jelentős részében megegyezik a munkavállaló tényleges díjazásával, ugyanakkor az egyúttal a bérpótlékok kiszámításának, valamint a távollét lényegi elemeként ez utóbbi díjazása meghatározásának alapjául is szolgál. Az Mt. erre tekintettel a havi alapbér meghatározott időszakra (például órára vagy napra) járó részének számítási szabályait is előírja. Ennek megfelelően a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával [Mt. 136. § (3) bekezdés].

A teljesítménybérezés esetében a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg a díjazás. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ugyanez irányadó, ha a felek időbér és teljesítménybér összekapcsolásával állapítják meg a munkabért, ám az időbér nem éri el az alapbér összegét [Mt. 137. § (2)–(3) bekezdés]. A feleknek az Mt. rendelkezése értelmében a munkaszerződésben a teljesítménybérezés tényében kell megállapodniuk, nem kell azonban a munkaszerződésben megállapítaniuk az ezzel összefüggő valamennyi lényeges körülményt vagy a teljesítménykövetelményt. Teljesítménybér meghatározásához szükséges rögzíteni az úgynevezett teljesítménykövetelményt és az ahhoz kapcsolódó munkabér összegét. A teljesítménykövetelményt a munkáltatónak kell megállapítani, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. A teljesítménykövetelmény megállapítása vagy az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára. A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a bizonyítási teher az általános szabályoktól eltérően megfordul, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette e követelményeket. A munkáltatónak figyelemmel kell lennie a joggyakorlás általános szabályaira – így például az adott helyzetben általában elvárható magatartás, a jóhiszeműség és tisztesség követelményére, valamint a joggal való visszaélés tilalmára – is [Mt. 6. § (1)–(2) bekezdés, 7. §], noha ez esetben a bizonyítás a munkavállalót terheli. A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban

³¹⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 452.

közölni kell a munkavállalóval.³¹⁵ A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény 100%-os teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabért, illetve – amennyiben ez irányadó – a garantált bérminimum mértékét elérje [Mt. 138. § (1)–(5) bekezdés]. Ha a munkavállaló nem éri el a teljesítménykövetelménynek megfelelő teljesítési szintet, az ennek megfelelő arányos munkabérre lesz jogosult. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező [Mt. 138. § (6) bekezdés]. E szerint teljesítménybérezés esetében nem kizárt, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb összeg illesse meg.

246. A munkabér elemei között külön kell szólni a teljesítménybér sajátos típusáról, a prémiumról. A *prémium* kifejezést a Mt. nem említi, azt azonban a munkajogi gyakorlat régóta ismeri, jogi természetét tekintve pedig teljesítménybérnek tekinthető, az meghatározott feladat teljesítéséért jár, amelyet a munkavállalónak a munkajogviszonya keretében vagy arra tekintettel kell teljesítenie (BH1997. 50.). A prémiumnak nevezett juttatásra is irányadó, hogy azt nem az elnevezése, hanem a tartalma szerint kell értékelni.³¹⁶ A prémium kikötése történhet a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján [Mt. 16. § (1) bekezdés], de erre a munkaszerződésben is sor kerülhet oly módon, hogy a munkáltató meghatározott prémiumfeladat adott időszakon belüli teljesítése esetére bizonyos összegű díjazás kifizetését vállalja. A prémiumfeladat teljesítése a munkavállaló számára alanyi jogot keletkeztet. A kifizetés esedékességéről a munkáltató a kitűzésben rendelkezhet, ennek hiányában a teljesítéskor válik esedékessé a prémium.

Gyakori a prémium körében az *előleg* alkalmazása is, amelynek feltételeire és esedékességére a prémium (említett) általános szabályait kell alkalmazni. Az előleg visszakövetelésére nem a jogalap nélküli munkabér visszakövetelésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, tehát az az elévülési idő szabályai szerint követelhető vissza. Az egyenlő bánásmód elvének a prémiumfeladat teljesítésének megállapítása körében is érvényesülnie kell. Amennyiben a munkáltató az értékelésnél indokolatlan különbséget tett a munkavállaló hátrányára, úgy az esetleges kizáró feltételre sem hivatkozhat, és a munkavállalót megilleti a prémium (BH1997. 210.).

Ha a munkavállaló nem kezdte meg az egyoldalú kötelezettségvállalás folytán kitűzött prémiumfeladat teljesítését, azt a munkáltató visszavonhatja, amennyiben ezt a jogot fenntartotta, vagy a feladat kitűzését (közlését) követően a körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné vagy rá nézve aránytalanul sérelmessé tenné [Mt. 16. § (2) bekezdés]. Ha azonban a munkavállaló a teljesítést már megkezdte, a munkáltató a közlést követően már nem vonhatja vissza a kitűzött és a munkavállalóval közölt prémiumfeladatot (BH1996. 342.).

A bírói gyakorlat értelmében ha a munkáltató a prémium fizetésére a munkaszerződésben vállal kötelezettséget, ez önmagában megalapozza a munkavállaló igényét.

³¹⁵ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontja értelmében a munkaügyi ellenőrzési hatásköre a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében kiterjed az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménytényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok betartására.

³¹⁶ Vö. Hős 2014, 308.

Ha a munkáltató a prémium kitűzését ilyen esetben elmulasztja, a munkavállaló a munkáltató kötelezettségvállalása folytán jogosultságot szerez a prémiumra (BH1997. 257., BH2002. 158.). A munkaszerződésben kikötött prémium a munkavállalót megilleti akkor is, ha a munkáltató a prémiumfeladat kiírásával oly mértékben késlekedett, hogy annak teljesítése már nem volt elvárható (EBH2004. 1057.). A munkaszerződésben megállapított prémium fizetését a munkáltató a prémiumfeladat kitűzéséhez és teljesítéséhez kötheti, ha azonban ezt elmulasztja, erre – mint kizáró okra – nem hivatkozhat, és a munkaszerződésben kikötött juttatást megfizetni köteles. Ha tehát a munkáltató a munkaszerződésben feltétel nélkül vállal kötelezettséget meghatározott mértékű prémium kifizetésére, nem hivatkozhat arra, hogy a prémium a prémiumfeladat kitűzésének hiányában nem illeti meg a munkavállalót (BH1997. 316., EBH1999. 44., BH2003. 90.). A bírói gyakorlat értelmében részteljesítés esetén nem illeti meg prémium a munkavállalót, kivéve, ha a munkáltató a kitűző intézkedésében erre nézve kifejezetten rendelkezett (BH2000. 125.).

A munkaügyi gyakorlat ismeri az úgynevezett *jutalékot (bónusz)* is, amely szintén a teljesítménybér egyik alfaja (BH1999. 528., BH2001. 245., BH2007. 312., BH2014. 56.). A jutalék lényege, hogy a munkavállaló elsődlegesen kereskedelmi, üzletkötői, ügynöki tevékenységének sikeressége fényében, általa a munkáltató érdekében és képviselőjében megkötött vagy közvetített ügyletek alapján keletkezett bevételből részesül díjazásban.³¹⁷

A bérpótlékok

247. Az Mt. a munkabér elemei közül számos bérpótlékot nevesít. Meg kell jegyezni azonban, hogy bérpótlékok nem csupán jogszabályban, hanem a felek megállapodásában vagy kollektív szerződésben is szabályozhatók, körük bővíthető. Nemzetközi összehasonlításban gyakoribb ez utóbbi két szabályozó, a jogszabályban történő szabályozás korántsem tekinthető általánosnak. A bérpótlékok közös vonása, hogy a munkavégzés átlagostól eltérő körülményeire, illetve annak eltérő időtartamára vagy beosztására reagálnak. A bérpótlékok a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illetik meg a munkavállalót. Az Mt. szerinti bérpótlékok általános szabály szerint egymástól függetlenül, akár több jogcímen is megilletik a munkavállalót. Megjegyzendő, hogy az MK 81. számú állásfoglalás értelmében a munkaközi szünet időtartamára – azon oknál fogva, hogy az nem tartozik bele a munkavállaló munkaidejébe – nem jár pótlék.

A bérpótlékok *számítási alapja* – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alaphére. A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alaphér összegét – az Mt. 136. § (3) bekezdésétől eltérően – általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani (Mt. 139. §). Ez utóbbi, előre rögzített osztószám módszer folytán a bérpótlék számításának alapja – a korábbi megoldással ellentétben – nem függ a havibéres munkavállalók esetében az általános munkarend szerint teljesítendő órától, így nem változik havonta attól függően, hogy az adott hónapban mennyi volt az általános munkarend szerint ledolgozandó órák száma.

³¹⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 457.

A bérpótlékokra irányadó rendelkezésektől kollektív szerződés – általános szabály szerint – abszolút diszpozitív módon eltérhet, az Mt. csupán egyetlen rendelkezést tartalmaz, amelytől az eltérés sem a felek megállapodásában, sem a kollektív szerződésben nem lehetséges. Ez az a fentebb említett rendelkezés, amelynek értelmében a bérpótlékok a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illetik meg a munkavállalót. A kollektív szerződés a bérpótlékok tekintetében egyébként nemcsak a munkavállaló javára, hanem hátrányára is eltérhet: számításának alapját, összegét, illetve mértékét is csökkentheti, a munkavállalók bérpótlékaival való jogosultságát ki is zárhatja. A munkaszerződés – ide nem értve a bérpótlék később tárgyalandó alapbérbe történő beépítését, valamint a pótlékátalány megállapítását – ezzel szemben általánosságban csak a munkavállaló javára térhet el, noha a bérpótlék számítási alapja tekintetében a munkavállalóra kedvezőtlenebb megállapodás is lehetséges.

248. Önmagában a *vasárnapi munkavégzés* még nem jelent vasárnapi pótlékaival való jogosultságot. Azok a munkavállalók ugyanis, akik a munkakörük, munkáltatójuk működésének jellegénél fogva vasárnap is rendszeresen dolgoznak, nem jogosultak vasárnapi munkavégzés után bérpótlékaival. Az Mt. rendelkezései értelmében vasárnapi munkavégzés esetén 50% bérpótlék jár, ha a munkavállaló a rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag több műszakos tevékenység, készenléti jellegű munkakör alapján vagy a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál való foglalkoztatása miatt kötelezhető [Mt. 101. § (1) bekezdés *d)*, *e)* és *i)* pont, 140. § (1) bekezdés *a)* pont, *b)* pont *ba)* alpont]. Ha a munkavállaló az Mt. 101. § (1) bekezdésének egyéb pontja alapján is kötelezhető lenne vasárnapi munkavégzésre (például ugyan több műszakos tevékenység keretei között dolgozik, de olyan munkáltatónál, amely rendeltetése folytán e napon is működik), nem tarthat igényt vasárnapi pótlékaival. Ugyancsak jár a vasárnapi pótlék, ha a munkavállalónak rendkívüli munkavégzést rendelnek el e napra, és egyébként vasárnap az Mt. 101. § (1) bekezdése alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető [Mt. 140. § (1) bekezdés *b)* pont *bb)* alpont]. Megjegyzendő, hogy a Kúria egy ügyben kimondta, hogy egy (budapesti) bevásárlóközpontban található ruházati üzlet működése a vásárlási szokások átalakulása folytán vasárnap rendeltetése folytán működőnek minősül (BH2013. 225.), ebből következően annak ellenére, hogy ez esetben kereskedelmi tevékenységről van szó, vasárnapi pótlék fizetésére nem kötelezhető a munkáltató.

A munkavállalót munkaszüneti napon történő – akár rendes, akár rendkívüli – munkavégzés esetén 100% bérpótlék illeti meg. Ugyancsak jár a munkaszüneti napon történő munkavégzésért járó bérpótlék a húsvét-, illetve a pünkösdvasárnap vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén [Mt. 140. § (2)–(3) bekezdés]. Ha a munkavállaló munkaszüneti napon egyúttal rendkívüli munkát is végez, mindkét körülményre tekintettel megilleti a bérpótlék.

249. Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő (rendes vagy rendkívüli) munkavégzés esetén 30% *műszakpótlék* jár. A változást akkor kell rendszeresnek tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább

egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van (Mt. 141. §). A változás rendszerességét meghatározó két konjunktív feltétel közül az első feltétel azt kívánja meg, hogy az adott hónapban a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltérő legyen. Ettől függetlenül, az első feltételben foglalt elemekre tekintet nélkül kell azt megállapítani, hogy az adott hónapban a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van-e. A második feltétel kapcsán a legkorábbi és a legkésőbbi időpontnak van jelentősége. E két időpont között kell megvizsgálni az eltérés mértékét, és ha ez eléri a négy órát, úgy a második feltétel is teljesül. Annak nincs jelentősége, hogy az adott hónapban megállapítható legkorábbi és legkésőbbi időpont egyébként hány munkanapon valósul meg, mivel az előfordulás gyakorisága nem követelmény. A rendszeres változás fennállásának vizsgálatakor meg kell határozni, hogy az adott hónapban a beosztása szerint hány munkanapot dolgozott a munkavállaló, ezen munkanapoknak mennyi az egyharmad része, továbbá hányféle munkaidőkezdési időpontja volt. Mind az egyharmad, mind a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont közötti négy óra eltérés számításánál a havi munkaidő beosztását kell figyelembe venni (Kúria Mfv.III.10.206/2018/4.). A műszakpótlék feltétele tehát nem az, hogy a munkavállaló több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott-e, vagy sem.

A munkavállalónak éjszakai, azaz 22 és 6 óra közötti munkavégzése esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 15% éjszakai pótlék jár (Mt. 142. §). Ha a munkavállaló egyébként jogosult műszakpótlékra, éjszakai pótlék nem illeti meg.

250. A rendkívüli munkavégzéssel járó többlet-igénybevétel az alapja a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótléknak, illetve szabadidőnek. A rendkívüli munkavégzésért járó ellenérték is a rendes munkabérén felül illeti meg a munkavállalót, adott esetben az egyéb bérpótlékok mellett (ha például a munkavállalót vasárnap rendkívüli munkavégzésre kötelezik, a rendkívüli munka ellenértéke a vasárnapi pótlék mellett illeti meg). Mivel a rendkívüli munkavégzésre irányadó szabályok nem vonatkoznak a vezető állású, valamint azokra a munkavállalókra, akiket kötetlen munkarendben foglalkoztatnak, e munkavállalókat nem illeti meg a rendkívüli munkavégzésért többletdíjazás.

A rendkívüli munkavégzés után bérpótlék, szabadidő vagy bérpótlék és szabadidő együtt is járhat. A munkavállalónak 50% bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. Megjegyzendő, hogy a felek megállapodása írásba foglalás nélkül is érvényes. A bérpótlék helyett járó szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál, és erre az alapbér arányos része jár. Ha a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést a munkavállaló munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapjára (heti pihenőidejére) vagy munkaszüneti napra rendeli el a munkáltató, 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ettől eltérően 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít [Mt. 143. § (2)–(5) bekezdés].

A szabadidőt vagy a heti pihenőnapot, illetve a heti pihenőidőt legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén pedig legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak

végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni. Lehetőség van azonban arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató akként állapodjanak meg, hogy a munkáltató a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december 31. napjáig adja ki [Mt. 143. § (6)–(7) bekezdés].

A rendkívüli munkavégzés után járó bérpótlék a többletmunka időtartamával azonos időre, a szabadidő pedig a rendkívüli munkavégzéssel azonos időtartamban illeti meg a munkavállalót. Mivel a szabadidőre a munkavállalónak szintén jár díjazás, amely az alapbér időarányos részével egyenlő [Mt. 136. § (3) bekezdés], amennyiben a munkavállaló rendkívüli munkavégzését a munkáltató szabadidővel kompenzálja, ez számára lényegében magasabb bérköltséget eredményez, mintha szabadidő helyett csupán bérpótlékot fizetne.

Készenlét esetén 20%, ügyelet esetén 40% bérpótlék jár [Mt. 110. § (4) bekezdés, 144. § (1) bekezdés]. A készenlét, illetve az ügyelet időtartama alatt a munkáltató volta-
képpen nem a többletmunkát, hanem a munkavállaló rendelkezésre állását ellentételezi. Ha a készenlét időtartama alatt munkavégzésre is sor kerül, a munkáltató a bérpótlékok (így például a rendkívüli munkavégzés) általános szabályai szerint köteles többletdíjazást fizetni. Ugyanez a helyzet az ügyelet esetében, amennyiben a munkavégzés tartama mérhető. Ha az ügyelet alatti munkavégzés tartamát nem lehetséges mérni, 50% bérpótlék jár a fentiek helyett [Mt. 144. § (2)–(3) bekezdés].

251. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a felek megállapodásukban (például a munkaszerződésben) a vasárnapi, illetve a munkaszüneti napon munkaidőben végzett munka bérpótlékát, a műszakpótlékot, valamint az éjszakai pótlékot [Mt. 140–142. §] is magában foglaló alapbért állapítsanak meg [Mt. 145. § (1) bekezdés]. Ebben az esetben az alapbérbe lényegében a felek kifejezett megállapodása a felsorolt bérpótlékok közül akár valamennyit, akár egyeseket beépíthet. Annak, hogy mely pótlékok beépítésére került sor, a felek megállapodásából ki kell tűnnie. Megjegyzendő, hogy a rendkívüli munkavégzés pótlékát nem foglalhatja magában az alapbér, azaz a rendkívüli munkavégzés nem „alapbéresíthető”. Kérdésként vetődhet fel, hogy a pótlékok alapbérbe történő beépítése szükségessé teszi-e a kötelező legkisebb munkabérnél vagy adott esetben – amennyiben ez irányadó – a garantált bérminimumnál magasabb összegű alapbér meghatározását. E körben ismeretes olyan álláspont, amely abból kiindulva, hogy a hatályos szabályozásban nem létezik olyan rendelkezés, amely ezt a lehetőséget kizárná, ezért az ilyen megállapodás érvényesnek tekinthető.³¹⁸ Figyelemmel arra, hogy a feleknek a bérpótlék számításának alapja tekintetében is megengedi a munkavállalóra kedvezőtlenebb megállapodást, a magunk részéről is helyesnek tartjuk ezt az álláspontot.

A feleknek a munkaszerződésben több lehetőségük is van arra, hogy erre vonatkozó kifejezett megállapodásukkal úgynevezett átalánydíjazást kössenek ki. Az átalány lényege egyfelől, hogy a munkáltató anélkül legyen jogosult a pótlékokra jogosító munkavégzés után többletdíjazást elszámolni, hogy ne kelljen pontosan kiszámítania a tényleges összeget. A munkavállaló másfelől a pótlékátalány összegére akkor is jogosulttá válik, ha egyébként nem végzett olyan tevékenységet, amely őt egyébként pótlékokra jogosítaná. A felek megállapodásában szükséges rögzíteni, hogy a felek mely pótlék, illetve többletdíjazás tekintetében

³¹⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 471.

rendelkeznek. Ezzel együtt az átalányban való megállapodás nem eredményezheti azt, hogy a munkavállaló aránytalanul több vagy kevesebb összeget kapjon, mint erre irányuló megállapodás hiányában, a pótlékok tételes elszámolása esetén.³¹⁹ A munkáltató és a munkavállaló valamennyi bérpótlékot (Mt. 140–143. §) – ideértve a készenlét vagy az ügyelet esetén a bérpótlékot és ezen felül az ezalatt ténylegesen elvégzett munka díjazását is – magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg [Mt. 145. § (2) bekezdés]. A pótlékátalány arányos részének meghatározásakor megfelelően alkalmazni kell az Mt. 136. § (3) bekezdését, azaz a havi pótlékátalány adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

Díjazás munkavégzés hiányában

252. A munkajogi szabályozás ismer olyan időszakokat, amelyek alatt a munkavállaló anélkül válik jogosulttá munkabérre, hogy ténylegesen munkát végezne. Ezekben az esetekben a munkavégzés elmaradásának oka lényegében a munkáltató kockázataként jelenik meg. Ilyen kockázattelepítési szabályként fogható fel az úgynevezett állásidő intézménye is, amelynek értelmében amennyiben a munkáltató oldalán (érdekszférájában) felmerült oknál fogva válik lehetetlenné a munkavállaló teljesítése, a munkavállaló ugyancsak jogosult a díjazásra. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét a munkaszerződés, valamint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok keretei között köteles teljesíteni, a munkavállalóra irányadó munkaidőben. Azt, hogy ennek miképpen tesz eleget – szintén a munkaszerződés és a munkaidő-beosztás által meghatározott korlátok között –, általános szabály szerint az általa előírt munkaidő-beosztás fogja meghatározni. Ha a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének (ezt nevezzük állásidőnek) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, a munkavállalót alapbér illeti meg az Mt. 136. § (3) bekezdése alapján [Mt. 146. § (1) bekezdés]. Az alapbéren felül a munkavállalót azonban bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

Az állásidő esetében a munkavállaló a munkaidőben ugyan képes, illetve kész lenne teljesíteni a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettségét, a munkáltató azonban ennek ellenére nem képes foglalkoztatni őt. Megítélésünk szerint amennyiben a munkavállaló eleve nincs olyan állapotban, amely képessé tenné a munkavégzésre, illetve rendelkezésre állásra, vagy a „munkavállalónak egyébként nincs teljesítési kötelezettsége”,³²⁰ a munkáltató nem szegheti meg a foglalkoztatási kötelezettségét, és nem kerülhet sor az állásidő szabályainak alkalmazására.³²¹ Ettől eltérő álláspontra helyezkedett a Kúria, amely egy ügyben kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, ám egyúttal nem is keresőképtelen, és a munkáltató „fenntartja a munkaviszonyt”, a foglalkoztatási kötelezettsége fennáll, egymagában a munkakörre való „egészségügyi alkalmatlanság”

³¹⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 472.

³²⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 473.

³²¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017.

nem szünteti meg e kötelezettséget, és nem is függeszti fel, így a munkavállaló jogosult az állásidőre (16/2017. számú munkaügyi elvi határozat).

Kiemelendő, hogy az állásidő nem vagy legalábbis korlátozottan értelmezhető azokban az esetekben, amelyekben a munkavállalót kötetlen munkarendben foglalkoztatják, azaz teljes egészében saját maga osztja be a munkaidejét, az nem a munkáltatótól függ. Mivel a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti, ezek az időpontok vagy időszakok tekinthetők olyanoknak, amelyekben értelmezhető az állásidő, hiszen azok nem a munkavállaló rendelkezése alá esnek.³²²

Ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét úgy szegi meg, hogy annak teljesítése egyébként elvárható lenne az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján (ha például a munkáltató be sem osztja a munkavállalót munkavégzésre, holott ez az adott helyzetben általában elvárható lenne), nem csupán állásidő fizetésére, hanem a munkavállaló részére a teljes kár megtérítésére köteles (ideértve az elmaradt jövedelmet is).

A korábbi szabályozáshoz képest eltér az Mt. megoldása, ugyanis míg az 1992. évi Mt. nem ismerte a munkáltató tekintetében kimentési lehetőséget a munkáltató működési körében felmerült okból bekövetkező állásidő alatti díjazás megfizetése alól, addig a hatályos szabályozás a munkáltató számára elháríthatatlan külső ok esetében ezt megengedi. A munkáltatón kívül eső és objektíve el nem hárítható akadályok felmerülése esetében a szabályozás a foglalkoztatás elmaradásának kockázatát tulajdonképpen leveszi munkáltató válláról, és azt a munkavállalón hagyja. Abban a kérdésben, hogy valamely körülmény elháríthatatlan külső oknak minősül-e, vagy sem, egyfelől a munkáltató működésén kívüli körülményeknek lehet relevanciája, azaz olyanoknak, amelyekre a munkáltató nem tud hatni, azokat befolyásolni nem tudja, a munkáltató működésével okozati összefüggésben nem állnak,³²³ másfelől olyan okokról, amelyek az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítása esetén sem háríthatók el.³²⁴

253. Az állásidőn kívül az Mt. számos olyan esetet határoz meg, amikor a munkavállaló munkavégzés, illetve rendelkezésre állás teljesítése nélkül jogosult díjazásra. Ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása – tulajdonképpen a felek megállapodása – alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás [Mt. 146. § (2) bekezdés]. Vannak olyan mentesülések, amelyek alatt a munkavállaló az úgynevezett *távolléti díjra* válik jogosulttá. Távolléti díj jár

- a) a felmentési idő;
- b) a szabadság;
- c) a kötelező orvosi vizsgálat időtartamára;
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra;
- e) a szoptató anya szoptatási munkaidő-kedvezmény tartamára;
- f) a munkavállaló hozzátartozója halálakor két munkanapra;
- g) az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén az ebből fakadó kötelezettségek teljesítése idejére;

³²² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 474.

³²³ KARDKOVÁCS 2012, 243.

³²⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 475.

- h) ha a munkavállaló a felek megállapodása szerinti képzésben, továbbképzésben vesz részt, az ehhez szükséges időre;
- i) ha a munkáltató a kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt a vizsgálat lefolytatása érdekében mentesíti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól;
- j) ha a munkavállaló bíróság vagy hatóság eljárásában tanúként köteles megjelenni;
- k) az óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő;
- l) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő [Mt. 55. § (1) bekezdés c)–g), i) pont, (2) bekezdés, 70. §, Mt. 146. § (3) bekezdés].
- m) A betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-a jár csakúgy, mint akkor,
- n) ha a munkavállaló valamely munkaszüneti napon keresőképtelen, és betegszabadságon van.

Nem illeti meg távolléti díj azonban akkor, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül [Mt. 146. § (4)–(5) bekezdés].

254. Amint az az eddigiekből is látható, a munkavégzés hiányában történő díjazás egyik kulcsfogalma a *távolléti díj*. Már az 1992. évi Mt. is ismerte ezt a jogintézményt, amelynek bevezetését eredetileg az indokolta, hogy a munkavállalót a munkában nem töltött idő bizonyos eseteiben olyan mértékű díjazás illesse meg, mintha ténylegesen munkát végzett volna, mivel az átlagkereset korábban hatályos szabályai alapján elképzelhető volt, hogy magasabb összegű díjazás illette meg, mintha a kérdéses időszakot ténylegesen munkában töltötte volna.³²⁵ Az Mt. újrászabályozta a távolléti díj kiszámításának részleteit, egyúttal száműzte az átlagkereset fogalmát a törvényből. A törvényi szabályoktól a felek megállapodása a munkavállaló javára, kollektív szerződés azonban abszolút diszpozitív jelleggel térhet el.

A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alaphér (Mt. 136. §) és pótlékátalány (Mt. 145. §), valamint az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (az úgynevezett irányadó időszakra) kifizetett teljesítménybér (Mt. 150. §) és bérpótlék (Mt. 151. §) figyelembevételével kell megállapítani. A távolléti díj megállapításakor ezeket az összegeket az Mt. különös rendelkezéseinek keretei között (Mt. 149–151. §) külön-külön kell kiszámítani, majd azokat összeadva, együttesen kell figyelembe venni. Ha az alaphér vagy a pótlékátalány összege a távollét tartama során módosul, a távollét módosítást követő tartamára a távolléti díj számítása során a módosított összeget kell figyelembe venni (Mt. 148. §). Az Mt. az esedékesség időpontját a távollét kezdő időpontjában, a végkielégítés tekintetében a munkáltatói felmondás közlésének az időpontjában, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése és a jogviszonyváltás miatt fizetendő végkielégítés esetén [Mt. 77. § (1) bekezdés b) és c) pont] a munkajogviszony megszűnésének időpontjában határozza meg. A kártérítési felelősség megállapítása esetén az esedékesség időpontja a kár

³²⁵ Kiss 2005, 203.

bekövetkezésének időpontjában, ha pedig a munkajogviszony ezt megelőzően már megszűnt, a munkajogviszony megszűnésének időpontjában rögzül (Mt. 148. §).

Havi bér esetén az alapbér meghatározásakor az Mt. 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni, ebből következően az alapbér arányos részének meghatározásához annak az általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. A távolléti díj alapbér, valamint pótlékátalány része a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható (Mt. 149. §).

A teljesítménybér-rész tekintetében a távolléti díj meghatározása során az Mt. 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni. A teljesítménybért – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni. Tiszta teljesítménybérezés esetén a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni. A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszaki rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (ez az úgynevezett osztószám). A távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén az időbérrészt az esedékesség időpontjában érvényes alapbér és pótlékátalány alapján kell figyelembe venni (Mt. 150. §).

A vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot, a készenlét és az ügyelet bérpótlékát az Mt. szerint meghatározottak szerint kell figyelembe venni. A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett. A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30%-ának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 96 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el. Ezen túlmenően a bérpótlékok tekintetében (akár a felek megállapodása, akár kollektív szerződés írja elő) az általános szabály ugyanakkor az, hogy a bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (Mt. 151. §). Ez adja meg azt az osztószámot, amely az egy órára járó jutó átlagos pótlékösszeget meghatározza.³²⁶ Amennyiben a felek megállapodása vagy kollektív szerződés további, nem nevesített bérpótlékot állapít meg, a távolléti díjhoz való viszonyáról is rendelkezhet (például arról, hogy figyelembe kell-e venni, és ha igen, milyen módon), ennek hiányában az imént ismertetett osztószámra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.³²⁷

Ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, a távolléti díj kiszámításakor az alapbért kell figyelembe venni. Hat hónapnál rövidebb munkajogviszony esetén a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell

³²⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 483.

³²⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 483–484.

figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni (Mt. 152. §).

A munkabér védelme

255. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkabér védelméről szóló, 1949. július 1-jén elfogadott 95. számú egyezményét Magyarországon a 2000. évi LIV. törvény hirdette ki. E szabályok jelentik a kiindulópontot az Mt. rendelkezései számára, amelyek tekintetbe veszik a munkabérnek mint ellenszolgáltatásnak azt a sajátosságát, miszerint az a munkavállaló és a munkavállaló családja eltartásának biztonságát is szolgálja, ennél fogva egzisztenciális funkciója is van.

A munkabér megfizetésének módja vonatkozásában az Mt. rögzíti, hogy azt – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni [Mt. 154. § (1) bekezdés]. Ha a felek a munkabért valamely külföldi fizetőeszközben meghatározott pénzösszeg magyar forintra átszámított összegeként kötik ki, az a munkabér megállapítására irányadó szabályokba ütközik, ezért általában érvénytelennek tekinthető. Megjegyezzük, hogy az Mt. a vezető állású munkavállalók vonatkozásában lehetőséget biztosít az eltérésre, hiszen e szabály is diszpozitív az esetükben [Mt. 209. § (1) bekezdés], ezért a munkaszerződésükben bármilyen pénznemet ki lehet kötni.

További, a munkavállaló egzisztenciális érdekeit védő rendelkezés, amely értelmében a munkabért sem utalvány, sem fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet [Mt. 154. § (2) bekezdés]. Korábban az 1992. évi Mt. meghatározott körben kollektív szerződésben, bizonyos korlátok között lehetővé tette a természetbeni munkabér fizetését, erre azonban az Mt. nem biztosít felhatalmazást. Így amennyiben a munkáltató például egy maga által is termelt vagy forgalmazott fogyasztási cikket kíván rendszeresen juttatni a munkavállalónak, ezt megteheti ugyan, de az értékét nem építheti bele munkabérbe, azt egyéb jogcímen, például egyfajta szociális juttatásként, bérrel felül adhatja csupán.

Az Mt. rögzíti, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál a havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár. Ha az egyenlőtlen munkaidő-beosztás órabéres díjazással párosul – eltérő megállapodás hiányában –, a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki. Abban az esetben, ha a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejár, a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. Ebből következik, hogy a havibéres munkavállaló ugyan a munkaidőkeret tartama alatt minden esetben az alapbérét kapta, annak lejártával azonban ki kell számolni, hogy van-e munkaidőkereten felül végzett munka, azaz merült-e fel rendkívüli munkavégzés. Ha a munkavállaló az így elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni. Ha viszont a munkavállaló magasabb összegű munkabérben részesült az elszámolt munkabérnél, azt az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával a munkáltató levonhatja a munkabéréből (Mt. 156. §).

A munkavállaló részére járó munkabért – a felek eltérő megállapodása, illetve kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal

kell elszámolni. Az elszámolás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló nyomon követhesse, milyen jogcímen, kinek a javára került bármilyen összeg levonásra. A kifizetett munkabér elszámolásáról a munkáltató köteles a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja [Mt. 155. § (1)–(3) bekezdés].

Az Mt. arról is rendelkezik, hogy amennyiben a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása válik szükségessé, ezt a munkáltató egyoldalúan korrigálhatja. Könnyen megeshet ugyanis, hogy a munkáltató csupán azt követően kerül mindazon ismeretek birtokába, amelyek alapján utólag pontosan meg tudja állapítani a munkavállaló tárgyhavi távollétének okát (ha például utóbb kiderül a munkavállaló távollétéről, hogy az nem igazolatlan mulasztás volt, hanem keresőképtelen betegség, vagy éppen fordítva; de megeshet az is, hogy a bérszámfejtés elkészítését követően mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, vagy ezt követően rendelnek el számára rendkívüli munkavégzést). A munkavállalót a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról ilyenkor legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkavállaló hátrányára megmutatkozó munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni, a többletkifizetést pedig az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le a munkáltató [Mt. 155. § (4) bekezdés].

A munkabért utólag, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni, ettől azonban a felek megállapodása eltérhet. Így akár ennél korábbi időpontra is hozhatja a bérfizetés napját, de az sem kizárt, hogy arra a felek megállapodása alapján csak a törvényes határidőnél később kerül sor. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében előfordulhat, hogy a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg. Ebben az esetben a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni, az alaphér felének megfelelő összegű előleget azonban ebben az esetben is köteles a munkáltató legalább havonta fizetni (Mt. 157. §).

256. A munkabért vagy készpénzben, vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. Ez utóbbi esetben, a fizetési számlára utalással történő kifizetés esetén a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen. Éppen ezért nem feltétlenül elegendő a bérfizetési napon elindítani az átutalást, hiszen annak teljesítése elképzelhető, hogy nem történik meg ezen a napon. A felek megállapodásban is rendezhetik, hogy melyik lehetőséget preferálják.

A munkabér kifizetése általános szabály szerint a munkavállaló részére költséget nem okozhat. Ennek megfelelően a munkáltató nem számíthatja fel a banki átutalás költségeit a munkavállalónak, azokat maga köteles viselni. A pénzügyi vagy a bankautomatából való pénzfelvétel, illetve a fizetési számla fenntartásának költségei megtérítésére azonban értelemszerűen nem kötelezhető a munkáltató. Ha azonban a munkavállaló valamely nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezeti a fizetési számláját, amelyre a munkáltatónak az átutalást teljesítenie kell, annak többletköltsége a munkavállalót terheli. Megítélésünk szerint azért csupán a többletköltség terheli a munkavállalót, mert ellenkező esetben a munkáltató előnyösebb helyzetbe kerülne, mintha

kifejezetten magyar pénzügyi körbe utalná a munkabéreket.³²⁸ A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza (Mt. 158. §).

Az Mt. a munkabér készpénzben történő kifizetésére szintén különös szabályokat ír elő, a felek azonban e szabályoktól egyező akarattal eltérhetnek. Ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni. Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén [Mt. 45. § (3) bekezdés], a készpénzben megfizetendő munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni. Készpénzben meghatározott munkabér esetében a szabadság megkezdése előtti – beosztás szerinti – munkanapon kötelező kifizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért. Amennyiben a munkajogviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt, a munkáltató köteles a készpénzben fizetendő munkabért a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Ilyenkor az elküldés költsége a munkáltatót terheli. A készpénzben fizetendő munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki [Mt. 159. § (1)–(6) bekezdés].

Figyelemmel arra, hogy az Mt. 31. §-a alapján a munkajogviszony tekintetében is alkalmazni kell a Ptk. bírósági és közjegyzői letéttel való teljesítésre vonatkozó szabályait, a munkabér készpénzben történő megfizetése ilyen módon letétbe helyezés útján is teljesíthető, amennyiben a munkavállaló a teljesítés helyén nem található, vagy ha egyébként a munkabér megfelelően felajánlott teljesítését a munkavállaló nem fogadja el. A letét kiadását a letétbe helyezésről szóló értesítés kézhezvételétől számított ötéves elévülési időn belül követelheti a letét jogosultja (Ptk. 6:53–6:56. §).³²⁹

A munkajogviszony tekintetében – ellentétben a Ptk.-val, ahol ez általános szabály – pénztartozás után csak akkor jár kamat, ha a felek ebben megállapodtak [Ptk. 6:47. § (1) bekezdés, Mt. 160. §]. A Ptk. értelmében a kamat mértéke a jegybanki alapkamattal egyezik meg. Megjegyzendő, hogy amennyiben a munkáltató késedelembe esik a munkabér kifizetésével, a késedelembe esés időpontjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal – idegen pénznemben meghatározott pénztartozás esetén az adott pénznemre a kibocsátó jegybank által meghatározott alapkamattal, ennek hiányában a pénzpiaci kamattal – megegyező mértékű késedelmi kamatot köteles fizetni akkor is, ha a pénztartozás egyébként kamatmentes volt. A kamat számításakor a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamat irányadó az adott naptári félév teljes idejére. A késedelmi kamat megfizetése iránti kötelezettség akkor is fennáll, ha a munkáltató a késedelmét kimenti [Ptk. 6:48. § (1) és (3)–(4) bekezdés].

257. A munkabér védelme szempontjából különösen fontos kérdés, hogy a munkáltató milyen esetekben és feltételekkel vonhat le valamely összeget a munkavállalót megillető munkabérből, illetve mely esetekben nem jogosult egyáltalán levonni. A munkáltatónak

³²⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 493.

³²⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 495.

általában nincs lehetősége a munkavállalóval szembeni igényét a neki járó munkabérből történő levonással, a munkabér visszatartásával érvényesíteni (például ezért jogellenes, ha a munkáltató a munkavállaló által okozott kárt egyoldalú intézkedésével a következő havi munkabérből levonja). A munkabérből való levonásnak egyfelől jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye. Jogszabály felhatalmazása alapján történik a levonás például az adók (személyijövedelemadó-előleg) vagy a társadalombiztosítási járulékok esetében. A levonásmentes munkabér fogalmát nem az Mt., hanem a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Vht.) határozza meg. E szerint a végrehajtási eljárásban a levonás során mentes a végrehajtás alól a havonta kifizetett munkabérnek az a része, amely megfelel az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének. Ez a mentesség nem áll fenn a gyermektartásdíj és az úgynevezett szüléssel járó költség végrehajtása esetén [Vht. 62. § (1) bekezdés]. Amennyiben a végrehajtható határozat alapján a munkáltató köteles a munkabérből levonást teljesíteni, a munkáltató a le nem vont összeg erejéig készfizető kezesként felel a végrehajtást kérőnek; ha azonban e köteleességét a munkáltató alkalmazottja szándékosan szegi meg, és a munkáltatótól a le nem vont összeget nem lehetett behajtani, a be nem hajtott összeg erejéig az alkalmazott készfizető kezesként felel a végrehajtást kérőnek (Vht. 79. §).

A munkáltató a munkavállaló hozzájárulása alapján is levonhatja követelését a munkabérből a levonásmentes munkabérrészig, valamint az igényérvényesítés megengedett módja a levonás, ha a munkáltatói követelés a munkavállalónak juttatott előlegnyújtásából ered [Mt. 161. § (1)–(2) bekezdés]. A munkavállaló hozzájárulása (kérelme) alapján történik a levonás például a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény értelmében, ugyanis a munkáltató a szakszervezeti, illetve egyéb érdekképviseleti tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szervezet számára a munkavállaló által meghatározott összegben átutalni. A munkáltató a szakszervezeti tagdíjat a munkavállaló kérelmére akkor is köteles levonni a munkabérből, ha a tagdíj összegét nem számszerűen, hanem egyéb, egyértelmű módon határozta meg írásbeli nyilatkozatában (EBH2007. 1724.).

Az Mt. értelmében tilos (érvénytelen) az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkajogviszonyt létesítsen vagy azt megtartsa [Mt. 161. § (3) bekezdés].

A felek egyensúlyi helyzetének hiányát kihasználva elvileg nem kizárt, hogy a munkáltató a munkavállalót arra vegye rá, hogy bizonyos körülmények között lemondjon a munkabérére (vagy annak egy részére) vonatkozó igényéről. Ezért a jogalkotó a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 95. számú egyezményével összhangban megtiltotta, hogy a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal érvényesen lemondjon [Mt. 163. § (1) bekezdés].

Szintén hasonló célokat szolgál az Mt. azon szabálya, miszerint engedményezésnek csak pénzkövetelés esetén van helye, a levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. Az engedményezés lényege e kontextusban, hogy a munkavállaló a munkabérkövetelését harmadik személy számára egyoldalú nyilatkozattal átengedi.

Az Mt. 31. §-a értelmében a Ptk. beszámításra irányadó szabályai a munkajogviszony tekintetében is alkalmazandók (Ptk. 6:49–6:52. §). A beszámítás a pénztartozás teljesítésének módja, amelynek lényege, hogy a kötelezett a jogosulttal szemben fennálló lejárt pénzkövetelését a jogosulthoz intézett jognyilatkozattal beszámíthatja a pénztartozásába.

A beszámítás erejéig a kötelezettségek képletesen szólva „kioltják egymást”, azaz megszűnnek. Beszámítani azonban a munkabérrel szemben csak munkajogviszonyból származó lejárt, vagyis a munkabérfizetési kötelezettség esedékességének időpontjában már esedékessé vált munkáltatói követelést lehet. A levonásmentes munkabérrel szemben ugyanakkor nincs helye beszámításnak (Mt. 162. §). A tartozásátvállalás korlátozása értelmében annak csak pénzkövetelés esetén van helye, a munkáltatói tartozást pedig a munkavállaló nem vállalhatja át [Mt. 163. § (2)–(3) bekezdés].

Amennyiben a munkavállaló számára jogalap nélkül kerül kifizetésre munkabér, annak visszakövetelésére a munkáltatónak csupán korlátozottan van lehetősége. A jogalap nélkül kifizetett munkabér – amely nettó összegben követelhető vissza (BH2003. 341.) – általános szabály szerint csupán 60 napon belül követelhető vissza a munkavállalótól. Ilyen eset fordulhat elő, ha a jogalap nélküli kifizetést például egy egyszerű bérszámfejtési hiba okozta. Ennek oka, hogy ne tartsa túlságosan hosszú ideig bizonytalanságban a munkavállalót, és ne fenyegetse indokolatlanul hosszú ideig egzisztenciális érdekeit a visszakövetelés lehetősége. 60 napon túl – azaz a hároméves általános elévülési időn belül – a jogalap nélkül kifizetett munkabér csak akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. E körülményeket az erre hivatkozó munkáltatónak kell bizonyítania.

Amint fentebb láthattuk, a munkajogviszonyban a munkáltató egyik fő kötelezettsége a munkavállaló részére a díjazás megfizetése. A munkabér egyes fajtáinak, mértékének, elemeinek, kifizetésének és védelmének szabályai a nyilvánvaló módon jelenlévő gazdasági jelentőségük mellett egyúttal a munkavállaló egzisztenciális védelmét is szolgálják.

Vákát oldal

14. § A munkajogviszony módosulása

A munkaszerződés módosítása és a munkajogviszony módosulása

258. A munkajogviszonyban bekövetkező változások vizsgálatakor különbséget kell tenni a munkajogviszony módosulása és a munkaszerződés módosítása között. A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma ugyanis nem esik egybe, hiszen a jogviszony tartalmához tartoznak a munkaszerződés tartalmi elemein túl a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból származó jogok és kötelezettségek is. A munkaviszony módosulása esetén annak tartalma a felek akaratától függetlenül, automatikusan változik meg valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály tartalmi változásának hatására. Ha az Mt. 13. §-a szerinti valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály létrejön, változik vagy megszűnik, ez a körülmény rendszerint automatikusan kihat a munkajogviszonyra, és módosítja azt. Jogszabály módosítása alapján a munkajogviszony módosulása tipikus esetének tekinthető az, amikor a munkaszerződésben alaphérként a mindenkori minimálbérben állapodnak meg. Ilyenkor a minimálbér emelése (változása) esetén automatikusan módosul a munkavállaló alaphére is. Az Mt. kógens szabályainak módosítása is automatikusan kihat a munkajogviszonyra. Kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás (Mt. 268. §) esetében a munkajogviszony automatikus módosulása e kollektív megállapodások úgynevezett átalakító erejének a következménye. Azonos megítélés alá esik az Mt. 293. § alapján megszületett döntés is. Az Mt. 43. § (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el. Ebből a rendelkezésből az is következik, hogy a munkaszerződés munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló hátrányára – általános szabály szerint – nem térhet el. A munkaszerződés és a munkajogi jogforrások viszonyában tehát a relatív diszpozitivitás elve érvényesül (főszabályként). E jogforrási rendszertani megoldás következménye az, hogy amennyiben a munkavállalóra kedvezőbb munkaszerződéses (a felek egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos megállapodásában foglalt) kikötés irányadó a munkajogviszonyban, úgy a munkaviszonyra vonatkozó szabály változása a munkajogviszonyt nem érinti, hiszen a felek viszonyában nem alkalmazandó (a kedvezőbb megállapodáshoz képest). A munkaszerződésben (a felek megállapodásában) kifejezetten nem rögzített munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket azonban munkaviszonyra vonatkozó szabály – egy korábbi jogállapothoz képest – megváltoztathatja a munkavállaló hátrányára is. Ezt a jogelvet a gyakorlat számára akként is szokás megfogalmazni, hogy a munkaviszonyban nem érvényesül a *szerzett jogok elve*, azaz a munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkajogviszonyt a munkavállaló hátrányára is módosíthatja (kollektív szerződés és üzemi megállapodás – értelemszerűen – csak a törvényes korlátok mellett).

Sajátos problémát vet fel a munkajogviszony módosulásának körében az Mt. 16–17. §-ában 2012-ben megjelent jogintézmény, az egyoldalú kötelezettségvállalás, amelynek alapján a jogosult elfogadó nyilatkozata nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.

A munkavállaló csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet érvényes kötelezettségvállaló nyilatkozatot, s ez a gyakorlatban nagyon ritkán fordul elő. A munkáltatói kötelezettségvállalás nyomán azonban a munkavállalónak alanyi joga keletkezik, azaz a munkáltatói kötelezettség a munkajogviszony tartalmává válik. A kötelezettségvállalás létrejöttére az Mt. 17. §-át kell alkalmazni, s e körben a munkáltató által kialakított (tartós) gyakorlat alapján keletkezett kötelezettségek megítélése okozhat problémát. A létrejött kötelezettségvállalás jogosult terhére való egyoldalú módosítása vagy megszüntetése – az Mt. 16. § (2) bekezdése alapján – abban az esetben érvényes, ha a kötelezett (munkáltató) bizonyítja, hogy a kötelezettségvállalás keletkezését követően a körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a teljesítést lehetetlenné teszi, vagy a teljesítés aránytalan sérelemmel járna. Ennek hiányában a kötelezettségvállalás csak a felek közös megegyezésével módosítható vagy szüntethető meg.

A munkaviszony módosulásának egyik tényállásaként is kezelhetjük a munkáltató személyében bekövetkező változást [Mt. 36. § (1) bekezdés], hiszen ebben az esetben a munkaviszony munkáltatói alanyának *ex lege* módosulásáról van szó. Ezt az intézményt külön fejezetben tárgyaljuk, itt jegyezzük meg ugyanakkor, hogy a munkavállalói alany kicserélése a munkajogviszonyban sem jogszabály, sem megállapodás alapján nem lehetséges, mivel a munkajogviszonynak ebben az alanyi pozíciójában a személyesség kizárólagos.

A felek szerződésmódosító megállapodása

259. Az Mt. 58. §-a alapján a felek a munkaszerződést (csak) közös megegyezéssel módosíthatják. A közös megegyezéssel történő szerződésmódosítás dogmatikailag felesleges, ám mégis kifejezett szabállyal való rögzítésének indoka a munkajogban garanciális jelentőségű, hiszen a munkáltató részéről megfigyelhető a munkaviszony egyoldalú módosítására (a feltételek változtatására) irányuló természetes törekvés. A gyakorlatban a munkáltató számos esetben – a mindenkori gazdálkodási, működési igényeinek megfelelően – megkísérli egyoldalú nyilatkozatával az eredeti szerződéses feltételeket megváltoztatni. Ilyen egyoldalú változtatások – az Mt. 53. §-a alapján – csak átmenetileg és meghatározott feltételek mellett lehetségesek, azonban nem eredményezhetik a munkajogviszony határozatlan időtartamra történő módosítását.

A felek – írásba foglalt – módosító megállapodásának egyértelmű és egyező akaratnyilvánítást kell tartalmaznia. Ennek meglétét annak a félnek kell bizonyítani, aki a módosítás tényére hivatkozik. A munkaszerződés módosítása csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyított a felek adott feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása (BH2005. 118.). Ha a felek akaratnyilvánítása hibában szenved, az Mt. érvénytelenségre vonatkozó általános szabályai (Mt. 27–30. §) megfelelően alkalmazandók. A bírói gyakorlatban sokszor felmerül a munkáltatói módosításra irányuló ajánlat munkavállaló általi elutasításának megítélése. Önmagában a szerződésmódosítási ajánlat elutasítása nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául. A szerződési szabadsággal ugyanis összeegyeztethetetlen az az álláspont, amely szerint a felmondás okszerű indokát képezheti, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá (BH2002. 458.). Ugyanakkor elképzelhető, sőt gyakori, hogy a munkáltató működésével összefüggő okból nem tudja a munkavállalót az eredeti szerződéses feltételek

szerint tovább foglalkoztatni, és erre hivatkozva felmondással él. A felmondás indoka azonban ebben az esetben sem lehet a módosítási ajánlat elutasítása, hanem a munkáltató működésével összefüggő ok (jellegzetesen átszervezés). A magyar munkajog nem ismeri az úgynevezett *módosító felmondás* intézményét, amelynek lényege az, hogy a munkáltatói módosító ajánlat – elutasítása esetén – felmondási nyilatkozatnak minősül.

A jogkövetkezmények szempontjából lényeges kérdés, hogy a másik féllel közölt szerződésmódosítási ajánlathoz meddig van kötve az ajánlattevő fél. Az Mt. 31. §-a alapján a munkajogi jognyilatkozatok tekintetében alkalmazni kell a Ptk. 6:64–6:70. §-ait. E szabályok az ajánlati kötöttségre (annak időtartamára), az ajánlat elfogadására, az új ajánlatra, illetve módosított és késedelmes elfogadására vonatkoznak. Ami e szabályok közül a munkajogi gyakorlat számára is lényeges ajánlati kötöttséget illeti, kiemelendő, hogy az ajánlattevő az ajánlati kötöttségének idejét meghatározhatja. Ennek hiányában a Ptk. 6:65. §-a meghatározza az ajánlati kötöttség időtartamát, mégpedig differenciáltan a jelenlévők és a távollévők közötti ajánlat tekintetében. Az írásbeli ajánlat a közléssel hatályosul; ezt követően az ajánlat visszavonható (írásban), kivéve, ha az ajánlat tartalmazta, hogy az visszavonhatatlan, vagy az ajánlat az elfogadásra határidőt állapított meg. Némileg eltérő megítélésben és tételes jogi szabályozásban részesül a munkavállaló általi szerződésmódosítási ajánlat. Az Mt. 61. § értelmében a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Ez a tájékoztatás jogi természetét tekintve nem más, mint felhívás ajánlattételre. Amennyiben a munkavállaló ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, erre az ajánlatra a munkáltatónak 15 napon belül írásban kell nyilatkoznia. Ennek a rendelkezésnek európai közösségi jogi bázisa van (lásd a határozott időre, illetve a részmunkaidőre létesített jogviszonnal kapcsolatban mondottakat). Megjegyzendő, hogy az Mt. e munkáltatói kötelezettség megszegése, illetve késedelmes teljesítése esetére – eltérően számos európai ország munkajogától – nem tartalmazza azt a jogkövetkezményt, hogy a munkaviszony a munkavállalói ajánlatnak megfelelően módosul.

260. Az Mt. 58. § második mondata értelmében „[a] munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni”. A munkaszerződés módosítását ezért – az Mt. 44. §-a szerint – írásba kell foglalni; erről a munkáltató köteles gondoskodni. Általános gyakorlat, hogy a felek a szerződésnek csak egy tartalmi elemét módosítják, és ezt foglalják írásba. Ilyenkor az eredeti szerződésnek a módosítással nem érintett részei változatlanul alkalmazandók. Munkaszerződés módosításakor meg kell állapodni abban is, hogy a módosítás mikor lép hatályba. Ilyen irányú rendelkezés hiányában a módosítást a szerződéskötést követő naptól kell alkalmazni. Az Mt. 44. § második mondata szerint az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, és csak a munkába lépést követő 30 napon belül. Ez a munkaszerződés módosítása tekintetében azzal a következménnyel jár, hogy amennyiben a munkavállaló 30 napon túl is tudomásul veszi, illetve elfogadja a munkáltató által egyoldalúan, azaz írásba foglalt megállapodás nélkül megváltoztatott szerződéses feltételeket (azaz ezeknek megfelelően teljesít), úgy ezt követően nem hivatkozhat a módosítás érvénytelenségére, vagyis arra a munkavállaló csak a módosított feltételek szerinti teljesítés megkezdését követő 30 napon belül hivatkozhat. Ennek okán a munkafeltételek tényleges (30 napon túli) módosítása módosítja

a munkaszerződést, pontosabban az írásba foglalás elmaradása miatti érvénytelenségre nem lehet hivatkozni. Ezzel – célját tekintve – azonos szabályt tartalmaz az Mt. 287. § (1) bekezdés a) pontja, amely szerint a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni a keresetlevelet az egyoldalú munkaszerződés-módosítással kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

261. A munkaszerződés módosításának intézménye – a fentiek szerint – közvetlenül érintkezik a munkáltatói irányítási jog gyakorlásával, ezért lényeges annak rögzítése, hogy milyen munkaviszonyból származó jog és kötelezettség változásához szükséges a munkaszerződés módosítása, és mit (milyen munkafeltételt) jogosult a munkáltató az utasítási joga keretében egyoldalúan módosítani. A kérdés úgy is feltehető, hogy mennyiben van a munkáltatónak joga arra, hogy a munkajogviszony elemeit egyoldalúan – a munkavállaló beleegyezése nélkül – módosítsa, és a munkáltató jogviszony-alakítási hatalmának hol húzódnak a korlátai. A munkáltató utasítási joga gyakorlásának és a munkaszerződés-módosítás tényállásának megkülönböztetése során két tárgykört kell részletesen elemezni. Egyrészt meg kell vizsgálnunk azt, hogy az Mt. 53. §-ának hatálya alatt mennyiben módosíthatja a munkáltató egyoldalúan a munkaszerződés valamilyen lényeges feltételét – munkahelyet, munkakört, munkáltató személyét – ideiglenesen. Másrészt elemeznünk kell azt is, hogy a munkajogviszonyban vannak-e olyan elemek, amelyeket a munkáltató egyoldalúan, határozatlan időre is módosíthat. Ez utóbbi tényállással kapcsolatosan le kell szögezni, hogy a munkaszerződésben rögzített feltételeket egyik fél sem módosíthatja egyoldalúan. A munkaviszonynak csak olyan módosítása jöhet tehát szóba, amely nincs a felek megállapodásában rögzítve. Egyoldalú változtatás esetén figyelembe kell venni az Mt. 6. § (3) bekezdését is, amely általános jelleggel kimondja, hogy a „munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat”. Az aránytalan sérelem fogalmának értelmezéséhez álláspontunk szerint figyelembe lehet venni különösen a munkavállaló végzettségét, személyi és családi körülményeit, egészségi állapotát, életkorát.

Az Mt. 53. §-a szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkafeltételek szerint foglalkoztatni. Ez a szabály az eltérő foglalkoztatást a munkakör, munkahely és a munkáltató tekintetében teszi lehetővé. Az Mt. 53. § hatálya alá tartozó tényállások nem igénylik a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítását. A szerződést ugyanis akkor kell módosítani, ha azok a körülmények, amelyekre a felek a munkaszerződést alapították, tartósan és lényegesen megváltoznak, és ennek következtében a munkavállalónak az eredeti feltételekkel történő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkaszerződés-módosításnak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatástól való elhatárolását leginkább ez utóbbi korlátozott ideje szolgálja. Az Mt. 53. §-a az eltérő foglalkoztatás idejének korlátozásával, azaz maximális időtartamának meghatározásával fejezi ki e jogintézmény kivételes jellegét. Az Mt. 53. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy a 352 órát nem haladhatja meg. A különböző módon megvalósított munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatások időtartamát egybe kell számítani. Az Mt. 57. § (1) bekezdése alapján az említett időtartamoknál hosszabbat is meghatározhat a kollektív szerződés (üzemi megállapodás). A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. E tájékoztatás tehát a munkáltatói irányítási

(utasítási) jog gyakorlására utal, elmaradása pedig a munkáltató egyoldalú és határozatlan időre szóló változtatási szándékára.

262. A feleknek lehetőségük van arra is, hogy a munkaszerződést ne véglegesen (határozatlan időre), hanem csak határozott időre módosítsák. Ez indokolt lehet például akkor, ha a munkavállalót határozott időtartamra megbízzák vezetői feladatok ellátásával, vagy a munkavállaló bizonyos munkakörök átvételével helyettesít másik munkavállalót, vagy csak határozott ideig végez munkát a szerződéses (szokásos) munkahelyétől eltérő helyen. Ebben az esetben a határozott időtartam lejártát követően vissza kell állítani a módosítást megelőző munkafeltételeket, és a munkaviszonyban az eredeti feltételek szerint kell teljesíteni. Annak sincs törvényi akadálya, hogy a felek megállapodása bizonyos munkadíj-elemeket határozott időre juttasson a munkavállalónak (esetleg meghatározott többletfeladathoz kapcsolódóan). Az időhatározás tehát e körben érvényes, ugyanakkor az Mt. 19. § (1) bekezdése alapján a munkajogviszonyt a munkavállaló hátrányára módosító feltétel érvényesen nem köthető ki.

Tipikus szerződésmódosítási tényállások

263. A *munkakör* fogalma azoknak a tevékenységeknek az összefoglaló (fajlagos) megjelölése, amelyeket általában a munkavállaló a munkajogviszony keretében jogosult és köteles ellátni. Az Mt. 46. § (1) bekezdés *d)* pontja alapján közölt munkaköri leírás pontosítja a munkajogviszony keretében végzendő feladatokat, s ez a munkaköri leírás – a szerződéses munkakör keretei között – egyoldalú munkáltatói nyilatkozattal változtatható. A munkavállaló konkrét munkavégzési kötelezettségét a munkáltató utasításai határozzák meg. Az utasítás azonban főszabály szerint a szerződésben rögzített munkakör kereteit nem lépheti túl. A gyakorlatban gyakran előfordul, hogy a munkavállaló a munkakörbe tartozó feladatok közül hosszabb ideig csak néhányat végez, mert a többi ellátására éppen nincs szükség. Ebben az esetben a munkáltató utasíthatja azon tevékenységek végzésére is, amelyeket rendszerint nem végez, de a munkakörébe tartoznak. Ez nem minősül egyoldalú szerződésmódosításnak, hiszen az utasítás alapján végzendő munka a munkakör keretei között marad. A felek megállapodhatnak a munkakör (teljes) megváltoztatásában, de a munkakör módosítása bekövetkezhet más munkakörbe osztás, munkakörbővítés vagy munkakörök összevonása révén. Az első esetben a munkavállaló munkaköre teljes egészében megváltozik, az eredeti munkakörétől elszakad. A munkakörbővítés során a munkakörhöz más munkakörbe tartozó feladatok kapcsolódnak, míg a munkakörök összevonása esetében egy új munkakör kapcsolódik a megmaradó korábbihoz. Mindegyik esethez szükséges a felek egyező akaratnyilvánítása. Nem szükséges a munkakört módosítani, ha a munkavállaló tevékenységét olyan feladatok ellátásával bővítik, amelyek a szakmai szokások vagy előírások szerint az adott munkakörhöz tartoznak. Másik munkáltatói szervezeti egységbe történő beosztás a feladatok változatlansága mellett nem igényli a munkakör módosítását.

264. Amennyiben a felek nem határozzák meg a munkaszerződésben a *munkavégzés helyét* (a szerződéses munkahelyet), úgy munkahelynek – az Mt. 45. § (3) bekezdése értelmében – azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint

végzi. Szokásos munkavégzési hely az a hely, ahol a munkavállalónak – a munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint – rendszerint teljesítenie kell a szolgáltatását. Ez azt jelenti, hogy a munkahely a munkaviszony természetes tartalmi eleme, azaz azt a felek szabadon meghatározhatják, azonban a felek megállapodásának hiányában az Mt. által adott meghatározás (kiegészítő szabály) az irányadó. Kérdéses, hogy van-e jelentősége ennek a változásnak a munkaszerződés módosítása szempontjából, vagy másképpen fogalmazva, nagyobb-e a munkáltató szabadsága a munkahely egyoldalú módosítása tekintetében, ha a szerződésben nincs rögzítve a munkavégzési hely. Erre a kérdésre nemleges választ kell adni, mivel a munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy a munkahelyet egyoldalúan módosítsa. A munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót a szokásos munkavégzési helytől eltérő helyen történő tartós vagy végleges munkavégzésre. Noha az Mt. a változó munkahely fogalmát már nem használja, a gyakorlat (továbbra is) azt érti alatta, hogy a munkavállaló több, földrajzilag egymástól elkülönülő *telephelyen* is köteles teljesíteni. Változó munkahely esetén egyik telephelyről a másikra történő irányításhoz nem szükséges a szerződés módosítása, továbbá ez az eset nem minősül a szerződéses munkahelytől eltérő foglalkoztatásnak sem. Ilyenkor a munkáltató mérlegelési körében eldöntheti, hogy a változó munkahely keretein belül konkrétan melyik munkahelyre osztja be a munkavállalót, azaz egyoldalúan jogosult meghatározni a konkrét munkavégzési helyet. A munkáltató döntésének célszerűségét, szükségességét, előkészítettségét, megszervezettségét a munkavállaló rendszerint nem vitathatja, azonban ebben az esetben is alkalmazandó az Mt. 6. § (3) bekezdése, azaz a munkavállalóra személyes (családi, egészségügyi stb.) körülményei okán aránytalanul terhes munkahelyet meghatározó utasítás jogellenes, és ezért az Mt. 54. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló megtagadhatja a teljesítést. A szerződésben rögzített vagy ennek hiányában a szokásos munkavégzés helye szerinti munkahelyen – például telephelyen, üzemen – belüli konkrét munkavégzési hely kijelölése nem igényli a szerződés módosítását. A munkáltató utasítási jogkörébe tartozik ugyanis a munkáltató szervezetén belül a munkavállaló konkrét munkavégzési helyének kijelölése és módosítása. A hatályos Mt. (a korábbiak szemben) nem tartalmaz a munkáltató székhelyének vagy telephelyének változása esetére különös szabályozást, így erre az esetre is az általános szabályok alkalmazandók.

265. A szerződéses *munkabér* (alpbér) megváltoztatásához – azaz csökkentéséhez és növeléséhez is – közös megegyezés szükséges. A közös megegyezés kötelezettsége tehát a szerződésben rögzített valamennyi bérelem – alpbér és egyéb bérelemek – tekintetében fennáll. Az emelés vonatkozásában ez a gyakorlatban általában nem okoz problémát, mert a munkavállaló nem utasítja vissza a munkáltató egyoldalú intézkedése nyomán megvalósuló béremelést. A megemelt munkabér felvételét a munkavállaló hozzájárulásának kell tekinteni, és e tekintetben is alkalmazandó az Mt. 58. § második mondatának szabálya.

A munka díjazására vonatkozó megállapodás módosításának sajátos esete az, amikor a munkáltató az időbérben való díjazás helyett teljesítménybéres rendszert vezet be [Mt. 137. § (2)–(3) bekezdés]. Mivel az Mt. 137. § (3) bekezdése alapján a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak munkaszerződéses megállapodás alapján lehet, ez a közös megegyezéssel módosítás szükségességét hozza magával, amiként az is, ha az úgynevezett vegyes díjazási rendszerben az időbér nem éri el a szerződéses alpbér összegét.

A munkaidő beosztásának részletszabályait nem kötelező és nem is célszerű a munkaszerződésben rögzíteni, s ez nem is gyakori. A munkaidő meghatározása a munkaszerződés esetleges eleme. Az Mt. 45. § (4) bekezdése rögzíti, hogy a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A munkáltató nem jogosult a munkavállaló munkaidejét egyoldalúan oly módon csökkenteni, hogy ennek a munkabérre is hatása legyen. A munkáltató egyoldalú döntésével a munkaidő nem alakul át részmunkaidővé. Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Ebből következően a munkaidő-beosztás megváltoztatása önmagában nem szerződésmódosítási tényállás, azonban ha a felek a munkaszerződésben megállapodtak valamilyen munkaidő-beosztásban, úgy ennek megváltoztatása csak közös megegyezéssel lehetséges. Szintén nem igényli a munkaszerződés módosítását, hanem a munkáltató irányítási jogának körébe tartozik a teljesítendő munkaidő munkaidőkeretben történő meghatározása (Mt. 93–94. §), a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelése (Mt. 108. §) vagy a szabadság kiadása (Mt. 122. §).

A munkaszerződésben a felek bármilyen egyéb munkaviszonnyal összefüggő jogot és kötelezettséget is szabályozhatnak, s ezek módosításában is megállapodhatnak.

A munkaszerződés módosításának egyéb (törvényben szabályozott) esetei

266. Az Mt. 59. §-a alapján a munkáltatót munkaszerződés-módosítási ajánlattételi kötelezettség terheli. Ezekben az esetekben tehát nem egyoldalú módosítási kötelezettségről beszélhetünk, hanem arról, hogy meghatározott tényállásokban a munkáltató meghatározott tartalmú módosítási ajánlatot köteles közölni a munkavállalóval. Amennyiben a munkavállaló szülei szabadságon volt (Mt. 127. §), illetve gyermeke gondozása (Mt. 128–130.) vagy hozzátartozója tartós, személyes ápolása céljából (Mt. 131. §), továbbá a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés idejére (Mt. 132. §) fizetés nélküli szabadságon volt, úgy a távollét megszűnését követően ismételt munkába állásakor a munkáltató köteles a munkavállaló számára ajánlatot tenni a munkabér módosítására. A szabályozás háttérében az a megfontolás húzódik meg, hogy a felsorolt esetekben a távollétre (a tartós teljesítési szünetre) közérdekből, de legalábbis privilegizált magánérdekből kerül sor, ezért a munkavállalót ebből származóan nem érheti hátrány. A munkáltatói ajánlat megtételekor „a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére” megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. „Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.” (Mt. 59. §.) Főszabályként tehát a visszatérő munkavállalóval azonos munkakört betöltő munkavállalók tekintetében időközben bekövetkezett béremelés az irányadó. Ilyenek hiányában a munkáltatónál megvalósult tényleges átlagos éves béremelést kell figyelembe venni. Ha a felek a béremelés mértékében nem tudnak megállapodni, a munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, illetve a megnövelt munkabérre vonatkozó igényét az elévülési időn belül érvényesítheti. Bírói gyakorlatunk szerint a munkáltatói ajánlattételi kötelezettség elmulasztása a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának indoka lehet (EBH2006. 1439.).

A gyakorlatban előfordult, hogy abban az időszakban, amelyben a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon volt, a munkáltatónál bércsökkentésre került sor. Az Mt. 59. §-a csak a módosításra irányuló ajánlattételi kötelezettséget írja elő. Ebből következik, hogy a korábbi

gyakorlattal egyezően jelenleg sem lehet a munkavállaló bérét egyoldalúan csökkenteni azért, mert az azonos munkakörben dolgozó munkavállalók bére időközben csökkent. A bércsökkentésre irányuló esetleges munkáltatói módosítási ajánlatot a munkavállaló nem köteles elfogadni.

A közelmúltban (2018. január 1. napi hatállyal) került sor az Mt. 60. §-ának módosítására, amely módosítás összefügg az Mt. 51. § (3) bekezdésének módosításával. Ez utóbbi a munkavállaló egészségi állapota változásának tényállásához kapcsolódik, s azt a munkáltatói kötelezettséget rögzíti, hogy a munkáltató köteles az érintett munkavállaló munkafeltételeit és munkaidő-beosztását a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően módosítani. Hangsúlyozni kell, hogy ebben az esetben nem a munkaszerződés módosításáról van szó, s erre utal az is, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdése kifejezetten utal a módosítással kapcsolatosan az Mt. 6. §-ára, amely a munkaszerződés teljesítése körében irányadó általános magatartási követelményeket határozza meg. Ebben az esetben tehát a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítására a munkáltatói irányítási jog körében (utasítással) kerül sor. Amennyiben erre nincs mód, úgy az Mt. 60. § (1) bekezdése alapján a munkáltató meghatározott munkavállalói kör számára a munkakört érintő szerződésmódosítási ajánlat megtételére köteles. E munkavállalói kör: a várandós nő, valamint a legfeljebb egyéves gyermeket nevelő nő. Az ajánlattételi kötelezettség további feltétele, hogy a munkavállaló az eredeti munkakörében – orvosi vélemény alapján – nem foglalkoztatható. A munkáltatói ajánlat szerinti másik munkakörben a munkavállaló legalább az ebben a munkakörben irányadó alaphétre jogosult. Amennyiben az érintett női munkavállaló még megváltoztatott munkakörben sem foglalkoztatható (nincs ilyen munkakör), úgy a teljesítés alól fel kell menteni. Az Mt. említett szabályának értelmezése alapján azt is rögzíthetjük, hogy a munkavállaló a munkáltatói ajánlatot ebben az esetben sem köteles elfogadni, azaz a munkaszerződés módosítása ebben az esetben is a felek megállapodásával következik be. Ha az elutasító nyilatkozatnak alapos oka van, úgy a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult. Ennek (az alapos oknak) hiányában munkadíj nem illeti meg. Megítélésünk szerint a munkavállaló alapos okkal tagadja meg a felajánlott munkakör elfogadását, amennyiben az nem felel meg végzettségének, képzettségének, vagy személyi körülményeire, életkorára, egészségi állapotára tekintettel számára aránytalan sérelmet okoz.

Meg kell említeni, hogy e jogintézmény hátterében az 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelv (a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről) átvételére irányuló jogalkotói törekvés áll.

267. Az úgynevezett *atipikus munkaviszonyok* esetén az Mt. speciális szabályokat állapít meg a munkaszerződés-módosításra vonatkozóan is. Az Mt. 61. § (1) bekezdése a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét rögzíti. Ennek értelmében a munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. A tájékoztatási kötelezettségnek kettős célja van. Egyrészt igyekszik elősegíteni az atipikus munkavégzési formák elterjedését, másrészt lehetőséget kíván adni az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak részére tipikus munkaviszony betöltésére. Ezeket a célokat úgy szolgálja, hogy megpróbálja megkönnyíteni a tipikus

és atipikus munkaviszonyok közötti átjárhatóságot, értve ez alatt különösen a teljes munkaidős foglalkoztatásból a részmunkaidőssé, valamint fordítva történő munkaviszony-alakítást, továbbá a határozott idejű foglalkoztatásból a határozatlan idejűvé vagy távmunkavégzés keretében végzett munkaviszonyba való átjárhatóságot. Ez a szabály az UNICE, CEEP és az ETUC által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 97/81/EK irányelve, az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve, valamint az Európai Távmunka Keretmegállapodás (2002) magyar jogba történő átültetését szolgálja. A tájékoztatási kötelezettség formai és tartalmi követelményeivel (kellékeivel) kapcsolatosan utalunk az Mt. 18. § (1) bekezdésére, amely az Mt. 61. §-ára is alkalmazandóan rögzíti, hogy a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A második bekezdése továbbá rögzíti, hogy a tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Ennek a szabálynak garanciális jellege van, ami azt célozza, hogy a tájékoztatás a munkáltató minden munkavállalója számára elérhető legyen, és a munkavállalóknak elegendő idő álljon rendelkezésre ahhoz, hogy eldöntsék, kívánna-e élni a szerződésmódosítás (ajánlattétel) lehetőségével. Az Mt. 61. § (2) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatát megvizsgálni, és 15 napon belül írásban nyilatkozni arról, hogy a módosítási javaslatot elfogadja-e, vagy sem. A munkáltató tehát köteles rövid határidőn belül érdemi nyilatkozatot tenni. A nyilatkozatot írásba kell foglalni. A munkáltató mérlegelési jogkörében dönt a módosítási ajánlat elfogadásáról. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltató eleget tett az Mt. 61. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségének, az önmagában nem értelmezhető szerződésmódosítási ajánlatként. Ez a tájékoztatás jogi természetét tekintve felhívás ajánlattételre. Ezért a munkáltató nem köteles minden munkavállalótól érkező módosítási ajánlatot elfogadni, hanem dönthet arról, hogy az adott munkavállaló tekintetében kíván-e élni a szerződésmódosítás lehetőségével. A munkáltató mérlegelési jogkörének csak az általános munkajogi magatartási szabályok állítanak korlátot. A munkáltató nem köteles mérlegelési döntését indokolni. Az Mt. 22. § (5) bekezdése szerint a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát csak a törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni. Mivel az Mt. 61. §-a nem ír elő külön indokolási kötelezettséget, így a munkáltatót az nem terheli. Amennyiben mégis indokolja döntését, úgy annak meg kell felelnie az általános magatartási követelményeknek és az egyenlő bánásmód elvének is. Az indokolás jogszerűsége megtámadható. Amennyiben az állásra több munkavállaló jelentkezik, akkor a munkáltatónak különös figyelmet kell szentelnie annak, hogy döntése ne legyen diszkriminatív. Döntését ugyan nem kell indokolnia, azonban ha valamelyik munkavállaló az egyenlő bánásmód elvének megsértésére hivatkozva utólag megtámadja azt, úgy a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy döntése nem volt diszkriminatív. A munkáltatói döntés jogellenessége peresíthető az Mt. 285. § (3) bekezdése alapján. A magyar munkajogból ugyanakkor hiányzik a munkáltatói hallgatás (késedelmes nyilatkozat) vagy a jogellenes elutasítás jogkövetkezményére vonatkozó rendelkezés, azaz tulajdonképpen szankció nélküli munkáltatói kötelezettségről beszélhetünk. E szankció számos európai ország munkajogában az, hogy ezekben az esetekben a munkaszerződés a munkavállalói ajánlatnak megfelelően – a törvény erejénél fogva – módosul. Ilyen (automatikus) módosulás az Mt. alapján tehát nem következik be.

268. Az Mt. 61. § (3) bekezdése alapján amennyiben a kisgyermekes munkavállaló kezdeményezi, a munkáltató köteles a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani a munkaszerződést. Ez a kötelezettség a munkáltatót értelemszerűen abban az időszakban terheli, amikor a munkavállaló gyermeke gondozása céljából nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot. A munkáltatói kötelezettség főszabály szerint a gyermek hároméves koráig áll fenn, ám három vagy több gyermeket nevelő szülők esetében a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége a gyermek öt éves koráig áll fenn. Hangsúlyozni kell, hogy a munkáltatót a szerződésmódosítási ajánlat elfogadásának kötelezettsége mindkét szülővel szemben terheli. A szabály célja az, hogy lehetővé tegye a kisgyermeket nevelő munkavállalók részére a munka világába történő visszatérést, a munkakörnyezetbe való visszailleszkedést. A jogintézmény hátterében a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, a Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve húzódik meg. Megítélésünk szerint a munkáltató hallgatása, illetve az ajánlat elutasítása nyomán a felek közötti munkaszerződés a törvény erejénél fogva módosul. A felek természetesen megállapodhatnak nemcsak a törvényben rögzített, a gyermek három-, illetve öt éves koráig tartó időtartamra, hanem hosszabb időre is, és eltérhetnek attól a rendelkezéstől is, hogy a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részében határozható meg. Az Mt. 62. §-a értelmében ugyanis a felek csak a munkavállaló javára térhetnek el ettől a szabálytól. A munkavállaló érdekét azonban adott esetben mindkét irányú eltérés szolgálhatja, azaz a törvényes munkaidő felénél hosszabb és rövidebb idejű munkaidőben történő megállapodás is kiköthető érvényesen. A jogintézménnyel kapcsolatosan hangsúlyozni kell azt, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés c) pontja alapján a munkavállalóval szembeni felmondási tilalom csak a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamára áll fenn; a részmunkaidőben munkát végző munkavállaló munkaviszonya az Mt. 66. § (6) bekezdése alapján szüntethető meg. Az Európai Bíróság a C–588/12. *Lyreco Belgium NV kontra Sophie Rogiers* ügyben 2014. február 27. napján meghozott ítéletében ehhez erősen hasonló tényállásban foglalt állást. Megállapította, hogy a szülői szabadságról szóló 96/34/EK irányelvvel ellentétés az a tagállami jogszabály, amely szerint a részmunkaidős, szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződése munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén járó (átalány)kártérítést a munkaviszony megszüntetése időpontjában esedékes csökkentett díjazás alapján határozzák meg. Az ítélet alapján legalábbis aggályos a magyar munkajog megoldása. Az Mt. 148. §-ának a távolléti díj számítására és esedékességére vonatkozó szabályaiból ugyanis éppen az következik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának felmondással való megszüntetése esetén az őt megillető juttatásokat (és a jogellenes megszüntetés anyagi következményeit) a részmunkaidőre tekintettel csökkentett díjazás figyelembevételével kell megállapítani. Ez legalábbis jelentősen csökkenti a jogintézmény hatékonyságát, korlátozza a jogalkotói cél megvalósulását.

Eltérés a munkaszerződés módosításának törvényi szabályaitól

269. Az Mt. 62. §-a rögzíti, hogy a munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályok közül melyektől lehet eltérni, és az eltérés milyen módon (irányban) megengedett. A munkaszerződés módosítására vonatkozó speciális szabályként az Mt. 62. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a felek megállapodása és kollektív szerződés az Mt. 58. §-ban foglaltaktól nem térhet el, azaz a szerződésmódosítás általános szabályai kógens természetűek. Az Mt. 62. § (2) bekezdése szerint kollektív szerződés az Mt. 59–61. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el, azaz e szabályok relatív diszpozitív szabályok, amelyektől mind a munkaszerződésben, mind pedig kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Ennek megfelelően a felek a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatják. Érvénytelen tehát az a munkaszerződéses vagy kollektív szerződéses kikötés, amely a munkáltatót felruházza azzal a joggal, hogy a munkaszerződés valamely elemét a munkavállaló hátrányára a jövőben egyoldalúan módosítsa. Szintén eltérést nem engedő szabály, hogy a munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Érvénytelen például az olyan munkaszerződéses kikötés, amely a munkaszerződés szóbeli módosítását teszi lehetővé. Ugyanakkor a felek megállapodhatnak a munkavállalónak az Mt. 127–133. §-ában meghatározott távollétét követően a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét meghaladó mértékű béremelésben. Szintén érvényes a felek megállapodása vagy kollektív szerződés rendelkezése alapján a munkavégzés alól felmentett munkavállalónak az alaphétnél magasabb díjazása.

Vákát oldal

15. § A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése

A munkajogviszony megszűnéséről és megszüntetéséről általában

270. A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének rendszere a munkajogon belül számos kérdést vet fel, egyúttal magában hordozza a munkajog lényegét és funkcióját. E körben jelenik meg talán legmarkánsabban a munkavállalói érdekek védelmét közép-pontba helyező állami beavatkozás,³³⁰ ebből következően a szabályozás jelentős eltéréseket mutat a munkajogviszony alanyainál. Egyrészt a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének természetére érzékletesen utal az a tény, hogy noha a döntést a munkáltató hozza meg, valójában a munkavállaló az, aki ennek anyagi és szociális kockázatát viseli. A megszüntetés a munkavállalót egyfelől fő jövedelmi forrásától fosztja meg, másfelől életének, társas érintkezéseinek egyik legmeghatározóbb közösségéből ragadja ki.³³¹ Másrészt a munkáltatónak a működése és a gazdasági érdekei is veszélybe kerülhetnek az alkalmatlan időben végrehajtott munkavállaló általi megszüntetés következtében. Ezzel együtt a kérdés szabályozása során a jogalkotó általában figyelembe veszi azt is, hogy míg a munkajogviszony megszüntetése a munkavállalót alapvető anyagi és szellemi javak birtoklásától és élvezetétől fosztja meg, saját, illetve közvetlen környezete mindennapi megélhetését is veszélybe sodorhatja, addig a munkáltatót ez a helyzet általában kevésbé fenyegeti, noha kétségtelen, hogy a jogellenes megszüntetés hatásai túlmutathatnak a távozó munkavállaló által ellátott munkakör átmeneti megüresedésén, és kihatással lehetnek a meglévő munkavállalói állomány munkamoráljára. Kétségtelen az is, hogy napjainkban egyre élesebben vetődik fel a szakképzett munkaerő megtartásának fontossága, ami különösen érzékenyen érinti azokat a munkáltatókat, amelyeknek versenytársai akár az országhatároktól függetlenül is képesek a munkavállalókat átcsábítani. A munkajogviszony stabilitása ebből következően nem csupán a munkavállaló, hanem ebben az értelemben a munkáltató számára is különös értékévé lép elő.

271. A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése szempontjából különös jelentőséggel bír a munkajogviszony rendeltetésének meghatározása. Erre azért van szükség, mert minden olyan tényállás, amely a munkajogviszony megszűnéshez vezet, illetve annak megszüntetését idézi elő, olyan körülmények fennállását feltételezi, amelyek okán a munkajogviszony nem képes megvalósítani az általa betöltött célt. Általában kijelenthető tehát, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének fókuszpontjában a munkajogviszony rendeltetésvesztése áll.³³²

³³⁰ KISS 2005, 228.

³³¹ COLLINS 1992, 1–2.

³³² GARANCY 1970, 24–25.

Az Mt. ugyan hivatkozik a munkajogviszony rendeltetésére, annak tartalmát azonban nem határozza meg. Ennek során a munkajogviszony tartalmát alkotó főbb jogokból és kötelezettségekből, valamint a munkajogviszony fogalmából szükséges kiindulni. Az Mt. értelmében a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alapján munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni [Mt. 42. § (2) bekezdés]. A munkajogviszony rendeltetése ebből következően egyrészt kétséget kizáró módon „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás”³³³ (gazdasági rendeltetés), másrészt a munkavállaló egzisztenciális érdekeinek biztosítása, hiszen a „munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása”³³⁴ (szociális rendeltetés). Harmadrészt a munkajogviszony nemcsak az ember, hanem a közösség számára is kiemelkedő fontossággal bír a szükségletek kielégítése vonatkozásában, így annak társadalmi rendeltetése is van.

A rendeltetésvesztés tekintetében két előzetes megállapítást érdemes tenni. Egyfelől a rendeltetésvesztés – a szerződés teljesítéséhez fűződő érdek megszűnése – ernyőfogalom. Másfelől – mivel nem tisztán jogi fogalomról van szó – elsődlegesen gazdasági, szociológiai, pszichológiai szempontok mentén ragadhatók meg a rendeltetésvesztést közvetlenül kiváltó okok. A rendeltetésvesztés egyik csoportját azok az objektív jogi tények alkotják, amelyek a felek akarától függetlenül következnek be, és objektíve folytathatatlaná teszik a jogviszonyt. Ilyenkor a teljesítés eleve lehetetlenné válik (ilyen például a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ez utóbbiak objektív jellegükre tekintettel vezetnek a munkajogviszony megszűnéséhez. A felek vagy a fél oldalán bekövetkező rendeltetésvesztés különböző okokra vezethető vissza a munkáltató és a munkavállaló tekintetében.

A munkavállaló esetében számos ok létezhet, amely a munkajogviszony megszüntetésére sarkallhatja. Ez az érdekműlás szubjektív mozzanatokkal átszőtt, egyes esetekben csak a pszichológia által feltárható jelenségekre, az ember belső motivációira vezethető vissza, más esetekben „kívülről” származó okokról van szó. A munka díjazása általában meghatározó szerepet tölt be a munkavállaló döntése során, ennek személyes megítélése azonban függ az életkortól, ambícióktól, valamint attól, hogy a munkahelyen kívüli életének egyes elfoglaltságait mennyiben tudja fedezni a munkával elért jövedelem. A kihívásokkal teli munka, a jobb munkafeltételek, a jó munkahelyi légkör ugyanakkor sokszor megelőzi a munkabér összegével kapcsolatos elvárásokat. Előfordulhat, hogy a munkavállalót rajta kívül álló okok késztetik a munkajogviszony megszüntetésére (egészségi állapot, családi problémák, lakóhelyváltás). Rendeltetésvesztéshez vezethet az is, ha a munkáltató magatartása, a munkáltatói jogkörgyakorlás módja, a munkaszervezés sajátosságai következtében alakul ki a munkavállalóban a meggyőződés arról, hogy számára nem indokolt a jogviszony fenntartása.

A munkáltató számára a munkajogviszony megszüntetésének joga az egyik legfontosabb jogosítvány, amely nélkül a tevékenységének hatékony ellátása aligha képzelhető el. A munkáltatók számára éppen ezért kulcsfontosságú, hogy a jogrendszer lehetővé tegye a rendeltetését veszített munkajogviszony megszüntetését. Ez azonban társadalmi érdek is, az általános jóléti megfontolásokkal lenne ellentétes ugyanis, ha a gazdasági versenyre épülő

³³³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 59.

³³⁴ Vö. 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH2011. 49.; 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH2011. 181.

társadalmakban a munkajogviszonyt olyan esetekben is fenn kellene tartani, amikor ezt például a munkavállaló képességei vagy a külső gazdasági okok nem teszik indokolttá.³³⁵ A munkáltató oldalán a rendeltetésvesztés bekövetkezhet akkor, ha a működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása már nem teszi szükségessé az adott munkakör fenntartását. Mindezt objektív gazdasági körülmények (keresletcsökkenés, külső verseny, technikai innováció, munkamódszerek változása), illetve a munkáltató általi szubjektív megítéléséből következő, a szervezet belső felépítésére, feladatellátásának módjaira kiható döntések is előidézhetik. Ezek a megszüntetések a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra vezethetők vissza (*economic dismissal*), és általában a munkavállaló által ellátott konkrét munkakör (állás) megszűnését eredményezik. Más esetekben a munkajogviszony úgy szűnik meg, hogy közben az állás továbbra is fennmarad. Ez a helyzet a munkavállaló személyében rejlő okra alapított, a magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos megszüntetések (*personal dismissal*) esetében a munkavállaló munkavégzésével, a munkaszerződés konkrét teljesítésével kapcsolatban merülnek fel problémák.³³⁶ A munkavállaló személyében rejlő okon alapuló megszüntetéseknel a rendeltetésvesztés oka minden esetben a munkavállaló személyében gyökerezik, közvetetten még akkor is kihatással bírhat a munkáltató működésére (például a munkavállaló magatartása folytán a munkáltató ügyfelei megszakítják vele a fennálló szerződéses kapcsolatokat, ez pedig akár piaci térvészteshez is vezethet).

A gazdasági (*economic*) és a munkavállaló személyében rejlő (*personal*) okon alapuló megszüntetések alternatív fogalom párrjaként jelenik meg az individuális és a kollektív megszüntetés.³³⁷ Helyesebb azonban az első fogalom párt használata, mert egyfelől egyetlen munkavállaló is elbocsátható személyes és gazdasági okokra való hivatkozással, másfelől több munkavállaló munkajogviszonya is megszüntethető magatartással vagy képességekkel kapcsolatos okoknál fogva. Ismeretes egy harmadik distinkció is, nevezetesen a munkavállaló személyében rejlő okra alapított felmondás (*disciplinary dismissal*) és a gazdasági okon alapuló megszüntetés (*workforce reduction*).³³⁸

272. A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai alapjaiban véve nem térnek el a klasszikus magánjogi, kötelmi jogi tényállásoktól, általánosságban a kötelmi jog dogmatikai készlete vonatkozik rá. A megszüntetés kontraktuális alapjai következtében a szabályozásnak tiszteletben kell tartania a felek szerződéses autonómiáját, és biztosítania kell, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén bármelyik fél szabadulni tudjon a kötelemből, azaz lehetősége legyen a számára rendeltetését veszített munkajogviszonyt megszüntetni. A megszűnés és a megszüntetés rendszerének felépítése közvetlenül azonban nem jogdogmatikai, hanem sokkal inkább jogpolitikai okokra vezethetők vissza. Ezeket az okokat, amelyek végső soron a munkáltató szerződéses autonómiájának korlátozását eredményezik, a felek közötti egyensúlyi állapot megtartásának követelménye alakítja, aminek következtében a munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor

³³⁵ HEPPLÉ 1997, 204.

³³⁶ Lényegében erre a kategóriára vonatkozik a *discharge*, a *sack* és a *fire*, a *licenciement pour motif personnel* (Code du Travail, L. 1232. szakasz), a *despido disciplinario* (Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 54. szakasz) és a *licenziamento individuale* kifejezés is.

³³⁷ RADAY 1989, 122.

³³⁸ HEPPLÉ 1998, 280–281.

a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez. A munkajogviszony ugyanis nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, annak szociális rendeltetésére is figyelemmel kell lenni.³³⁹ Megjegyzendő, hogy a klasszikus kötelmi jogban is léteznek olyan megoldások, amelyek esetében az egyik fél érdekei különös védelemben részesülnek a jogviszony megszüntetése során, és ennek következményeként a másik fél megszüntetési jogát bizonyos korlátok közé szorítja a magánjogi szabályozás. Ebből is látható, hogy a gyengébb fél védelme nem kizárólagos munkajogi sajátosság, az tipikusan előfordul a tartós szerződéses jogviszonyokban (például bérleti jogviszonyban a bérlővédelem intézménye).

A felek eltérő pozíciója és egyensúlytalansága következtében a munkajogi megszüntetési rendszernek olyan megoldást kell kialakítani, amely biztosítja, hogy egyik fél se szenvedjen aránytalan sérelmet, valamint a rendeltetését veszített munkajogviszony megszüntetésének lehetőségét is biztosítani kell. A szabályozás során mérlegelni kell, hogy az milyen feltétellel engedi érvényesülni a munkajogviszony megszüntetéséhez fűződő érdekeket, és milyen rendelkezésekkel teremti meg a felek viszonylagos egyensúlyi helyzetét.³⁴⁰ Az egyensúlyi helyzet megteremtése különösen azokban az esetekben merül fel hangsúlyosan, amely esetekben a munkajogviszony csupán az egyik fél számára veszítette el a rendeltetését, ezért azt egyoldalúan kívánja megszüntetni. A szociális rendeltetés ugyan a munkáltató általi megszüntetés során kerül különösképpen előtérbe, nem szabad figyelmen kívül hagyni ugyanakkor azt sem, hogy az egyensúlyi helyzet megteremtése azokban az esetekben is elengedhetetlen, amikor a munkavállaló oldalán következik be rendeltetésvesztés.

273. Szükséges elhatárolni egymástól a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit. A munkajogviszony megszüntetése mindig a fél vagy a felek akaratából fakad, ellentétben a munkajogviszony megszűnésével, amelynek forrása a felek akaratán kívül álló, objektív jogi tény, külső esemény, beleértve a bíróság vagy hatóság rendelkezését is. A megszüntetés tényállásai tekintetében a kötelmi jogi megoldásokból kiindulva azok a jogi tények jöhetnek szóba, amelyek emberi magatartásokban – akaratnyilatkozatokban, illetve reálaktusokban – öltenek testet. Ennek magyarázata az, hogy a megszüntetés mögött a fentiekben vázolt és a fél által szubjektíve koncipiált rendeltetésvesztés áll, ezért egyedül ő az, aki a munkajogviszony fenntartásának szükségtelenségére következtetni tud. Ebből következően a rendeltetésvesztést előidéző ilyen típusú okok automatikusan nem vezetnek el a munkajogviszony megszűnéséhez, ehhez a fél megszüntetésre irányuló jognyilatkozatára van szükség. A megszűnés tekintetében ezzel szemben a felek jognyilatkozata irreleváns.

A kötelmi jogban a jogviszony megszűnését eredményező jogi tények között általánosságban a rendeltetésszerű teljesítés szerepel első helyen. Figyelemmel arra, hogy a munkajogviszony olyan tartós kötelelem, amelynél fogva a munkavállaló fő szolgáltatása – a munkavégzés – *facere*, a munkáltató egyik fő szolgáltatása – a díjazás fizetése – *dare* jellegű,³⁴¹ a felek szerződészerű teljesítése – a munkajogviszony lényegéből fakadóan – nem szünteti meg azt (ez alól a meghatározott feladat elvégzésére létesített határozott idejű munkajogviszony a kivétel csupán, mivel e körben voltaképpen a teljesítés eredményezi a jogviszony

³³⁹ Kiss 2005, 228.

³⁴⁰ Vö. RICHARDI–WLOTZKE 1993, 275.

³⁴¹ Kiss 2005, 228.

megszűnését). A rendszeres teljesítés általánosságban a munkajogviszony fennmaradásának egyik alapvető feltétele, a munkajogviszony csak a folyamatos és zavarmentes teljesítés mellett töltheti be rendeltetését.³⁴²

274. Összességében megállapítható, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai azokra a helyzetekre reagálnak, illetve akkor lépnek működésbe, ha valamely objektív ok folytán már nem lehetséges a szerződésszerű teljesítés, vagy valamely szubjektíve megítélhető ok miatt a munkajogviszony elveszíti rendeltetését. Ebből következően a munkajogviszony megszüntetése a huzamos jellegű magánjogi jogviszonyok (például bérlet, haszonbérlet, tartós megbízás) megszüntetési rendszeréhez áll a legközelebb. A tartós magánjogi jogviszonyhoz képest lényeges eltérés azonban, hogy míg a magánjogban a jogviszony egyszerű felmondását nem szükséges megindokolni, addig a munkajogviszony felmondása – legalábbis a kontinentális jogrendszerekben – indokoláshoz kötött. Minden tartós magánjogi jogviszonyra igaz ugyan, hogy az egyoldalú megszüntetés során azon fél oldalán, amelyiknél még a jogviszony rendeltetése fennáll, érdeksérelem következik be. Különösen igaz ez azokban az esetekben, amikor valamilyen szempontból a felek helyzete a formális mellérendeltségen túl egyenlőtlenségekkel átszőtt (ilyen például a lakásbérleti jogviszony), ennek ellenére a felmondás általában mégsem kötött indokoláshoz. Ebből következően a munkajogviszony sajátos természetével közvetlenül összefüggő oka van a munkáltatói felmondás indokolására vonatkozó kötelezettség előírásának, valamint általában véve az úgynevezett *felmondásvédelem* intézményrendszerének.

275. Egyes esetekben a felek akaratától független, *objektív* ok teszi lehetetlenné a munkajogviszony teljesítését (így például a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ekkor a felek egyensúlyi helyzetének megteremtése egyáltalán nem vagy csak közvetett módon értelmezhető, ugyanis amennyiben a munkajogviszony egyik alanya meghal vagy megszűnik, a munkajogviszony további folytatása objektív okból lehetetlenül, ennél fogva – másik fél hiányában – az egyensúlyi helyzet kialakítása is lehetetlenné válik. Vannak ugyanakkor olyan objektív okok is, amelyek jogszabályban kifejezésre jutó és a felek érdeke felett álló közérdeket közvetítenek (ilyen például a jogviszonyváltás). Szintén a munkajogviszony megszűnésével jár a határozott idő lejártá, ami közvetlenül az idő múlásán mint jogi tényen alapszik, közvetetten azonban a felek megállapodására vezethető vissza, mivel lényegében egy munkaszerződésbe foglalt konszenzus alapozza meg és fedi el az érdekütközés felmerülésének lehetőségét. A külső objektív okok közé tartozik továbbá a munkajogviszony közhatalmi aktussal – például bírósági ítélettel – történő megszüntetése is, ebben az esetben a felek érdekeinek kiegyensúlyozását a szabályozás a bíróságra vagy az eljáró hatóságra bízta.³⁴³ Az egyes megszűnési tényállások attól függetlenül a munkajogviszony megszűnését eredményezik, hogy adott esetben a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll, vagy éppen a felmondási idejét tölti, az automatikus megszűnési okok ugyanis feltétlen érvényesülésre törnek.

³⁴² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY 2000, 172.

³⁴³ Lásd az 1992. évi Mt. 100. § (5) bekezdésének megoldását. A holland jog alapján például mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló kérheti a munkaszerződés bíróság általi megszüntetését (*ontbinding door de kantonrechter*) (Burgelijk Wetboek, 7:681. szakasz).

276. Vannak olyan esetek is, amelyeknél a felek elvileg maguk képesek létrehozni az érdekegyensúlyt. Optimális, ha mindkét fél oldalán egyidejűleg következik be a rendeltetés-vesztés, erre a munkajogviszony közös megegyezéssel történő, konszenzusos megszüntetése jelenthet megoldást, ami a felek kétoldalú kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata, megszüntető szerződése. Az érdekek kiegyensúlyozása ekkor nem kerül olyan markánsan előtérbe, mint az egyoldalú megszüntetésre irányuló akaratnyilatkozatok esetén. Azt a megállapodásokra vonatkozó általános szabályok, így például az érvénytelenséget szabályozó rendelkezések biztosítják.

Gyakoribb azonban, hogy a rendeltetésvesztés csupán az egyik fél oldalán következik be. A kötelmi jog ezekre az esetekre alapvetően két egyoldalú jognyilatkozatot kínál megoldásként: a felmondást és az elállást. A munkajogban tipikusan ezek közül a *felmondás* alkalmazására kerülhet sor, amelynek joghatásai összhangba hozhatók a felek munkaszerződés alapján vállalt szolgáltatásainak természetével. Mivel a felmondás a másik félhez intézett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a felek között fennálló szerződést a jövőre nézve, *ex nunc* hatállyal szünteti meg, ezt követően a felek további szolgáltatásokkal nem tartoznak egymás felé, ám a már nyújtott szolgáltatások nem járnak vissza. A munkajogviszonyt ebből következően a másik félhez címzett egyoldalú jognyilatkozattal, a jövőre nézve felmondással lehet megszüntetni. A munkajogviszonyt meg lehet szüntetni felmondási idő közbeiktatásával és anélkül, azonnali hatállyal is. Míg a felmondás a felmondási idő elteltét követően szünteti meg a munkajogviszonyt, addig az azonnali hatályú felmondás esetében a megszüntetés a jognyilatkozat közlésével egyidejűleg következik be. A két munkajogviszony-megszüntetés között jelentős különbség mutatkozik általában az azt megalapozó okok és a jogkövetkezmények tekintetében is. A munkáltatóra koncentrálna a felmondás indoka általánosságban a munkavállaló személyében rejlő, magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos vagy a munkáltató működésével összefüggő gazdasági ok lehet. Ehhez képest az azonnali hatályú felmondás általában a munkavállaló súlyosan kötelezettségszegő magatartása, illetve olyan magatartása lehet, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A munkajogviszony tekintetében az *elállás* alkalmazásának csupán korlátozott lehetőségei vannak. Igaz ugyan, hogy a munkáltató díjazás fizetésére irányuló kötelezettsége *dare* jellegű szolgáltatás, ezért elvileg nem lenne elképzelhetetlen a korábban kifizetett munkabérek visszaszolgáltatása. Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége *facere* jellegű szolgáltatás, fogalmilag kizárt a munkaszerződés megkötését megelőző helyzet visszaállítása. A munkajogviszony létesítését megelőzően fennállt helyzet ebből fakadóan nem állítható vissza: egyfelől a munkavállaló munkavégzését és rendelkezésre állását nem lehet meg nem történné tenni, másfelől a munkáltató által kifizetett munkabérek visszakövetelése igazságtalan helyzetet teremtené, ráadásul az esetek többségében szinte bizonyos, hogy annak megvalósíthatósága tekintetében is problematikus lenne. A munkabér a munkavállaló és családja létfenntartását szolgálja, ezért annak jelentős hányada a pusztá megélhetésre, fogyasztási cikkekre, egy része más egzisztenciális szükségleteket biztosító tartós javakra fordítódik, és az esetek többségében csak egy kisebb része a megtakarítás. Ebből is következik, hogy abban az esetben, ha a munkajogviszony teljesítése már megkezdődött, az elállás – mint a szerződés felbontását eredményező, a másik félhez intézett egyoldalú nyilatkozat –, amely a munkajogviszonyt a munkaszerződés megkötésének időpontjára visszamenő, *ex tunc* hatállyal számolja fel,

és amely alapján a már teljesített szolgáltatások visszajárnak, nem alkalmazható. A hatályos magyar munkajog ebből következően nem teszi lehetővé a munkajogviszonyt visszaható hatállyal felbontó szerződést, és csupán szűk körben teszi lehetővé az elállást. Az Mt. értelmében a munkajogviszony bármely alanya a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdetének napja közötti időszakban jogosult elállni, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 15. § (2) bekezdés, 49. § (2) bekezdés]. Ebben az esetben a munkajogviszony tényleges teljesítése – rendelkezésre állás, illetve munkavégzés – a munkavállaló részéről még nem történt, ahogyan a munkáltató sem fizetett a munkavállaló részére munkabért, ebből következően fogalmilag és a gyakorlatban is lehetőség van a munkajogviszony felbontására.

Az Mt. kógens jelleggel határozza meg a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes eseteit, ennél fogva a munkajogviszony csak a törvényben meghatározott jogalap fennállta esetén szűnhet meg, illetve csak ilyen esetekben szüntethető meg. Sem a felek megállapodása, sem a kollektív szerződés nem határozhat meg olyan megszűnési és megszüntetési jogcímeket, amelyeket a törvény nem ismer [Mt. 85. § (1) bekezdés *a)–b)* pont], és általában véve nem zárhatják ki vagy korlátozhatják a törvényben szabályozott tényállások alkalmazását sem (EBH2002. 688.). Érvénytelen a felek megállapodása akkor is, ha a megszűnést valamilyen munkáltatói nyilatkozathoz vagy harmadik személy nyilatkozatához kötik (például egy vállalkozási szerződés megrendelő általi megszüntetéséhez), a megszűnéshez vezető bontó feltétel ugyanis nem jogszerű [Mt. 19. § (1) bekezdés].³⁴⁴

A munkajogviszony megszűnésének tényállásai

277. Az Mt. a munkajogviszony megszűnésének öt esetét különbözteti meg:

- a) a munkavállaló halálát,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnését,
- c) a határozott idő lejártát,
- d) az úgynevezett jogviszonyváltást (amikor a munkáltató személyében bekövetkező változás eredményként a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik), valamint
- e) a törvényben meghatározott más esetet [Mt. 63. § (1) bekezdés]. Ez utóbbi tényállás alatt a hatályos Mt.-ben két esetet találhatunk [Mt. 194. § (4) bekezdés, 195. § (5) bekezdés], ugyanakkor más törvény is rögzíthet olyan tényállást, amelyhez a munkajogviszony megszűnésének jogkövetkezménye fűződik. A megszűnést megalapozó tényállások az alapul szolgáló jogi tény bekövetkeztével automatikusan vezetnek el a munkajogviszony megszűnéséhez, azokat semmilyen egyéb körülmény nem befolyásolja (így például nincs kihatással arra az egyébként fennálló felmondási tilalom).

278. A munkajogviszony személyes jellegéből következik, hogy az megszűnik a *munkavállaló halálával* [Mt. 63. § (1) bekezdés *a)* pont]. A megszűnés az elhalálozás napjával következik,

³⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 304.

e körben nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató mikor szerez tudomást a halál tényéről. A munkavállalói pozícióban nincs helye öröklésnek, ily módon az örökös nem jogosult folytatni a munkajogviszonyt az elhunyt helyett. A halál időpontjában a munkajogviszonyból származó vagyoni jogok és kötelezettségek az örököse szállnak át, így az örökös az örökhagyó származékos jogán igényt tarthat az elhunyt munkajogviszonyból származó azon követeléseire, amelyek a munkajogviszony megszűnését megelőzően váltak esedékessé vagy illették meg a munkavállalót. A munkáltató köteles az örökösnek átadni a halál bekövetkezésének napjáig az elhunytat megillető, de a munkáltató által még ki nem fizetett követeléseket (például elmaradt munkabért, ki nem vett szabadság ellenértékét, kártérítési igényt), valamint a munkajogviszonnyal kapcsolatos iratokat, a munkavállaló személyes tárgyait. Ha a munkáltatónak az elhunyttal szemben követelése állt fenn (például kártérítési igény, jogalap nélkül kifizetett munkabér), azért az örökös tartozik helytállni a hagyaték erejéig. Ettől eltérően nem követelhető vissza az örököstől a munkavégzés alóli felmentés tartamára járó munkabér, ha a munkavállaló a felmondást követően a felmondási idő azon része alatt hunyt el, amikor a munkavégzés alól már végleg felmentették [Mt. 70. § (4) bekezdés]. Egyes munkajogviszonyból származó jogok – ilyen például a kifejezetten a munkavállaló személyéhez kötődő juttatás, a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények iránti igényérvényesítés lehetősége, a személyiségi jogok megsértéséből eredő sérelemdíj iránti igény – nem szállnak át az örökösekre. A munkavállaló örököse ugyanis a munkavállalónak csak azon vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek. Ha a munkavállaló a munkáltató munkajogviszonyt megszüntető intézkedése miatt – annak jogellenességére hivatkozva – nem érvényesített vagyoni igényt, az örökös alaptalanul perlekedik az örökség tárgyát nem képező anyagi követelések megszerzése iránt (BH2001. 193.). Amennyiben azonban a munkavállaló azt követően hunyt el, hogy az említett igények iránt a munkaügyi per már megindult, az örökös a perbeli jogutódlás szabályai szerint léphet be a perbe.

Ha a munkavállaló a munkáltatói károkozással összefüggésben meghal, eltartott hozzátartozója olyan összegű tartást pótló kártérítést igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja [Mt. 171. § (2) bekezdés]. A munkavállaló halála esetén a vétkes kötelezettségszegés miatt ellene folyamatban lévő hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárást (Mt. 56. §) meg kell szüntetni. A kiszabott, de még nem jogerős és végrehajthatóvá nem vált hátrányos jogkövetkezmény a halál tényénél fogva hatálytalanná válik (MK 63.).

279. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése szintén a munkajogviszony megszűnését eredményezi [Mt. 63. § (1) bekezdés b) pont]. A jogutód nélküli megszűnésre irányadó rendelkezéseket a munkáltató szervezeti formájára irányadó jogszabályok tartalmazzák (ilyen tipikus tényállás a végelszámolás, a felszámolás vagy a nyilvántartásból való törlés), amely esetekben a megszűnés időpontja a nyilvántartásból való törlésre irányuló határozat jogerőre emelkedéséhez kapcsolható.

A jogutód nélküli megszűnés azonban csak a nem természetes személy munkáltatók esetében vezet a munkajogviszony megszűnéséhez, a természetes személy vonatkozásában ugyanis – akár törvényes öröklésről, akár a végintézkedés alapján történő öröklésről van szó – a munkáltatói pozícióban öröklés következtében alanyváltozás következik be. Amennyiben az örökös nem kívánja fenntartani a munkajogviszonyt (például azért, mert

nem akarja folytatni az örökhatározó gazdasági tevékenységét), a munkajogviszony csak akkor ér véget, ha valamely megszüntetési tényállás alapján megszünteti a munkajogviszonyt. Végrendeleti öröklés esetében további problémát vethet fel a különös jogutódlás (*singularis successio*), azaz azon eset, amikor a munkáltató vagyonának csupán egy része száll át az örököse (például csupán maga az üzem vagy az üzlet). Ez ugyanis formálisan a munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. 36. §) fogalmának megfelelő helyzetet idézhet elő. Megjegyzendő továbbá, hogy amennyiben a természetesen személy munkáltató halála esetén több örökös van, úgy az több munkáltató által létesített munkajogviszony szabályainak alkalmazása merülhet fel (Mt. 195. §).³⁴⁵

Mivel a munkáltató jogutód nélküli megszűnése általában tervezhető, illetve hosszabb ideig tartó folyamat eredménye, nem kizárt, hogy a munkavállalók egy részének munkajogviszonya már a jogutód nélküli megszűnést megelőzően megszüntetésre kerül más jogcímen (például felmondással). Annak érdekében, hogy a jogutód nélkül megszűnő munkáltató azon munkavállalói, akik a jogutód nélküli megszűnés időpontjáig munkajogviszonyban állnak, ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe, mint azok, akiktől a munkáltató korábban, már a jogutód nélküli megszűnést megelőzően vált meg felmondással, az Mt. előírja, hogy a munkáltató köteles kifizetni számukra a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat és a végkielégítést.³⁴⁶ Nem illeti meg a munkavállalót a felmentési időre járó távolléti díj, ha egyébként a felmentés tartamára munkabérre nem lenne jogosult, vagy ha jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2) bekezdés]. Ezen túlmenően nem jár végkielégítés annak a munkavállalónak, aki a jogutód nélküli megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 77. § (5) bekezdés a) pont].

280. A munkajogviszony megszűnik a *határozott idő lejártával* is [Mt. 63. § (1) bekezdés c) pont]. E tényállás, amelyben az időmúlás mint jogi tény vezet el a megszűnéshez, abból a szempontból különleges, hogy a megszűnés oka csupán közvetetten minősíthető a felek kívül álló jogi ténynek, ugyanis az a felek munkaszerződésben rögzített akaratára vezethető vissza. A munkajogviszony határozott időtartama ugyanis a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatai által kerül meghatározásra, a munkaszerződés megkötését követően objektívizálódik, hiszen attól később a felek egyoldalúan nem térhetnek el. Ha a határidő naptár szerint került meghatározásra, a munkajogviszony a felek által megjelölt naptári napon vagy időtartam elteltével szűnik meg. Ha a munkajogviszonyt valamely munkaszerződésben meghatározott feladat elvégzésére vagy helyettesítésre létesítették, a megszűnés napja a feladat teljesítése bekövetkezésének napja vagy a helyettesített munkavállaló munkába állásának napja lesz.

Érdemes megemlíteni, hogy az 1992. évi Mt. 79. §-a értelmében általános szabály szerint a 30 napot meghaladó határozott idejű munkajogviszony határozatlan idejűvé alakult át, ha a munkavállalót a munkáltató a határozott idő lejártát követően egy nappal a közvetlen felettese tudtával továbbfoglalkoztatta. E szabály mellőzése azonban nem jelenti azt, hogy amennyiben a határozott idő lejártát követően a munkáltató ténylegesen továbbfoglalkoztatja a munkavállalót, a jogviszony ne alakulna át a hatályos szabályok szerint is határozatlan idejű munkajogviszonnyá. Amennyiben ugyanis a felek erről írásban nem állapodnak

³⁴⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 297–298.

³⁴⁶ KISS 2005, 231.

meg, ám a foglalkoztatás és a munkavégzés tekintetében ily módon a munkajogviszony meghosszabbítása, illetve új munkajogviszony létrehozása vonatkozásában konszenzus áll fenn közöttük, a munkaszerződés anélkül megkötetik, hogy azt írásba foglalták volna. Az írásba foglalás hiányára mint érvénytelenségi okra azonban csak a munkavállaló és csak a munkába lépést követő 30 napig hivatkozhat, ezért ha ez nem történik meg, az alaki kötöttség elmulasztásából eredő érvénytelenségi ok orvoslódik, azaz a munkajogviszony határozatlan idejű munkajogviszonnyá válik, hiszen a munkajogviszony – ha a felek annak tartalmáról kifejezetten nem rendelkeznek – határozatlan időre jön létre [Mt. 44. §, 45. § (2) bekezdés].

281. A munkajogviszony megszűnik akkor is, ha a gazdasági egység jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján az átadóról az átvevőre száll át, és az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik [Mt. 63. § (1) bekezdés *d*) pont]. A *jogállásváltozás* esetében – a munkáltató személyében bekövetkező változashoz [Mt. 36. § (1) bekezdés] hasonlóan – az identitását megőrző gazdasági egység fogalmából kell kiindulnunk, ugyanakkor attól értelemszerűen abban különbözik, hogy e tényállás bekövetkezésekor a munkajogviszony minden esetben megszűnik, a megszűnt munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek nem szállnak át az átvevő munkáltatóra. E tényállás valósul meg, ha például egy helyi önkormányzat által létesített gazdasági társaság vonatkozásában utóbb a képviselő-testület akként dönt, hogy a gazdasági társaság által ellátott feladatokat a jövőben „visszaszervezik” a Kjt. hatálya alá tartozó költségvetési intézményekhez.

Ez a megoldás jelentős mértékben eltér az 1992. évi Mt. szabályozásától, amely általános szabályként a munkajogviszony törvény erejénél fogva történő megszűnése mellett az átvevő számára kötelezővé tette a továbbfoglalkoztatásra irányuló ajánlattételt, illetve ennek elfogadása esetén a munkavállaló „átvételét”, azaz – néhány kivétellel – lényegében jogviszony-létesítési kötelezettségét írt elő. Ennek indoka az volt, hogy a jogállásváltozás tényállását a jogalkotó tulajdonképpen tévedésből a Tanács 2001. március 12-i, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvére hivatkozva vezette be, annak ellenére, hogy az irányelv nem rótt a tagállamokra olyan kötelezettséget, amely előírta volna a magánszféra és a közsféra közötti „jogviszonyváltás” a munkáltató személyében bekövetkező változashoz (a munkajogi jogutódláshoz) hasonló szabályozását (1992. évi Mt. 86/B–86/E. §).

Az Mt. értelmében a munkajogviszony jogállásváltozás folytán bekövetkező megszűnésének időpontja a gazdasági egység átadásának napja. Az átadó munkáltató a munkajogviszony megszűnését megelőző 15 napon belül köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés indokáról, valamint a megszűnés tervezett, illetve ismert időpontjáról. Ezen túlmenően köteles a munkavállaló számára kifizetni a végkielégítést és a felmentési időre járó távolléti díjat. Nem illeti meg azonban a távolléti díj a munkavállalót, ha a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára munkabérre nem lenne jogosult, vagy ha jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2)–(4) bekezdés].

Az állami feladat átvétele miatt bekövetkező jogállásváltozásra az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Áht.) az Mt.-től markánsan eltérő különös rendelkezéseket ír elő. Megjegyzendő, hogy egyéb törvények is tartalmazhatnak az Mt. fentebb bemutatott rendelkezéseitől eltérő szabályozást (így például a települési

önkormányzatok fekvőbeteg-szakellátó intézményeinek átvételéről és az átvételhez kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi XXXVIII. törvény 5/A–5/B. §).

Az Áht. szabályai szerint akkor kell alkalmazni ezeket a rendelkezéseket, ha a kormány tagja, a kormány irányítása vagy felügyelete alá tartozó költségvetési szerv vagy más személy vagy szervezet tulajdonosi joggyakorlása alatt álló, az állam 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy ezen gazdasági társaság 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság, továbbá a helyi önkormányzat 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy ezen gazdasági társaság 100%-os tulajdonában lévő gazdasági társaság által ellátott állami vagy önkormányzati feladat, illetve végzett egyéb tevékenység költségvetési szerv által történő átvételére kerül sor. A feladat átvétele miatt bekövetkező jogállásváltozás esetén, ha a munkavállaló a közalkalmazottjak jogállásáról szóló törvény, a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény, a honvédek jogállásáról szóló törvény, a kormányzati igazgatásról szóló törvény vagy a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő költségvetési szervhez kerül, a munkajogviszonya általános szabály szerint a feladat átvételének időpontjában közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási alkalmazotti, honvédelmi alkalmazotti, közszolgálati tisztségviselői, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztos, hivatásos szolgálati vagy szerződéses szolgálati jogviszonnyá alakul át. Ebből következően a munkajogviszony ebben az esetben is megszűnik, hiszen – a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók kivételével (Kttv. 258. §) – az átvevő közszolgálati munkáltató nem foglalkoztathat Mt. szerinti munkajogviszonyban. A jogállásváltozásról az érintetteket az átvevő költségvetési szerv – ha pedig eddig az átvevő költségvetési szerv még nincs nyilvántartásba véve, az átvételi felelős – a jogállásváltozás időpontját megelőző 15 napon belül tájékoztatja [Áht. 11/F. § (2) bekezdés]. Ebből következően – noha ez nem feltétlenül szerencsés megoldás – akár az átvételt megelőző napon is joghatályosan teljesíteni lehet a tájékoztatási kötelezettséget.

Az Áht. kifejezetten akként rendelkezik, hogy az új jogállás szerinti átvevő munkáltatónak kötelessége a továbbfoglalkoztatás, illetve az új jogviszony létesítése. Ettől eltérően nem alakul át a munkajogviszony, ha ennek valamilyen törvényes akadálya van, azaz az átvevő költségvetési szerv a fentebb felsorolt jogállási törvények rendelkezései alapján nem létesíthet jogviszonyt az átadással érintett munkavállalóval, vagy ha a munkavállalóval szemben a jogállási törvények alapján összeférhetetlenség áll fenn. Ebben az esetben a munkajogviszony a törvény erejénél fogva a jogállásváltozás időpontját követő 30. napon megszűnik. A jogviszony létesítése elől elhárul azonban az akadály akkor, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszüntetése iránt a munkavállaló legfeljebb a jogállásváltozás időpontját követő 15 napon belül intézkedik, és ezt igazolja [Áht. 11/F. § (1) és (3)–(4) bekezdés].

A munkavállaló a kinevezési okmány átvételét követő 15 napon belül vagy aláírja a kinevezési okmányt, vagy nyilatkozhat arról is, hogy továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, ebben az esetben munkajogviszonya jogállásváltozás nélkül szűnik meg a jogállásváltozás időpontját követő 30. napon. E rendelkezést megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a munkavállaló a kinevezési okmány átvételét követő 15 napon belül nem tesz nyilatkozatot vagy nem írja alá a kinevezési okiratot. Ezekben az esetekben kérdéses azonban, hogy a jogállásváltozást követő 30 napon keresztül ki a munkáltató, ugyanis míg az átvevő

értelemszerűen nem lehet az, addig az átadó ezen időszakban már nem létezik.³⁴⁷ Ha a munkavállaló további foglalkoztatása – az átvevő költségvetési szervre irányadó jogállási törvény vonatkozó szabályaival összhangban – munkajogviszonyban történik, a munkajogviszony nem alakul át. Ilyenkor a munkavállaló részére a munkaszerződést a jogállásváltozás időpontját követő 15 napon belül kell átadni. A munkavállaló a munkaszerződés kézhezvételét követő 15 napon belül nyilatkozhat arról, hogy továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, ebben az esetben a munkajogviszony a jogállásváltozás időpontját követő 30. napon szűnik meg. Ha a munkajogviszony megszűnik, az átvevő költségvetési szerv az Mt. szerinti végkielégítést és a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat köteles megfizetni [Áht. 11/F. § (10) bekezdés, Mt. 63. § (2) bekezdés, 77. § (1) bekezdés c) pont].

A jogállásváltozás időpontját követő 15 napon belül a munkavállalót a jogállásváltozás időpontjával a rá irányadó jogállási törvény szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani. Garanciális szabályként az Áht. kimondja, hogy a határozatlan időtartamú, teljes munkaidős vagy részmunkaidős munkajogviszony ugyanilyen (azaz határozatlan idejű, teljes munkaidős, részmunkaidős) közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási alkalmazotti, honvédelmi alkalmazotti, közszolgálati tisztségviselői, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, hivatásos szolgálati vagy szerződéses szolgálati jogviszonnyá alakul át. A munkajogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően – a jogállási törvény figyelembevételével – kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani. A munkavállaló munkajogviszonyát a jogállásváltozást követően a rá irányadó jogállási törvény szerint jogviszonyban töltött időként kell elismerni [Áht. 11/F. § (5)–(9) bekezdés]. Hozzátehetjük, hogy a munkáltató gazdasági társaságnál hatályos kollektív szerződés a feladat átvételének időpontjában hatályát veszti, a társaságnál működő üzemi tanács a feladat átvételének időpontjában megszűnik [Áht. 11/F. § (12)–(13) bekezdés, Mt. 281. § (1) bekezdés]. Ha a munkavállalót a Kttv. 258. §-a szerint foglalkoztatják tovább, úgy a kollektív szerződés, valamint az üzemi tanács megszűnésének törvényben történő kimondása aggályos lehet. Az Áht. ezen előírásai a 2001/23/EK irányelv egyes rendelkezéseibe ütközhetnek. Az átruházást követően az átvevő köteles ugyanis tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, egészen a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, illetve egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig [2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdés]. A 2001/23/EK irányelv szerint átruházás esetén az érintett munkavállalói képviselő jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fenn kell, hogy maradjanak, és az átruházást megelőző törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve, hogy a munkavállalói képviselő létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak [2001/23/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdés].

282. Az Mt. értelmében *a törvényben meghatározott más eset* is elvezethet a munkajogviszony megszűnéséhez. A megszűnés egyes tényállásai ezért nem taxatív módon kerülnek meghatározásra, ebből következően más törvények is bővíthetik azok sorát. Az Mt. csupán két további esetet jelöl meg, egyfelől a munkakör megosztására létesített munkajogviszony

³⁴⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 301.

tekintetében, ha a munkavállalók száma egy főre csökken [Mt. 194. § (4) bekezdés], másfelől a több munkáltató által létesített munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése folytán, ha a munkáltatók száma egyre csökken [Mt. 195. § (5) bekezdés]. Ismeretes továbbá, hogy más törvény, így például a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) is előír ilyet, ugyanis a közügyektől eltiltott személy az ügydöntő határozat jogerőre emelkedésével elveszíti mindazon állását, amelynek elnyerését a Btk. kizárja (például nem viselhet tisztséget köztisztviselőként, közalapítványban, nem lehet civil szervezetnek a civil szervezetekről szóló törvényben megjelölt vezető tisztségviselője, ezért ha ezeket munkajogviszonyban látja el, az a büntetőbíró határozatának jogerőre emelkedésével megszűnik) [Btk. 61. § (2) bekezdés *h*)–*i*) pont, (3) bekezdés]. A közügyektől eltiltott munkavállaló eltiltás alá eső munkajogviszonya az ítélet jogerőre emelkedésének napjával megszűnik (MK 13.). A közügyektől eltiltás ugyanakkor értelemszerűen csak annak a munkajogviszonynak a megszűnését eredményezi, amelynél az alkalmazás feltétele a közügyekben való részvétel képessége. A közügyektől eltiltással ellentétben a foglalkozástól eltiltás nem vonja maga után a munkajogviszony automatikus megszűnését.³⁴⁸

A munkajogviszony megszüntetésének tényállásai

283. Az Mt. eltérést nem tűrő módon, azaz taxatív jelleggel határozza meg a munkajogviszony megszüntetésének egyes tényállásait. A munkajogviszony megszüntetésére a felek egyoldali akaratnyilatkozata alapján felmondással vagy azonnali hatályú felmondással, kétoldali jognyilatkozata alapján pedig közös megegyezéssel kerülhet sor [Mt. 64. § (1) bekezdés]. Az Mt. a munkajogviszony megszüntetésének tényállásai tekintetében számos terminológiai változást hozott: a 2012. júliusában hatályba lépett törvény a rendes felmondás elnevezését felmondásra, a rendkívüli felmondást azonnali hatályú felmondásra cserélte le, ugyanakkor ez utóbbin belül három különböző – és korábban is szabályozott – tényállást különböztetett meg: az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást, a próbaidő alatti, valamint a határozott idejű munkajogviszony idő előtti azonnali hatályú felmondását. A törvény – az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan – a megszüntetési tényállások között továbbra sem nevesíti az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszony azonnali hatályú megszüntetését, azt továbbra is az érvénytelenség jogkövetkezményei alatt említette csupán [Mt. 29. § (1) bekezdés]. Lényeges változást jelentett, hogy a korábbi szabályozástól eltérően lehetővé teszi a határozott idejű munkajogviszony felmondással történő megszüntetését oly módon, hogy arra részben önálló indokokat határozott meg. Ezen túlmenően – visszatérve a második világháborút megelőző magánjogi szabályozáshoz – mindkét fél számára biztosította az elállás jogát a munkajogviszony létesítése és annak kezdete közötti időszakban, noha ezt a tényállást sem a megszüntetésről szóló fejezetben helyezte el [Mt. 15. § (2) bekezdés, 49. § (2) bekezdés].

284. A munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokat írásba kell foglalni. Ez következik az Mt. azon szabályából, amelynek értelmében a munkaszerződés érvényességi kelléke az írásbeliség, így azt megszüntetni is csak írásban lehet [Mt. 22. §

³⁴⁸ Kiss 2005, 239.

(3) bekezdés, 44. §]. Ha a felek valamelyike szóban mond fel, a megszüntetés attól függetlenül jogellenesnek minősül, hogy annak indoka egyébként az azzal szemben támasztott tartalmi követelményeknek megfelel. Ugyanakkor amennyiben a szóbeli megszüntetést követően mindkét fél „végrehajtja” a megszüntetést, önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg annak jogellenessége [Mt. 22. § (4) bekezdés, BH1999. 331., BH1999. 42.]. A jognyilatkozatokat nem az elnevezésük, hanem a tartalmuk szerint kell elbírálni, ezért ha egy jognyilatkozatból világosan kitűnik a megszüntetés szándéka, irreleváns, hogy az formálisan milyen címet is visel.

Kérdésként vetődhet fel, hogy a munkajogviszonyt vajon elektronikus dokumentumban, például elektronikus levélben vagy rövid szöveges üzenetben (sms, chat-üzenet) is meg lehet-e szüntetni. Álláspontunk szerint amennyiben az ilyen formátum alkalmas az abban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására, elviekben minősített vagy fokozott biztonságú elektronikus aláírás nélkül is érvényes a jognyilatkozat, noha vita esetén a megszüntető félnek kell bizonyítani, hogy az megfelel az elektronikus dokumentummal szemben támasztott törvényi követelményeknek.

A munkáltatói felmondásnak, illetve azonnali hatályú felmondásnak tartalmaznia kell az igény érvényesítésének módjára, valamint a 30 napos keresetindítási határidőre vonatkozó kioktatást. Ha ez hiányzik, az nem vezet ugyan a megszüntetés jogellenességéhez, a munkavállaló azonban az igényt még hat hónapon belül is érvényesítheti [Mt. 22. § (5) bekezdés, Mt. 287. § (1) bekezdés *b*) pont és (2) bekezdés]. Az általános szabályokból következik, hogy a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot egyoldalúan csak a hatályosulását – vagyis a másik féllel történt közlését – megelőzően lehet visszavonni. Ezt követően csak a másik fél hozzájárulásával lehetséges a visszavonás [Mt. 15. § (4) bekezdés].

Az Mt. sem a felmondás, sem az azonnali hatályú felmondás tekintetében nem írja elő azokat a korábbi rendelkezéseket, amelyek értelmében a munkáltató köteles volt a megszüntetést megelőzően a munkavállalónak lehetőséget adni bizonyos esetekben a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre. A mellőzést az Mt.-hez fűzött miniszteri indoklás azzal magyarázta, hogy a munkáltató a munkavállalót gyakorta azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik, és ezáltal felmondási tilalom hatálya alá kerül. Ezen túlmenően utalt arra is, hogy a munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok egyébként sem értékelték olyan súlyos hibaként, amely a felmondás jogellenességét eredményezte volna. Látható, hogy az érvelés tényleges munkáltatói jogsértésekre, valamint az azt nem szankcionáló bírói gyakorlatra hivatkozott annak érdekében, hogy alátámassza az egyébként a tisztességes eljárás garanciájául szolgáló szabály mellőzését.

285. Ha valamelyik fél köteles a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát *megindokolni* (e körbe tartozik például általában a munkáltatói felmondás, a munkavállaló részéről a határozott idejű munkajogviszony felmondása, az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondás mindkét fél esetében), az indokolásnak meg kell felelnie az Mt.-ben szabályozott három minőségi követelménynek: a megszüntetés okának ugyanis ilyen esetekben az indokolásból világosan ki kell tűnnie, valamint az indoknak valósnak és okszerűnek kell lennie. Az indok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell vita esetén bizonyítania [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Ha az indoklás nem felel meg

e követelményeknek, az jogellenesnek minősül a bírói gyakorlat értelmében. E hármas követelményrendszert a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása fejt ki. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja úgy foglalt állást, hogy az MK 95. számú állásfoglalás továbbra is irányadónak tekinthető, a korábbi ítélkezési gyakorlat pedig e körben fenntartható.³⁴⁹

A megszüntető jognyilatkozat abban az esetben fejezi ki *világosan* az okot, ha abban a másik fél megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a megszüntetést alapította. Nem az a lényeges, hogy a jognyilatkozat részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem az, hogy az indokolásból megállapítható legyen, a munkajogviszony miért vesztette el a rendeltetését. A világos indokolás követelménye teremti meg egyúttal a lehetőséget arra, hogy a másik fél megismerhesse és ellenőrizhesse a megszüntetést megalapozó okokat. Világos például az az indokolás, amelyben a munkáltató pontosan leírja, hogy a munkavállalót egymást rövid időközönként követő három alkalommal a munkaidő alatt italos állapotban találták, de világos az az indokolás is, amely pusztán annyit tartalmaz, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt rendszeresen italozott. Nem világos azonban az az indokolás, amely nem tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára például miért nincs szükség. Hasonlóan ehhez a tartalmatlan, illetve a közhelyeszerű indokolás sem felel meg a világos indokolás követelményének. Nem elégíti ki a világos indokolás követelményét például a munkavállaló munkaköri alkalmatlanságára való pusztán hivatkozás sem, ha nem tűnik ki belőle az a közelebbi konkrét körülmény, amely az alkalmatlanságot kiváltja. Ennek megjelölése viszont részletezés nélkül is világossá teszi az indokolást. Elegendő annak előadása az indokolásban, hogy például a munkavállaló rendszeresen elemi számítási hibákat követ el, de nem feltétlenül szükséges azoknak az eseteknek a tételes ismertetése, hogy pontosan melyek voltak azok, illetve mikor és milyen körülmények között fordultak elő.

Az indok *valóságának* követelménye értelmében az indokolásnak meg kell felelnie az objektív tényyszerűségnek, a megszüntetés okának igaznak kell lennie, mégpedig már a megszüntető jognyilatkozat közlésekor. Ha a fél több okra hivatkozott, nem szükséges, hogy valamennyi igaz legyen, már egy ok valósága esetén is jogszerű lehet a megszüntetés. A közölt indokolás keretein utóbb nem lehet túllépni, ennek megfelelően olyan új felmondási okra, amely az írásba foglalt indokolásban nem szerepelt, nem lehet később hivatkozni. A munkaügyi perben azonban olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek – az indokolás keretein belül maradván – azt kiegészítik és alátámasztják. Ennek megfelelően a munkáltatói felmondás jogellenes, ha az a munkakör átszervezés miatti megszűnésére hivatkozott, ám a munkakör valójában nem szűnt meg. Szintén jogellenes a felmondás, ha a munkáltató létszámcsökkentésre hivatkozik, de a munkavállaló helyére utóbb új munkavállalót vesz fel. A megszüntetés valós, de egyébként nem közölt indokának abban az esetben sincs jelentősége, ha a fél tudhatta, hogy a munkajogviszonyt a másik fél kívánja megszüntetni. Abban a kérdésben, hogy a felmondásban megjelölt indok megfelelő-e a valóságnak, csak az abban közölt tényeknek van jelentősége.

A tényeknek megfelelő megszüntetési indok *okszerűsége* azt jelenti, hogy a munkajogviszony elvesztette a rendeltetését, így például a munkavállaló munkájára a felhozott indok

³⁴⁹ Kúria 2014. 16., 18., 49.

következtében valóban nincs szükség. Az indokolásnak kellően komolynak és meggyőzőnek kell lennie, hogy alátámaszthassa a munkajogviszony megszüntetésének szükségességét. Az okszerűség követelményének fennállását nemcsak általánosságban és az elvont tényállás szintjén, hanem a konkrét eset egyedi körülményei viszonylatában is vizsgálni kell. Nem okszerű a valósága ellenére sem a munkáltató felmondásának indokolása, amelynek értelmében a munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt, ebből ugyanis nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait kifogástalanul ellátó munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincsen szükség. Nem okszerű a gyakorlat szerint általában az az indokolás sem, ha a hosszabb ideje munkajogviszonyban álló munkavállaló egy esetben késve érkezett a munkakezdésre.

Megjegyzendő, hogy a gyakorlat szerint a megszüntetési ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdések eldöntésébe is beavatkozzon. Ennek megfelelően, ha például a munkáltatói felmondás arra hivatkozik, hogy a munkavállaló munkaköre átszervezés folytán megszűnt, a munkaügyi jogvita keretében nem lehet vizsgálni, hogy a ténylegesen végrehajtott átszervezés célszerű, hatékony vagy gazdaságilag indokolt volt-e, illetve az sem lehet bizonyítás tárgya, hogy miért éppen az adott munkavállaló munkajogviszonyát mondták fel. Nem képezheti a munkaügyi perben bizonyítás tárgyát az a körülmény sem, hogy a munkáltató a létszámleépítés során miért éppen az adott munkavállaló munkajogviszonyát mondta fel, és miért nem egy vele azonos vagy hozzá hasonló munkakört betöltő munkavállalóét szüntette meg (BH1993. 329., BH1995. 63., EBH2003. 899.).

A bírói gyakorlat alapján arra a következtetésre lehet jutni, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondási indok „mintegy tényénél fogva okszerű, és ennek következtében a felmondás okszerűsége külön már nem is lehet a megítélés tárgya”.³⁵⁰ Ebből következik, hogy a bírói gyakorlat épp az olyan helyzetekben nyújt alacsonyabb szintű védelmet az okszerűség kiiktatásával, amikor a munkavállaló még inkább rászorulna arra, hiszen ilyen esetekben a munkáltató működésével kapcsolatos a felmondás indoka, amely a munkavállaló által nem vagy csak kevésbé befolyásolható.³⁵¹ Ez praktikusán azt jelenti, hogy a munkáltató működésével kapcsolatos okok esetében eltűnik a minőségi követelmények közül az okszerűség.

286. Az általános magatartási követelmények szintén jelentős szerepet töltenek be a munkajogviszony megszüntetésének rendszerében. A bírói gyakorlat szerint a megszüntetés akkor is jogellenes, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát visszaélészerűen vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközően gyakorolta. Ha a munkáltató a felmondást a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele vagy megjegyzése miatt, annak mintegy megtorlásaként közölte, ez sérti a joggal való visszaélés tilalmát. A munkáltatót ugyanis nem azért illeti meg a felmondás joga, hogy ennek segítségével elfojtsa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását. Az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik a felmondás, ha arra azért kerül sor, mert a munkáltató megtudta, hogy a munkavállaló a jövőben gyermeket szeretne vállalni.

³⁵⁰ Kiss 2005, 239.

³⁵¹ Kiss 2005, 239.

Kérdésként vetődött fel, hogy a méltányos mérlegelés követelménye [Mt. 6. § (3) bekezdés] – amelynek értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat – irányadó-e a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetés jogszerűségének megítélése során. Ugyan a rendelkezés nyelvtani és logikai értelmezése, valamint a norma rendszertani elhelyezkedése alapján fennállt az elvi lehetősége annak, hogy a bírói gyakorlat az egyoldalú teljesítésmeghatározásnál szélesebb körben kiterjessze, és oly módon tágítsa ki annak érvényesülési körét, hogy a mérlegelési körben hozott munkáltatói intézkedésekkel szemben általános érvényű elvárás legyen a méltányos mérlegelés követelménye. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye akként foglalt állást, hogy ugyan az Mt. megszövegezése nem szerencsés, a lehetséges interpretációk közül a szűkebb értelmezés az irányadó: a méltányos mérlegelés követelménye csak olyan egyoldalú munkáltatói intézkedések tekintetében érvényesül, amelyek a munkajogviszonyból eredő munkavállalói kötelezettségek teljesítésére irányulnak. Úgy tűnik, ez az álláspont összhangban van az MK 95. számú állásfoglalásban írottakkal, miszerint a jogszerű felmondást méltányosságból nem lehet hatályon kívül helyezni.³⁵² Ez azonban nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés ennél tágabb körben is (például létszámcsökkentés esetére) előírja annak alkalmazását.³⁵³

287. A *közös megegyezés* a felek olyan megállapodása, amely a munkajogviszonyt egy meghatározott jövőbeli időpontban vagy azonnali hatállyal szünteti meg. Mivel a felek a munkajogviszonyt egyező akarattal létesítik, azt kölcsönös és egybehangzó akarati nyilatkozataikkal meg is szüntethetik [Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont]. Közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkajogviszony megszüntetésére sor kerülhet, arról a felek bármely időpontban megállapodhatnak, azt a felmondási tilalmak fennállása sem akadályozza. Nem szükséges a közös megegyezést egyetlen iratba foglalni, az külön-külön készült okiratokban is érvényesen megtehető (BH1999. 387.).

A közös megegyezés lényeges tartalmi eleme a felek egyértelmű és egybehangzó szándéknyilatkozata, amelyből ki kell tűnnie a felek félreérthetetlen és valódi azon szándékának, amely a munkajogviszony megszüntetésére irányul, illetve abból ki kell tűnnie, hogy a megszüntetés milyen időpontban következik be (BH1993. 469.). Vita esetén körültekintően kell vizsgálni, hogy a felek akarata valóban a megszüntetésre irányult-e, illetve annak megtámadása esetén azt, hogy a fél jognyilatkozata nem szenvedett-e olyan akarathibában, amelynél fogva az érvénytelenség jogkövetkezménye megállapítható. A bírói gyakorlat tükrében éppen ezért indokolt, ha a munkáltató a munkavállaló számára megfelelő gondolkodási időt biztosít, illetve lehetőséget és kellő időt ad arra, hogy a közös megegyezési megszüntetésre irányuló ajánlatot megfontolhassa. Ha a munkáltató arra kötelezi a munkavállalót, hogy a közös megegyezésről szóló egyeztetés idejére adja le a mobiltelefonját, majd közli vele, hogy mindaddig nem távozhat, amíg alá nem írta a közös megegyezésről szóló megállapodást, a munkavállaló – noha mindezt neki kell bizonyítani – utóbb kellő alappal támadja meg azt. A kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem

³⁵² A méltányosságból való hatályon kívül helyezés elemzésére és az MK 95. számú állásfoglalás kritikájára nézve lásd: Kiss 2005, 237–238.

³⁵³ Kúria 2014, 21.

vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, valamint azt, hogy kérése esetén a munkáltató gondolkodási időt biztosított volna részére (EBH2007. 1630.). Ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés vagy valamely magatartás miatt – a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének hiánya esetén – jogszerű eljárás megindítását helyezi kilátásba, e körülmény nem jelent jogellenes fenyegetést (BH1998. 50.).

Noha közös megegyezés esetén a munkavállaló részére a munkajogi szabályozás nem ír elő felmondási időt, munkavégzés alóli mentesítést vagy végkielégítés-fizetési kötelezettséget, nincs akadálya annak, hogy a felek bizonyos juttatások kifizetésében állapodjanak meg, illetve egyéb kérdéseket rendezzenek a közös megegyezésben. Ennek megfelelően lehetőség van arra is, hogy a felek megállapodjanak abban, hogy a megszűnés időpontjáig a munkáltató felmenti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól. A gyakorlat értelmében közös megegyezésben a felek között fennálló bármely vitás kérdés vagy munkajogviszonyból, illetve munkajogviszonyhoz kötődő megállapodásból (például versenytildalmi megállapodásból, tanulmányi szerződésből) származó igény is rendezhető. Erre különösen azért lehet szükség, mert a munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások nem vesztek hatályukat a munkajogviszony megszűnésével (BH2010. 20).

288. A *felmondás* olyan címzett, egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkajogviszonyt a másik fél hozzájárulásától függetlenül, felmondási idő elteltével szünteti meg. Felmondással mindkét fél élhet [Mt. 65. § (1) bekezdés], a tételes szabályok azonban eltérően alakulnak a munkáltató és a munkavállaló általi felmondás esetén annak függvényében, hogy határozatlan vagy határozott idejű munkajogviszonyról van-e szó. A felek megállapodása – legfeljebb a munkajogviszony kezdetétől számított egy évig – korlátozhatja a felmondási jog gyakorlását [Mt. 65. § (2) bekezdés]. A felmondási jog korlátozása vonatkozhat mindkét félre azonos terjedelemben, de lehet aszimmetrikus is. Ennek megfelelően a munkaszerződésben a felek megállapodhatnak abban, hogy csak az egyik fél felmondási jogát korlátozzák (adott esetben csak meghatározott indokok esetén korlátozzák a felmondás lehetőségét), és az is jogszerű, ha az egyik fél esetében a korlátozás tartama hosszabb, mint a másik fél esetében.

A munkáltató általános szabály szerint mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkajogviszony esetében köteles a felmondását írásban megindokolni [Mt. 66. § (1) bekezdés]. A munkáltató a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkajogviszonyának felmondását az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan nem köteles megindokolni. [Mt. 66. § (9) bekezdés, 294. § (1) bekezdés g) pont].³⁵⁴ A munkáltató szintén nem köteles indokolással ellátni a vezető állású munkavállaló határozatlan tartamú munkajogviszonyának felmondását, amit a vezetői státusz bizalmi jellege magyaráz [Mt. 210. § (1) bekezdés b) pont].

A nyugdíjra való jogosultság bekövetkeztével a munkajogviszony nem szűnik meg automatikusan, a munkáltató számára azonban jelentős könnyítést jelent e rendelkezés, amelynek alátámasztására általában az az érv szolgál, hogy ilyenkor a munkavállaló nem marad ellátatlanul, hiszen nyugellátásra jogosult, éppen ezért védelemre is kevésbé szorul. Az Alkotmánybíróság ezt megerősítve arra az álláspontra helyezkedett, hogy az indokolási

³⁵⁴ C-45/09. *Gisela Rosenblatt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH*.

kötelezettség mellőzése összhangban áll a munkajogviszony szabad felmondásán alapuló szabályozási koncepcióval, ezért az nem tekinthető diszkriminatívnak [11/2001. (IV. 12.) AB határozat]. Az indokolási kötelezettség hiánya ellenére a munkavállaló ez ellen a munkáltatói jognyilatkozat ellen is élhet jogorvoslattal, adott esetben az egyenlő bánásmód vagy a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapozva. Az Mt. rendelkezései olyan munkavállalókat is nyugdíjasnak minősítenek, akik ténylegesen nem részesülnek semmilyen nyugellátásban, csupán annak bizonyos jogosultsági feltételeivel rendelkeztek.³⁵⁵

A munkavállalónak a határozatlan idejű felmondását általában nem kell megindokolnia, a határozott idejű munkajogviszony felmondása esetén azonban indokolási kötelezettséget ír elő számára a törvény [Mt. 67. § (2) bekezdés]. A munkáltató személyében bekövetkezett változással összefüggő, Mt. 40. §-a szerinti felmondás esetében azonban a munkajogviszony tartamától függetlenül meg kell indokolnia a felmondását.

289. A határozatlan idejű munkajogviszony *munkáltató általi felmondásának okait* az Mt. keretszerűen határozza meg. Ez a megoldás indokolt, hiszen egyrészt az egyes okokat lehetetlen lenne taxatív felsorolni, másrészt csak az eset valamennyi körülménye ismeretében lehet eldönteni, hogy egy-egy konkrét helyzet jogszerű alpjául szolgálhat-e a felmondásnak. A munkáltató akkor mondhatja fel a határozatlan idejű munkajogviszonyt, ha annak indoka a munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartásával, a munkavállaló képességeivel vagy a munkáltató működésével függ össze [Mt. 66. § (2) bekezdés].

A *munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okok* elsődlegesen a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségének megszegésével kapcsolatosak (például a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettség megszegése, a jogszerű munkáltatói utasítás megtagadása, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése). A *munkavállaló képességeivel összefüggő ok* valamely képesség, adottság vagy készség hiányára, illetve az emiatt előálló alkalmatlanságra utal többnyire.³⁵⁶ A gyakorlatban előforduló úgynevezett minőségi csere mint felmondási ok csupán részben függ össze a munkavállaló képességeivel, mivel az a munkáltató működését érintő ok is egyben. A munkáltató erre a gyakorlat alapján oly esetekben hivatkozhat, amelyeknél a munkajogviszony létesítését követően beállott objektív változás miatt a munkaköri feladatok eredményesebb vagy magasabb szintű ellátása érdekében az általa meghatározott képzettségek, képességek, illetve szakmai tapasztalat birtokában lévő másik munkavállalót kíván foglalkoztatni, és ezért a meglévő munkavállaló munkajogviszonyát felmondja. Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét, nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét.

A *munkáltató működésével összefüggő ok* lehet például az átszervezés, a létszámcsökkentés, a munkakör megszűnése, valamint a munkakörök összevonása. Az átszervezés gyűjtőfogalomként magában foglal valamennyi, a munkáltató szervezeti felépítését, tevékenységét érintő és a munkavállalók munkakörére, feladataira kiható változást. Átszervezés valósul meg akkor is, ha a munkáltató az adott munkakörben foglalkoztatott

³⁵⁵ Kiss 2010b, 118. Lásd továbbá: C-499/08. *Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen nevében eljárva kontra a Region Syddanmark*; C-515/13. *Poul Landin nevében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark kontra ENCO A/S – VVS nevében eljáró Teknik üggyek*.

³⁵⁶ Lásd ezzel összefüggésben: C-270/16. *Carlos Enrique Ruiz Conejero kontra a Ferroser Servicios Auxiliares SA, a Ministerio Fiscal ügy*.

munkavállaló munkaköri feladataira nem alkalmaz új munkavállalót, hanem azokat egy másik munkavállaló munkakörébe építi be, vagy több munkavállaló között osztja szét (BH2002. 114., BH2010. 22., BH2010. 308.). A munkáltató szervezeti felépítését érintő változások nem korlátozódtak a munkáltató belső működésével kapcsolatos intézkedésekre, a tevékenységi körbe tartozó feladatok munkaszervezeten kívülre történő telepítése éppúgy idetartozik. Ha a munkáltató egyes tevékenységeit oly módon szervezi ki, hogy azokat a jövőben a munkáltatótól szervezetileg függetlenített vagy relatíve független külső szervezet látta el, átszervezés valósult meg (BH1998. 508.). Ha a munkáltató az átszervezés során a felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmazott, a bíróságnak fokozott körültekintéssel és különös gonddal kellett vizsgálnia a felmondás indokának valóságát. Ennek során nem az volt döntő, hogy a munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem az, hogy az új munkakör megfeleltethető-e a korábbi munkakörnek, illetve a munkakör átalakulásával, összevonásával járó felmondás esetén érdemben megváltozott-e annak tartalma, vagy csak az elnevezése alakult át. Ha a munkáltató a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló munkakörében huzamos ideig a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót foglalkoztat (BH2007. 135.), ugyanabba a munkakörbe a felmondást követően új munkavállalót vett fel (Mfv. I.10.288/2000.), vagy a felmondást megelőzően egy hónapon belül két új munkavállalót alkalmaz, a létszámcsökkentésre alapított felmondás nem jogszerű. Nem minősül új munkavállaló alkalmazásának, ha a munkáltató oly módon hajtja végre a munkaszervezetben történő változást, hogy a megszűnt fő munkaköri feladatok mellett megmaradó egyes részfeladatokra – az ellátásukhoz szükséges munkaidő mennyiségét figyelembe véve – részmunkaidőben új munkavállalót alkalmaz, más részfeladatok ellátását pedig polgári jogi jogviszonyok keretében oldja meg (Mfv. I.10.722/2007/6.). Ugyanígy nem minősül valótlannak a létszámcsökkentés, ha a munkáltató utóbb, a feladatok növekedése esetén azok ellátásába esetenként más munkavállalókat is bevont (BH1999. 135.). Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló és a munkáltató által kötött, a munkaidőre vonatkozó megállapodás munkavállaló általi felmondása viszont nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául [Mt. 66. § (3) bekezdés].

A munkáltató működésével összefüggő okok tekintetében a bíróságok tartózkodtak a gazdasági döntések célszerűségének, hatékonyságának vagy észszerűségének felülbírálásától (Mfv. I.10.800/2007/4.). Így az a körülmény, hogy utóbb, a munkajogviszony megszüntetését követő több hónap elteltével a szerződő féllel felmerült problémák miatt nyilvánvalóvá vált, hogy az átszervezés nem bizonyult helytálló döntésnek, az átszervezésre alapított felmondás jogszerűségét nem befolyásolja (BH1995. 609.). Önmagában nem teszi jogellenessé a felmondást, ha arra egyéb indokból is sor kerülhetett volna, vagy ha a munkáltató az átszervezéssel egyidejűleg másutt nagyobb értékű beruházást, illetve fejlesztést hajtott végre (BH2002. 113.).

Megjegyzendő, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony esetében az Mt. szakított a korábbi, önálló megszüntetési jogcímeket és felmondási okokat, valamint a jogellenes megszüntetés sajátos jogkövetkezményeit rögzítő szabályozással. Egy különös felmondási indokot ugyanakkor továbbra is tartalmaz, jelesül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősíti a kikölcsönzés megszűnését, amelyet ehelyütt érdemes közelebbről megvizsgálni [Mt. 220. § (1) bekezdés]. A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási

ok a gyakorlatban a legtöbb esetben a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony végét is jelenti. Amennyiben ugyanis a felmondás oka a kikölcsönzés megszűnése, nem kell feltárnia azt, hogy valójában mi volt ennek a mögöttes motivációja, illetve tényleges oka, és ezt a bíróság sem vizsgálhatja (4.M.503/2013/9.). Ebből következően a kölcsönzött munkavállaló csak abban az esetben tudja vitatni érdemben a felmondást, ha a kikölcsönzés valójában nem szűnt meg, vagy ha a felmondás valamely alapelve (például az egyenlő bánásmód követelményébe, a joggal való visszaélés tilalmába ütközik). A kikölcsönzés megszűnését azonban maga a kölcsönbeadó is előidézheti, például úgy, hogy egyszerűen visszahívja a munkavállalót, vagy megszünteti a kölcsönvevővel fennálló munkaerő-kölcsönzési szerződést.

290. A munkáltató a *határozott idejű munkajogviszonyt felmondással*

- a) a munkavállaló képességére alapított okból, valamint
- b) abban az esetben szüntetheti meg, ha felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt áll, illetve
- c) ha a munkajogviszony fenntartása számára elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik [Mt. 66. § (8) bekezdés].

Míg az első eset a munkavállaló személyével függ össze, és azonos a határozatlan idejű munkajogviszonynál szabályozott felmondási okkal, addig a második a munkáltató érdekkörébe tartozik, a harmadik pedig olyan körülményekre vezethető vissza, amelyek kívül állnak a munkáltató személyén.

A felszámolási, illetve a csődeljárás időtartama alatti felmondás sajátos helyet foglal el a felmondási okok rendszerében. Olyan speciális felmondási okról van szó, amely a munkáltató működésével összefüggő objektív okra vezethető vissza. E körben az okszerűség vizsgálatára lényegében nincs lehetőség, azt akként is fel lehet fogni, hogy az Mt. valójában nem is a felmondás valódi indokát, hanem csak a közlésére nyitva álló időbeli kereteket határozza meg. Mivel ezen indokhoz az Mt. nem fűz további tartalmi követelményeket, a felmondásban elegendő csupán a felszámolási eljárás, illetve a csődeljárás tényére utalni. Megjegyzendő, hogy ettől eltérően olyan vélemény is ismeretes, miszerint ilyen esetben is indokolni kell a felmondást a munkáltató működésével kapcsolatos okkal.

A munkajogviszony fenntartásának elháríthatatlan külső ok következtében történő lehetetlenné válása több kérdést is felvet. A rendelkezés nyelvtani értelmezése alapján megállapítható, hogy a lehetetlenülést a munkáltatón kívül álló olyan objektíve elháríthatatlan körülménynek kell kiváltania, amely lehetetlenné teszi a munkavállaló számára a munkajogviszony teljesítését. Elháríthatatlan külső ok lehet a munkáltató személyén kívül eső olyan esemény vagy körülmény, amelyet a munkáltató nem láthat előre, és amelynek befolyásolására, megakadályozására objektív okokból nem képes. Ilyen lehet például, ha a munkáltató telephelye természeti katasztrófa vagy tűzvész következtében megsemmisül. Nem kizárt ugyanakkor, hogy e körben helyet kapjanak olyan körülmények is, amelyek a munkavállaló személyében rejlő oknak tekinthetők, függetlenül attól, hogy ezek a munkavállalónak felróhatók-e, vagy sem. Ekként kérdéses, hogy vajon olyan körülmény is megalapozhatja-e a felmondást, amely ténylegesen a munkavállaló magatartására vezethető vissza. E felmondási oknak megfelel például, ha a munkavállalót hatósági engedélyhez kötött tevékenység keretében foglalkoztatják, de a munkajogviszony alatt az engedélyt a munkáltatón

kívül álló bármely okból visszavonják. Elvileg lehetetlenüléshez vezethet az is, ha a munkavállaló valamely előre nem látható és a munkáltató részéről el nem hárítható okból nem képes teljesíteni a munkajogviszonyból származó kötelezettségeit (például a munkavállaló előzetes letartóztatásba kerül, szabadságvesztésre ítélik, olyan tartós betegségben szenved, amely lehetetlenné teszi a munkajogviszony további fenntartását). Kérdéses ugyanakkor, hogy mivel az Mt. elháríthatatlan külső okról rendelkezik, köteles-e a munkáltató az adott helyzetben általában elvárható magatartás mércéjével mérve [Mt. 6. § (1) bekezdés] valamennyi ebből következő intézkedést megtenni annak érdekében, hogy a felmondásra ne kerüljön sor. Praktikusan elvárható-e a munkáltatótól, hogy a tartósan beteg vagy előzetes letartóztatásban álló munkavállalójának munkajogviszonyát konzerválva a távollét időtartamára helyettes munkaerőt alkalmazzon? Ha elvárható, úgy mennyi az az időtartam, amely az általában elvárható keretek között őt erre kötelezi? A munkáltató általános magatartási követelményként kötelező adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye ekkor is köti. Az, hogy mennyi ideig áll fenn ez a kötelezettség, az egyéb körülményektől függ. E kérdések megválaszolása ugyanakkor kétségkívül a bírói gyakorlatra vár.

A felmondási okkal kapcsolatosan még egy további probléma felvetése szükséges. Indokolt ugyanis elhatárolni egymástól e tényállás és az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenülésre alapított fordulatát [Mt. 78. § (1) bekezdés *b*) pont]. Az ugyanis több tekintetben hasonló a határozott idejű munkajogviszony felmondásának fent elemzett okához. Az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló olyan magatartása esetén teszi lehetővé az azonnali hatályú megszüntetést, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Elsőre nyilvánvaló elhatárolási szempont lehet, hogy míg az azonnali hatályú felmondás esetén csak a munkavállalói magatartás alapozhatja meg a megszüntetést, addig a határozott idejű munkajogviszony felmondása esetén valamennyi munkáltatón kívül álló körülmény is előfordulhat a felmondás kiváltó okaként. A határozott idejű munkajogviszony felmondása ebből következően tágabb körben érvényesülhet, mint az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenüléssel kapcsolatos esete. Az azonnali hatályú felmondás alapja csak olyan, a munkavállaló magatartásával összefüggő helyzet lehet, amely a munkajogviszony fenntartásának lehetetlenülését rögtöni hatállyal kiváltja.

291. Az Mt. a *felmondási védelem* két típusát különbözteti meg. A felmondási tilalom esetében a munkáltató egy bizonyos időtartam fennállása alatt nem közölheti jogszerűen a munkavállalóval a felmondást. Ennélfogva a felmondási tilalom abszolút jellegű, és a fennállása alatt közölt felmondás jogellenesnek tekinthető. A felmondási korlátozás esetében a törvény a munkáltató felmondását többletfeltételek teljesüléséhez köti. Fontos kiemelni, hogy a felmondási védelem tényállásai általános szabály szerint csak a munkáltatói felmondást akadályozzák, más megszüntetési vagy megszűnési tényállások hatályosulására nem hatnak ki.

Az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest számos módosítást hajtott végre a felmondási tilalmak és korlátozások rendszerén. Több felmondási tilalom eltűnt a korábbi szabályozáshoz képest, egyesek felmondási korlátozásokként élnek tovább, valamint megjelent egy korábban a magyar munkajogban nem szabályozott felmondásivédelem-típus is. A szabályozás továbbra is lehetőséget ad arra, hogy kollektív szerződés (normatív hatályú üzemi megállapodás) vagy a felek megállapodása további tilalmakat és korlátozásokat írjon elő [Mt. 85. § (2) bekezdés *b*) pont].

292. A felmondási tilalmak egyes eseteiben –

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítésének időtartama alatt, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének időtartama, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt

– a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt [Mt. 65. § (3) bekezdés]. Az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest ugyan csökkentette a tilalmak számát, ám azokat a nyugdíjas munkavállalóra is kiterjesztette. Funkcionális értelemben a felmondási tilalmak közé sorolható az a rendelkezés is, amely előírja, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről szóló tájékoztatást követően legalább 30 napig nem közölheti a munkavállalóval a felmondást, illetve a határozott idejű munkajogviszony azonnali hatályú felmondását [Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont]. A vezető állású munkavállalók tekintetében a felmondási tilalmak közül csupán a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama nem minősül felmondási tilalomnak [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont, 210. § (1) bekezdés a) pont].

A felmondási tilalmak szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. A felmondás ebből következően jogellenesnek minősül, ha a közlés időpontjában a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll [Mt. 65. § (4) bekezdés]. Csoportos létszámcsökkentés esetén ettől eltérően a védelem alkalmazása szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja. Ha az egyébként felmondási tilalmat eredményező helyzet csak ezek után következik be, az nincs befolyással a később közölni kívánt felmondásra.

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon alapuló felmondási tilalom két esetkörre ölel fel. Az egyik a gyermek harmadik életévének betöltéséig, a másik a gyermek 10. életévé betöltéséig – a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt – illeti meg a munkavállalót (Mt. 128. §, 130. §). A munkavállalót nemétől függetlenül megilleti a védelem, ha azonban a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, csak az anyát illeti meg a védelem [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont, 65. § (6) bekezdés].

Noha a tilalmak egy része továbbra is megtartotta abszolút jellegét, az Mt. 2012. július 1-jén hatályba lépett szövege alapján a munkavállaló csak akkor hivatkozhatott a várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alapján fennálló védelemre, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Ebből az következett, hogy amennyiben a munkavállalónak nem volt tudomása a várandósságáról, és a munkáltató felmondott neki, utóbb nem alapozhatott igényt a felmondási tilalom fennálltára. Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a gyermekvállalás szándéka, az ennek érdekében vállalt emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a várandósság – mindaddig, amíg annak nincsenek külső jelei – az intim szférához tartozik, és ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Erre tekintettel az ezekre vonatkozó adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása önmagában a magánszférába történő beavatkozást valósít meg. Az Alkotmánybíróság szerint a tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából, és ez külön rendelkezés hiányában

is következne a munkavállaló együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből. Úgy ítélte meg azonban, hogy a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény – vagyis a felmondás közlése – bekövetkezik, de legalább a munkajogviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul. A munkavállaló számára a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget előíró szabály a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezte arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magánszférájába, illetve az intim sférájába tartozó körülményekről. Ebből következően a tájékoztatás kötelezettsége elvált a munkajogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándéktól, így a munkavállaló arra kényszerült, hogy az emberi reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzést követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást, ez azonban alkotmányos indok nélkül korlátozta az érintett emberi méltósághoz és magánszférához való jogát [17/2014. (V. 30.) AB határozat].

Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy amennyiben a várandós nő maga sem tud a terhességéről, fel sem merülhet a magánszféra sérelme. Az Mt. ugyanakkor minden esetben előírja a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nő tudomást szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotról, vagy sem. Ebből következően azok, akik nem tudnak a várandósságukról a felmondás közlését megelőzően, utólag sem tudják érvényesíteni a felmondási védelmet. Ezzel a jogalkotó e munkavállalók tekintetében lehetetlen feltételt szabott a felmondási védelem érvényesítéséhez, valamint az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyásával, a felmondási védelem érvényesítése szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerűtlen okból tett különbséget a várandós nők között. Mindezekre tekintettel az Alkotmánybíróság „a felmondást közlését megelőzően” szövegrészt megsemmisítette [17/2014. (V. 30.) AB határozat]. A várandósságra és az emberi reprodukciós eljárásra a munkavállaló a hatályos szabályok értelmében ebből következően csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta [Mt. 65. § (5) bekezdés].

E döntés kritikájaként megjegyzendő, hogy az Alkotmánybíróság értelmezése anynyiban nem helytálló, hogy a munkavállalót tulajdonképpen nem kényszerítette arra a szabályozás, hogy az emberi reprodukciós eljárás megkezdése napján vagy a várandósságról való tudomásszerzést követően haladéktalanul tájékoztassa a munkáltatóját. A megsemmisített szabályozásból az volt csupán levezethető, hogy a munkavállalónak akkor is elegendő volt bejelenteni a védelmet megalapozó tényállást, ha például megtudta, hogy a munkáltató fel kíván mondani neki. Ettől függetlenül megtehetette azt is, hogy egyéb időpontban is közölje a tájékoztatást, de semmiképpen nem lehetett akként értelmezni a törvényt, hogy e körülmények közlésére haladéktalanul köteles lett volna. Ezen túlmenően az esetek egy részében a munkavédelmi szabályokkal összhangban a munkakörülményektől függően a saját, illetve a magzat egészségének védelme érdekében egyébként is közölnie kell a várandósság tényét.

Az Mt. 2016. június 18-án hatályba lépett módosítása értelmében a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított 15 napon belül a munkáltató írásban visszavonhatja a felmondást. A rendelkezés a köztes időszakra rendezi az időközben szerzett jogosultságokat, valamint az elmaradt munkabér, egyéb járandóságok és kár megtérítését is előírja [Mt. 65. § (5)–(6) bekezdés, Mt. 83. § (2)–(4) bekezdés].

Megjegyzendő, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv 10. cikk (1) bekezdése előírja, hogy a tagállamok kötelesek megtenni a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy – az állapotukkal összefüggésbe nem hozott különleges esetektől eltekintve – megtiltsák a munkavállalók elbocsátását a terhesség kezdetétől az irányelv szerinti szülési szabadság végéig. E rendelkezés értelmezése során az Európai Unió Bírósága kifejtette, hogy az irányelv a védelmi időszak alatt nem csupán a terhességgel, illetve a gyermekszületéssel összefüggő okból történő elbocsátásról szóló döntés közlését tiltja, hanem e védelmi időszak lejártá előtt az ilyen döntést megelőző előkészítő intézkedések meghozatalát is.³⁵⁷

293. Az Mt. a *felmondási korlátozások* több típusát szabályozza. Az első esetben a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással a munkajogviszonyt jogszerűen, ha teljesíti az erre irányadó, munkajogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott feltételeket, többletkritériumokat. A második esetben a felmondás érvényességéhez harmadik személy egyetértése szükséges. Az Mt. harmadik személy előzetes egyetértésétől teszi függővé a munkáltatói felmondás érvényességét a kollektív munkajog egyes szereplői tekintetében – így az üzemi tanács elnöke, az üzemi megbízott, a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló, valamint a munkavédelmi képviselő munkajogviszonyának felmondása tekintetében. Ezekben az esetekben az üzemi tanács, a felsőbb szakszervezeti szerv vagy a munkavállalók közösségének – törvényben meghatározott módon megadott – egyetértése szükséges a munkáltató általi felmondáshoz [Mt. 260. §, 269. §, 273. §, Mvt. 76. § (3) bekezdés].

A harmadik esetkör megítélése a szakirodalomban nem egységes. A betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság tartama kétségtől nem abszolút, hanem csak relatív védelmet nyújt: a felmondás közlését nem, csak joghatásainak beálltát befolyásolja [Mt. 68. § (2) bekezdés]. Ezen esetek felfoghatók felmondási korlátozásként, illetve relatív felmondási tilalomként is.³⁵⁸ Az első értelmezés szerint a felmondás jogának gyakorlását nem, csupán a joghatásainak kiváltását korlátozzák időlegesen a felmondási idő kezdetének elhalasztásával, ezért azok a felmondási korlátozások közé illeszthetők. Ugyanez a helyzet azonban abszolút felmondási tilalomként is felfogható, mivel a munkajogviszony csak egy meghatározott tilalmi időszak után szűnik meg, a munkáltató a felmondást ugyanis közölheti bizonyos védett időszakok alatt is, a felmondási idő azonban csak az azok lejártát követő napon kezdődhet el.

Az Mt. az úgynevezett védett korú – azaz a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben lévő – munkavállaló esetében a különös indokoltság gyakorlatban nehézkesen értelmezett és valódi védelmet aligha nyújtó szabálya helyett egy teljesen új megoldást hívott életre. A felmondási korlátozás személyi hatálya nem terjed ki a határozott idejű munkajogviszonyban álló, valamint az Mt. alapján nyugdíjasnak minősülő munkavállalókra, továbbá a vezető állású munkavállalókra [Mt. 294. § (1) bekezdés

³⁵⁷ Lásd továbbá: C–460/06. *Nadine Paquay kontra Société d’architectes Hoet v. Minne SPRL* ügy.

³⁵⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 337.

g) pont, 66. § (4) bekezdés, 210. § (1) bekezdés b)–c) pont]. Az Mt. szerint a védett korhoz kapcsolódó felmondási korlátozások terjedelme és tartalma attól függ, hogy a munkáltató milyen okból kívánja felmondani a határozatlan idejű munkajogviszonyt. Ha a védett korú munkavállaló határozatlan idejű munkajogviszonyát a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással kívánja megszüntetni, azt csak akkor teheti meg, ha az indok olyan súlyú, amely akár az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást is megalapozná [Mt. 66. § (4) bekezdés, 78. § (1) bekezdés]. A felmondás magasabb mércéje egyúttal azt is jelenti, hogy a felmondás és az azonnali hatályú felmondás egymással konkurál, így a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az adott esetben melyiket alkalmazza.

Amennyiben a felmondás szükségessége a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból merül fel, a „védett korú” munkavállaló munkajogviszonya csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen (ennek hiányában a szokásos munkahelyen) nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az ilyen munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja [Mt. 66. § (5) bekezdés]. A munkakör-felajánlási kötelezettség megítélésénél a munkavállaló állásbiztonsága szempontjából előremutató rendelkezés, különösképpen a működéssel összefüggő okok vonatkozásában. Annak szükségessége a képességekre alapított felmondásnál kérdőjelezhető meg csupán, ugyanis a munkáltatónak ilyenkor a munkakörének ellátására alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas munkavállaló számára kell felajánlania másik megfelelő munkakört. E munkakörnek azonban nem a munkavállaló aktuális képességeihez, végzettségéhez és gyakorlatához, hanem az általa „sikertelenül” ellátott munkakörhöz szükséges képességekhez, végzettséghez és gyakorlathoz kell igazodnia.

A felmondási korlátozások védett korú munkavállalókra irányadó esetei alkalmazandók a gyermek hároméves koráig arra az anyára és a gyermekét egyedül nevelő apára is, aki szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe [Mt. 66. § (6) bekezdés]. Ezen túlmenően a munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség terheli a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkajogviszonyának egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondása esetén is [Mt. 66. § (7) bekezdés].

294. A munkavállaló a határozatlan idejű munkajogviszonyát általános szabály szerint felmondással indokolás nélkül bármikor megszüntetheti [Mt. 67. § (1) bekezdés]. A *határozott idejű munkajogviszony felmondásának* indoka azonban csak olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Elképzelhető például, hogy a munkavállaló magánéleti, személyi, családi, egészségi körülményeiben bekövetkezett változás alapozza meg a munkavállaló felmondását.

295. A *felmondási idő* a felmondás közlését követő olyan időszak, amelynek elteltével a munkajogviszony megszűnik. A felmondási idő alatt továbbra is megilletik, illetve terhelik a feleket a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek. Rendeltetése

szerint lehetővé teszi a felek számára, hogy felkészüljenek a munkajogviszony megszűnésére.

A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követően kezdődik el, a határozott idejű munkajogviszony esetében pedig legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat [Mt. 69. § (5) bekezdés]. A törvényes felmondási idő a munkavállaló és a munkáltató felmondása esetén is egységesen 30 nap. A munkáltató felmondása esetén a 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött évek számával – először három év után öt nappal – növekszik, végül 20 év után éri el az összesen 90 napot [Mt. 69. § (2) bekezdés]. Kollektív szerződés és a felek megállapodása a törvényesnél hosszabb felmondási időt is megállapíthat. A felek megállapodásában meghatározott felmondási idő azonban nem haladhatja meg a hat hónapot, a kollektív szerződésben történő eltérésnek azonban nincs törvényben megállapított határa [Mt. 69. § (1) és (3) bekezdés, 85. § (3) bekezdés].

A munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felére fel kell menteni. Ez az úgynevezett *felmentési idő*, amelynek célja, hogy már a munkajogviszony megszűnését megelőzően kellő időt biztosítson a munkavállaló számára a megszüntetést követő időszakra való felkészülésre (például ez idő alatt akár már megkezdheti az álláskeresést). A munkavállalót a munkavégzés alól a kívánságának megfelelően – de legfeljebb két részletben – kell felmenteni [Mt. 70. § (1)–(2) bekezdés]. A munkavállaló felmondása esetén nincs kötelező felmentési idő, ezért annak teljes tartamát köteles letölteni. Nincs azonban akadálya annak, hogy a munkáltató a munkavégzés alól akár egészben, akár részben ilyenkor is mentesítse.

A felmentési idő meghatározása során a töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavállaló a felmondási idő azon részében, amikor köteles munkát végezni, az általános szabályok szerint jogosult munkabérre. A munkavégzés alóli felmentés tartamára azonban távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként sem lenne jogosult. A már kifizetett munkabért nem lehet visszakövetelni, ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt végleg felmentették a munkavégzés alól, és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be [Mt. 70. § (3)–(4) bekezdés].

296. A munkajogviszonyt a felek *indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással* is megszüntethetik. Az azonnali hatályú felmondás a másik félhez címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkajogviszonyt annak hozzájárulása nélkül a jognyilatkozat közlésének időpontjában, felmondási idő nélkül szünteti meg. A munkajogviszony azonnali hatállyal, a jognyilatkozat közlésével szűnik meg. A megszüntetési tényállás mindkét fél tekintetében azonos feltételek mellett alkalmazható: a másik fél súlyos (minősített) kötelezettségszegése, valamint a munkajogviszony fenntartását objektív módon lehetetlenné tevő magatartása esetén. Az Mt. két különböző tényállást fogalmaz meg: a felek ugyanis abban az esetben szüntethetik meg a munkajogviszonyt azonnali hatályú felmondással, ha

- a) a másik fél a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 78. § (1) bekezdés].

Az azonnali hatályú felmondást mindkét fél köteles megindokolni. Az indokolásra értelemszerűen alkalmazni kell a felmondással szemben támasztott követelményeket, így

az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, az indok valóságát az azonnali hatályú felmondás jogával élő félnek kell bizonyítani [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az okszerűséget a törvényi tényállási elemek hordozzák magukban, ennek megfelelően azok bizonyítottága esetén külön nem kell ez utóbbit is igazolni.³⁵⁹

Az úgynevezett *minősített kötelezettségszegés* tényállási elemei konjunktívak, valamennyinek együttesen kell fennállni ahhoz, hogy egy magatartás vagy mulasztás megfelelő legyen. A kötelezettségszegésnek lényegesnek és egyben jelentős mértékűnek kell lenni (ezt nevezzük a kötelezettségszegés tartalmi oldalának), valamint a munkáltató vagy a munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlansággal kell, hogy elkövesse azt. A munkajogviszonyból származó kötelezettségeknek számos forrása lehet, így például munkajogviszonyra vonatkozó szabály, munkaszerződés, munkáltatói szabályzat, utasítás, az adott szakma írott vagy íratlan szabályai. Lényeges kötelezettségszegésnek minősül többek között, ha az egyik fél a másik sérelmére bűncselekményt követ el, ha a munkáltató nem, vagy a kikötöttnél csak kevesebb munkabért fizet, nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét nem teljesíti, üzleti titkokat fed fel, ittas állapotban veszi fel a munkát. Jelentős mértékű a kötelezettségszegés egy kötelezettség súlyos megszegése (például egy hét igazolatlan távollét a munkahelyről, a munkabér nem fizetése több hónapon keresztül), vagy lényeges kötelezettség csekély mértékű, de sorozatos megszegése (például rövid tartamú rendszeres késés, a munkabér fizetésének rendszeres egy-két napos késedelve) esetén.

A minősített kötelezettségszegés feltétele, hogy a magatartás vagy mulasztás kapcsán a vétkesség súlyos foka is megállapítható legyen. A vétkesség megállapításánál előfeltétel azonban az, hogy a kötelezettségszegés elkövetője vétőképes legyen, azaz beszámítási képessége legyen, ennél fogva képes legyen magatartásának, illetve mulasztásának lehetséges következményeit felmérni, és képes legyen az akaratának megfelelő cselekvésre. Szándékosan jár el az, aki cselekedetének vagy mulasztásának következményeit előre látja, azokat kívánja (egyenes szándék, *dolus directus*), vagy azokba belenyugszik (esetleges szándék, *dolus eventualis*). A gondatlanságnak általában két alakzatát különbözteti meg a jogirodalom. A tudatos gondatlanság (*luxuria*) esetén a cselekvő szintén felismeri cselekedetének, illetve mulasztásának következményeit, ám azok elmaradásában könnyelműen bízik, és ennek a bizakodásnak ténybeli alapja is van. A hanyagság (*negligentia*) esetében a cselekvő azonban nem ismeri fel a magatartásának, illetve mulasztásának lehetséges következményeit, mert elmulasztja a tőle elvárható figyelmet és körültekintést. A gyakorlat alapján az a következtetés vonható le, hogy a súlyos gondatlanság megállapítására nemcsak a tudatos gondatlanság, hanem a hanyagság egyes kirívóan súlyos eseteiben is sor kerülhet, amennyiben a fél feltűnő közömbösséggel jár el.

A munkajogviszony fenntartását objektív módon lehetetlenné tevő magatartása esetén a bírói gyakorlat alapján megállapítható, hogy az olyan eseteket foglal magában, amelyek nem valamely munkajogviszonyból származó kötelezettségek megszegését jelentik, azaz kissé leegyszerűsítve, a munkajogviszonyon kívüli magatartások állnak a középpontjukban. E körben nem tényállási elem a felróhatóság kérdése, ezért azt vizsgálni nem kell. A fő kérdés, hogy az azonnali hatályú felmondás jogával élő féltől elvárható-e a továbbiakban a tartós kapcsolat fenntartása és folytatása. A féltől nem várható el a munkajogviszony

³⁵⁹ Kúria 2014. 29.

fenntartása, ezért a munkajogviszony további folytatását objektíve lehetetlenné teszi például, ha a munkaköre szerint gyermekek felügyeletével foglalkozó munkavállaló saját gyermekével szemben bűncselekményt követ el, vagy ha a buszsofőr járművezetői engedélyét munkaidőn kívül, saját gépkocsijával okozott baleset miatt bevonják, vagy ha a fokozottan bizalmi jellegű munkakörben dolgozó munkavállaló vagyoni elleni bűncselekményt követ el.

Az azonnali hatályú felmondás csak két eltérő típusú *határidő* együttes megtartása mellett lehet jogszerű. Az azonnali hatályú felmondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napos szubjektív határidőn, illetve legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül (vezető állású munkavállalók esetében három éven belül), bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig (objektív határidő) lehet gyakorolni. Ha az ok valamely folyamatos vagy tartós kötelezettségszegésben, mulasztásban nyilvánul meg (például igazolatlan távollét, munkabérfizetés elmulasztása), a határidők csak a folyamatos kötelezettségszegés megszűnését, illetve a jogellenes állapot megszűnését követően kezdődnek meg.

A bírói gyakorlat értelmében mindkét határidő jogvesztő, elmulasztásuk esetén nincs lehetőség a kimentésükre. Az azonnali hatályú felmondás közlése iránt határidőn belül kell intézkedni, a tényleges kézbesítésnek azonban nem kell határidőben megtörténnie, azaz elegendő például határidőn belül postára adni a megszüntető jognyilatkozatot (EBH2015. M.6.).

A szubjektív határidő tekintetében csak akkor lehet tudomásszerzésről beszélni, ha maga a megszüntetésre jogosult személy valamennyi olyan ismeret birtokába jutott, amely relevanciával bír a döntésért illetően (azaz ismer valamennyi releváns tényállási elemet attól függően, hogy minősített kötelezettségszegésről vagy objektív lehetetlenülésről van szó). A pusztán sejtés, a gyanú alapján a határidő nem kezdődik meg. Ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják [Mt. 78. § (2) bekezdés, 210. § (2) bekezdés]. Az objektív határidőt az azonnali hatályú felmondást megalapozó ok bekövetkeztétől kell számítani.

A munkáltató általi azonnali hatályú felmondásnál a munkavállalót csak a megszüntetés időpontjáig járó munkabér és az egyéb járandóságok illetik meg, a munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén azonban a szabályozás anyagi szempontból olyan helyzetbe kívánja hozni a munkavállalót, mintha a munkáltató szüntette volna meg felmondással a munkajogviszonyt. A munkáltató ez utóbbi esetben ugyanis köteles megfizetni a munkavállaló részére a munkavégzés alóli felmentésre járó távolléti díjat és a rá irányadó végkielégítést [Mt. 78. § (3) bekezdés, 70. § (3) bekezdés, 77. §]. Ez utóbbi esetben általában a munkavállaló arra kényszerül, hogy igényét munkaügyi perben érvényesítse, ugyanis nem életszerű, hogy a munkáltató ebben az esetben önként megfizesse a munkavállaló részére járó juttatásokat (BH1998. 556.).

297. A munkajogviszonyt *próbaidő alatt* bármelyik fél megszüntetheti azonnali hatályú felmondással [Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont]. Az azonnali hatályú felmondást a próbaidő alatt közölni kell, ennek elmulasztását kimenteni nem lehet. Noha a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást nem kell indokolni, az általános magatartási követelményeket ez esetben is meg kell tartani. A munkavállaló csupán a munkajogviszony megszűnésének időpontjáig járó munkabérére és egyéb járandóságaira tarthat igényt.

298. A munkáltató azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül akkor is megszüntetheti a határozott idejű munkajogviszonyt, ha a munkavállaló részére 12 havi, vagy ha a határozott idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat megfizet [Mt. 79. § (1) bekezdés *b*) pont, (2) bekezdés]. A munkavállaló ugyan alappal számíthat arra, hogy a határozott tartamú munkajogviszony a munkaszerződésben meghatározott időtartamban fennmarad, ám ezzel együtt a szabályozás lehetővé teszi, hogy a munkáltató – a munkavállalói érdekek kellő kiegyensúlyozása mellett – azonnali hatállyal megszüntethesse a rendeltetését vesztett munkajogviszonyt. A munkavállaló számára – voltaképpen az indokolási kötelezettség mellőzésének ellentételezéseként – méltányos összegű kártalanítást kell fizetni. Az 1992. évi Mt. kezdetben a kötelemből való szabadulás ellenértékeként a határozott időből még hátralévő időre, akár alig kevesebb mint öt évre járó átlagkeresetet határozott meg. A szabály még az 1990-es évek közepén legfeljebb egyéves átlagkereset-fizetési kötelezettségre szelídült. A módosítást elsődlegesen a jogintézmény többségi állami tulajdonban lévő gazdálkodó szervezeteknél tapasztalt visszaélészerű alkalmazása váltotta ki, a gyakorlatban ugyanis azt a jogalkotói céllal ellentétesen, nemritkán jelentős összegek kifizetésére használták fel. A határozott időre alkalmazott – elsősorban vezető állású – munkavállalók munkajogviszonyának idő előtti megszüntetése ily módon munkajogi szempontból jogoszerű, de egyben rendeltetésellenes eredményre vezetett, és a munkavállalók indokolatlanul magas jövedelemhez jutottak lényegében az azt ellentételező megfelelő munkavégzés nélkül. A jogalkotás ugyanakkor a visszaélések megakadályozására nem lehet önmagában adekvát eszköz, amellettt ugyanis, hogy ez a jogalkalmazóknak – elsődlegesen a tulajdonos képviselőinek, a vagyon kezelőjének – a feladata, a szabály diszpozitív jellege miatt a felek megállapodásukban közös akarattal korábban is eltérhettek a legfeljebb egyévi átlagkereset megfizetésének kötelezettségétől.³⁶⁰

299. A munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének egyes tényállásaihoz köthető a *végkielégítés* jogintézménye, amely a munkáltató által fizetendő olyan juttatást jelent, amely a munkavállalót a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött idő függvényében illeti meg. Amellettt, hogy a végkielégítés – jövedelempótló funkciójának megfelelően – átmeneti segítséget nyújt a munkavállaló számára a munkajogviszony megszűnését követő időszakban, közvetetten a munkáltatónál eltöltött hosszabb tartamú munkavégzés elismerését jelenti. A végkielégítésre jogosító időt a munkajogviszony megszűnéséig, illetve – felmondás esetén – a felmondás közléséig lehet figyelembe venni.

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkáltatónál legalább három éven át fennállt munkajogviszonya

- a) munkáltatói felmondással,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozással [a)–c) pont tekintetében Mt. 77. § (1) bekezdés],
- d) a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondással (Mt. 40. §),
- e) indokoláshoz kötött azonnali hatályú munkavállalói felmondással [Mt. 78. § (3) bekezdés] szűnt meg.

³⁶⁰ Kiss 2005, 253–254.

Ezen túlmenően a munkáltató általi jogellenes munkajogviszony-megszüntetés egyes esetekben is megilleti a munkavállalót a végkielégítés.

A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött legalább három év esetén a munkavállaló egyhavi távolléti díja. A végkielégítés mértéke az Mt. által meghatározott mértékben növekszik, 25 év munkajogviszony esetében pedig eléri a havi távolléti díj összegét. Ha a munkajogviszony a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése vagy a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozás folytán a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, a munkavállaló emelt összegű végkielégítésre válik jogosulttá. Ennek összege a munkajogviszonyban töltött időtől függően további egy-, két-, illetve háromhavi távolléti díj [Mt. 77. § (3)–(4) bekezdés].

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont], vagy ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége [Mt. 77. § (5) bekezdés].

A végkielégítésre vonatkozó rendelkezésektől a felek megállapodása csak a munkavállaló javára, a kollektív szerződés azonban a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhet. Ennek megfelelően kollektív szerződés például az Mt.-től eltérően is meghatározhatja a végkielégítésre jogosító időt, a végkielégítés mértékét, és olyan esetekben is előírhatja a végkielégítés fizetését, amikor az egyébként nem lenne kötelező. Nincs akadálya annak sem, hogy a kollektív szerződés csökkentse a végkielégítés Mt. szerinti összegét, vagy általánosságban kizárja a végkielégítés fizetésének kötelezettségét. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkajogviszony tekintetében azonban sem a kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a végkielégítésre irányadó rendelkezésektől [Mt. 205. § (1) bekezdés b) pont].

A csoportos létszámcsoökkentés

300. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezések nem hoznak létre *sui generis* megszüntetési tényállást. A csoportos létszámcsoökkentés olyan komplex tájékoztatási és tárgyalási kötelezettséggel járó eljárási szabályok összessége, amelyek több megszüntetési tényállás esetében is irányadók, amennyiben annak törvény szerinti feltételei fennállnak. A magyar munkajogi szabályozás a Tanács csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 1998. július 20-i 98/59/EK irányelv rendelkezéseit követi. Az Európai Unió irányelve nem törekszik a munkajogviszony megszüntetésének tagállami szabályait harmonizálni, csupán a tömeges elbocsátásokkal kapcsolatos és a munkavállalók védelmét szolgáló tájékoztatási és a konzultációs kötelezettségeket írja elő a tagállamok számára. Megjegyzendő azonban, hogy a magyar jogban már jóval az uniós csatlakozás előtt, 1991 óta találhatunk speciális rendelkezéseket arra az esetre, ha a munkáltató a tevékenységével összefüggő okokból következően viszonylag rövid időn belül nagyobb számú munkavállalójának munkajogviszonyát kívánja megszüntetni. Ezeket a speciális szabályokat korábban a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) tartalmazta, ma már csak a csoportos

létszámcsoökkentés hátrányos jogkövetkezményeinek enyhítését célzó támogatásokra, illetve az ehhez kötődő bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettségre vonatkozó rendelkezéseket állapítja meg.

A csoportos létszámcsoökkentés szabályozásának célja elsődlegesen a munkavállalók rövid időn belüli tömeges elbocsátásával járó kedvezőtlen munkaerőpiaci hatások elkerülése, enyhítése. Amennyiben a munkáltató gazdasági, működési, szervezeti okok következtében viszonylag nagyobb számú munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetésére kényszerül, mind a szűkebb régió munkaerőpiacára, mind az adott állam nemzetgazdaságára kedvezőtlen hatással lehet. Annak érdekében, hogy a piaci környezet és az állami munkaerőpiaci szervezetrendszer időben fel tudjon készülni a munkanélküliek megnövekedett számának fogadására, az Mt. számos észszerűnek tekinthető speciális szabályt ír elő.

301. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása függ a munkáltatónál munkajogviszonyban álló munkavállalók átlagos statisztikai létszámától, a megszüntetéssel érintett munkavállalók ehhez viszonyított arányától, a munkajogviszony-megszüntetés indokától, valamint a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok közlésének időpontjától. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv értelmében csoportos létszámcsoökkentéseknek az olyan elbocsátások minősülnek, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt fogantatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

- a) vagy egy 30 napos időszak során
 - aa) a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,
 - ab) a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a,
 - ac) a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;
- b) vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben.

A magyar munkajogi szabályozásban az irányelvben rögzített két lehetséges változat közül az első vették át [98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés]. Az Mt. szerint ugyanis csoportos létszámcsoökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 munkavállaló; 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10%-a; 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 munkavállaló munkajogviszonyát kívánja megszüntetni a munkáltató működésével összefüggő ok miatt 30 napos időszakon belül [Mt. 71. § (1) bekezdés]. Ha a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsoökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében, illetve a fővárosban található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát [Mt. 71. § (3) bekezdés]. Ez utóbbi tekintetében minden olyan hely telephelynek minősül,

ahol a munkáltató bizonyos tartóssággal tevékenységet folytat, és ténylegesen munkavállalókat foglalkoztat, függetlenül attól, hogy a cégjegyzékben telephelyként nyilvántartják-e, vagy sem.

Megjegyzendő, hogy a 98/59/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdése értelmében azt nem kell alkalmazni:

- a) a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések tekintetében, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejártá vagy azok teljesítése előtt történnek,
- b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira, valamint
- c) a tengerjáró hajók legénységére.

Az Mt. a munkáltató működésével összefüggő megszüntetési tényállások közül meghatározza azokat, amelyek a csoportos létszámcsoökkentés kapcsán szóba jöhetnek. Ezek:

- a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás,
- b) a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés,
- c) a határozott idejű munkajogviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása [Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont], valamint
- d) ellenkező bizonyításig az a munkáltatói felmondás, amelyet az Mt. alapján nem kell indokolni (például a nyugdíjas, a vezető állású munkavállaló határozatlan idejű jogviszonyának felmondása) tartozik ide [Mt. 73. § (4)–(5) bekezdés].

Felhívjuk a figyelmet ugyanakkor arra, hogy a csoportos létszámcsoökkentés közösségi fogalma nem korlátozódik a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsoökkentésekre, az valójában minden olyan okra kiterjed, amely nem a munkavállalók személyében rejlik.³⁶¹ Megjegyzendő továbbá, hogy valamely vállalkozás vagy üzem működésének a munkáltató saját döntése alapján – előzetes bírósági határozat nélkül – történő végleges megszűnése miatti csoportos létszámcsoökkentés esetében szintén alkalmazni kell az irányelvet.³⁶²

302. A csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni – foglalkoztatási csoportok szerint – az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát és a csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. Ez utóbbit 30 napos időszakok alapján kell meghatározni, a végrehajtás során a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató egy adott 30 napos időszakon belül az utolsó megszüntetésre irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást közöl, vagy a munkáltató

³⁶¹ C-55/02. *Európai Közösségek Bizottsága kontra Portugál Köztársaság* ügy.

³⁶² Lásd a *Georgios Agorastoudis és társai* (C187/05.), *Ioannis Panou és társai* (C188/05.), *Kostantinos Kotsabouggioukis és társai* (C189/05.), *Georgios Akritopoulos és társai* (C190/05.) és a *Goodyear Hellas ABEE* között, a *Geniki Synomospondia Ergaton Elladas* (GSEE), az *Ergatoypalliliko kentro Thessalonikis* (C187/05. és C189/05.) ügyet.

által kezdeményezett közös megegyezést köt, a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, azaz valamennyi érintett munkavállalót össze kell számítani (Mt. 73. §).

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) a megállapodás megkötéséig, de legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig tárgyalni. Ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács vagy üzemi megbízott, a munkáltató lényegében mentesül a tárgyalási kötelezettség alól. Ez lényeges eltérés az 1992. évi Mt. megoldásához képest, amely előírta, hogy üzemi tanács hiányában a munkáltatónak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal kellett konzultációt kezdeményeznie. Ez a megoldás aggályosnak tűnik, ugyanis a 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikk (1) bekezdése kifejezetten előírja, hogy amennyiben a munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel. Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság ítélete alapján arra lehet következtetni, hogy a tagállami szabályozásnak akkor is biztosítania kell a tárgyalás lehetőségét, ha egy adott munkáltatónál egyébként hiányzik a munkavállalók formalizált munkahelyi szintű képvisellete.³⁶³

A tárgyalást a megállapodás érdekében kell folytatni, és annak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére. A tárgyalást megelőzően legalább hét nappal köteles a munkáltató írásban tájékoztatást adni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett vagy a döntést megelőző félévben foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- c) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről, a kiválasztás szempontjairól, valamint
- d) a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről [Mt. 72. § (1)–(3) bekezdés].

Megjegyzendő, hogy e kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg. A tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek megszegéséről való döntés során nem vehető figyelembe a munkáltatónak azon védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak [98/59/EK irányelv 2. § cikk (4) bekezdés]. A gyakorlat szerint a tájékoztatás tárgyát képező körülményeket olyan időben kell a címzettek tudomására hozni, hogy azokat kellő mélységben megismerhessék és elemezhessék. Ha ez egy összetettebb, bonyolultabb feladat lenne, a rendelkezésre álló időnek elegendőnek kell lennie arra is, hogy a munkáltató tervezett döntését akár szakértők bevonásával is megvizsgálhassák.³⁶⁴

³⁶³ C-383/92. sz. ügy, az Európai Közösségek Bizottsága kontra NAGY-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága.

³⁶⁴ C-449/93. *Rockfon A/S* kontra *Specialarbejderforbundet i Danmark* ügy.

A munkáltató és az üzemi tanács ugyan nem köteles megállapodást kötni, ha azonban a tárgyalás során erre sor kerül, azt írásba kell foglalni, és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek [Mt. 72. § (5) bekezdés]. A megállapodás tartalmát az Mt. nem határozza meg részletesen, csupán megemlíti, hogy az rendelkezhet a megszüntetéssel érintett munkavállalók kiválasztásának szempontjairól [Mt. 76. § (1) bekezdés]. Nem kizárt, hogy a megállapodásban a felek a létszámcsoökkentés elkerülését biztosító intézkedéseket rögzítsenek, csökkenthetik a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalói létszámot, egyes munkavállalói csoportok számára védelmet biztosíthatnak (például kiválaszthatják azokat, akik meghatározott ideje a munkáltatónál munkajogviszonyban állnak, a gyermeküket egyedül nevelik), az elbocsátandók számára átképzési programokat indíthatnak.³⁶⁵

Az Mt. nem mondja ki *expressis verbis*, hogy a megállapodásba ütköző felmondás jogellenes lenne. Álláspontunk szerint ugyanakkor ez esetben is megállapítható a munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége, ugyanis e megállapodás voltaképpen normatív hatályú üzemi megállapodásnak tekinthető, ezért az abba ütköző munkáltatói megszüntetési jognyilatkozatnak maga után kell vonnia a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit.³⁶⁶

A munkáltató ezen túlmenően köteles az állami foglalkoztatási szervet is tájékoztatni (lásd erről 98/59/EK irányelv 3. és 4. cikk). Az írásbeli tájékoztatási kötelezettség a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntést megelőzően és azt követően is fennáll. Az első tájékoztatásnak a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szándékra, valamint mindazokra a körülményekre ki kell terjednie, amelyeket az üzemi tanáccsal is közölni kell. A munkáltatónak a tájékoztatás másolatát az üzemi tanácsnak is át kell adnia. A második írásos tájékoztatásban a felmondás, illetve a határozott idejű munkajogviszony indokolás nélküli azonnali hatályú felmondásának közlését megelőzően legalább 30 nappal a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntésről kell értesíteni az állami foglalkoztatási szervet. Ebben fel kell tüntetni a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók azonosító adatait, munkakörét és szakképzettségét is (Mt. 74. §). A munkáltatónak e határidőn belül az érintett munkavállalókat is tájékoztatnia kell a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről, amely tájékoztatást az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is meg kell küldeni. A felmondás és a határozott idejű munkajogviszony azonnali hatályú felmondása csak ez utóbbi tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közölhető jogszerűen (Mt. 75. §).

Eljárás a munkajogviszony megszűnése és megszüntetése esetén

303. A munkavállaló a munkajogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles a munkakörét az előírt rendben átadni, és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás keretében a munkavállaló köteles visszaszolgáltatni az ilyen kötelezettség mellett átvett dolgokat (például szerszámokat, munkaeszközöket, belépőkártyát, gépjárművet, a nála lévő iratokat), valamint köteles elszámolni a birtokában lévő pénzeszközökkel, de köteles átadni valamennyi kódot, jelszót, amely a munkaköre ellátása során a munkáltató által fenntartott adatbázisokhoz biztosított hozzáférést. A munkavállaló az együttműködési

³⁶⁵ Ezzel párhuzamosan említhető a német üzemi alkotmányjogban ismert szociális terv (*Sozialplan*), valamint a kiválasztási irányelvek (*Auswahlrichtlinien*) intézménye.

³⁶⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 346.

kötelezettségével összhangban köteles a munkakörével kapcsolatos lényeges kérdésekről, valamint a folyamatban lévő ügyekről is tájékoztatást adni a munkáltató részére. A munkáltató kijelölheti azt a személyt, aki felé a munkavállaló e kötelezettségeit teljesítheti, s mivel a munkáltató kötelessége, hogy a munkakörátadás és az elszámolás feltételeit biztosítsa [Mt. 80. § (1) bekezdés], indokolt is egyértelműen megjelölni azt a munkavállalót, aki a teljesítés során a munkáltatót képviseli, illetve célszerű meghatározni az erre vonatkozó eljárást. A munkavállaló akkor sem tarthatja vissza az elszámolási kötelezettséggel érintett dolgokat, illetve pénzüsszeget, ha a munkáltatóval szemben bármely jogcímen vitatott követelése áll fenn. A munkakörátadás feltételeit a munkakör, illetve a munkáltató jellegétől függően indokolt munkáltatói szabályzatban vagy erre vonatkozó egyedi utasításban rögzíteni, az eljárásról, ennek megtörténtéről vagy elmaradásáról célszerű lehet jegyzőkönyvet felvenni. A munkakör átadásának folyamata, illetve az elszámolás részletessége értelemszerűen a munkakörtől, a munkaköri feladatoktól is függ. Ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni [Mt. 84. § (4) bekezdés].

A munkajogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkajogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ezt a munkajogviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkajogviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon kell teljesíteni [Mt. 80. § (2) bekezdés]. A munkajogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén számos jogszabály előír meghatározott tartalmú igazoláskiállítási kötelezettséget a munkáltató számára (például adóigazolás, társadalombiztosítással kapcsolatos igazolás, álláskeresői járadékra, valamint az álláskeresői segélyre való jogosultsághoz szükséges igazolólap). A munkáltató a munkajogviszony megszűnését köteles továbbá az adóhatóság felé bejelenteni. Ha a munkáltató elmulasztja kiállítani az igazolásokat, vagy azok kiadásával késlekedik, úgy a munkavállaló jogosult a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok alapján munkaügyi jogvitát indítani az ezzel összefüggésben felmerült kárának megtérítése, illetve az igazolások kiadása iránt. Az igazolások kiadásának elmulasztása esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy azért tartja vissza az igazolásokat, mert például a munkavállalóval szemben kiegyenlítetlen követelése van.

Ha a munkajogviszony legalább egy évig fennállt, a munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkajogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni. Az írásbeli értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló a bíróságtól kérheti [Mt. 81. § (2) bekezdés].

A munkajogviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

304. A munkajogviszony jogellenes megszüntetéséről abban az esetben beszélünk, ha a munkajogviszony valamelyik alanya megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt, megszüntetésre irányadó alaki vagy tartalmi rendelkezéseket. A jogellenesség egyes eseteit az Mt. nem sorolja fel tételesen, erre nézve a bírói gyakorlat ad eligazítást. A megszüntetés jogellenes például akkor, ha a fél nem foglalta írásba a munkajogviszony

megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, kivéve, ha az a felek egyező akaratából teljességbe ment [Mt. 22. § (4) bekezdés]. Jogellenes az is, ha a jognyilatkozat nem az arra jogosult személytől származik, noha a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltatói megszüntetést jóváhagyhatja [Mt. 20. § (3) bekezdés]. Jogellenes a megszüntetés akkor is, ha például a fél annak ellenére, hogy köteles lenne megindokolni, azt elmulasztja, vagy megteszi, de az nem felel meg a valós, világos és okszerű indokolás követelményének. A felmondási tilalomba vagy korlátozásba, az általános magatartási követelményekbe ütköző megszüntetés is jogellenes lehet (ha például a joggal való visszaélés tilalmába, az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik). Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősül, ha annak közlésére az irányadó határidők megsértésével került sor. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás is jogellenes, ha azt a próbaidő elteltét követően közölték. A csoportos létszámcsoökkentés során a munkáltató számára előírt előzetes tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztása szintén a felmondás jogellenességét eredményezi. Jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazására kerülhet sor akkor is, ha a munkavállaló nem tölti le a felmondási időt. Amint fentebb láthattuk, jogellenes az is, ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át [Mt. 84. § (4) bekezdés].

A pozitív jog megsértése azonban nem minden esetben eredményez jogellenességet. Vannak olyan jogsértések, amelyek kétséget kizáró módon jogellenesek, a bírói gyakorlat szerint azonban mégsem olyan súlyúak, hogy azoknál alkalmazni kellene a jogellenes megszüntetést. Ennek megfelelően önmagában nem teszi jogellenessé a megszüntetést a felmondási idő vagy a felmondási idő kezdetének téves megjelölése vagy megállapítása; a végkielégítés, a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díj késedelmes, illetve hiányos megfizetése; az igazolások késedelmes kiadása vagy ennek elmulasztása.

305. A munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége hagyományosan az érvénytelenség általános jogkövetkezményeitől eltérő, azokon túlmutató megoldások alkalmazását teszi szükségessé. Alapvetően három különböző megoldás alakult ki a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei körében. Az első az eredeti állapot visszaállítása, az *in integrum restitutio*, amely mögött az állásbiztonság védelme áll, ami az eredeti állapotot az eredeti munkakörbe való visszahelyezéssel vagy a munkáltatónál más módon történő továbbfoglalkoztatással valósítja meg. A második a munkahely elvesztéséért járó és annak következményeit enyhítő anyagi kompenzáció – *reparáció* – biztosítása. A nemzetközi összehasonlítás azt mutatja, hogy gyakorta a munkajogviszony helyreállítása és a kompenzáció együttesen van jelen, a kompenzációt pedig gyakorta a visszahelyezés alternatívájaként szabályozzák, amennyiben annak végrehajtása gyakorlatilag kivitelezhetetlen, vagy ha a felek közötti kapcsolat oly mértékben károsodott, hogy arra észszerűen nem kerülhet sor. A kompenzáció gyakorta átalányösszegként jelenik meg a szabályozásban, amely a munkavállaló munkabérének vagy végkielégítésének többszöröse. Bizonyos esetekben a kompenzáció összege limitált, máskor a felmondási időre járó díjazáshoz igazodik, illetve függhet a jogsértés típusától is. E tételeken felül arra is van példa, hogy a munkavállaló jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel kapcsolatban felmerült kárának megtérítését is követelhesse. A harmadik jogkövetkezmény kevésbé magát az adott állást, sokkal inkább a munkavállaló foglalkoztathatóságát részesíti védelemben. Ez a felfogás abból indul ki, hogy a jognak nem lehet feladata, hogy az adott munkakör betöltését a munkavállaló számára minden körülmények között biztosítsa, csupán az, hogy

képessé tegye arra, hogy újfent visszakerüljön a munkaerőpiacra. Az e körbe tartozó módszerek az új állás megtalálásához nyújtanak segítséget – például az *outplacement*, a képzés vagy az átképzés eszközeivel.³⁶⁷

Az Mt. koncepcióváltást hozott a jogellenes munkajogviszony-megszüntetésre vonatkozó rendelkezések tekintetében. Az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás általános szabályát [1992. évi Mt. 100. § (1) bekezdés] a kártérítési elv elsődlegessége váltotta fel. A változások szükségességét a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolás egyfelől azzal magyarázta, hogy a korábbi rendelkezések a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, a munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása pedig a munkáltatónak aránytalan többletterhet okozott, így előfordulhatott például az, hogy a munkáltatót három-négyévi elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték. Az elmaradt munkabér megtérítésének kizárásával kapcsolatosan arra az álláspontra helyezkedett, hogy annak kiszámítása a gyakorlatban ellehetetlenült, a máshonnan megtérülő jövedelem tartalmáról, kiszámításáról és levonásba helyezéséről pedig eltérő jogi álláspontok alakultak ki. A munkajogviszony helyreállítása eseteinek szűkítését azzal indokolta, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére. A korábbi szabályozásban az elmaradt munkabér megtérítése mint a jogellenes megszüntetés szinte automatikusan alkalmazható jogkövetkezménye a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége hiányában a jogsértés súlyosságától függetlenül „büntette” a munkáltatót: jelentős részben a munkaügyi per tartama és a jogerős ítélet meghozatalának időpontja – amely elsődlegesen a felektől és a bíróság munkatempójától, leterheltségétől függött – határozta meg annak mértékét, így az eljárás elhúzódásának kockázatát a munkáltató viselte.

306. A munkajogviszony *munkáltató általi jogellenes megszüntetésének* általános szankciója a kártérítés. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megtéríteni a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Ettől a rendelkezéstől sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el [Mt. 82. § (1) bekezdés, 85. § (1) bekezdés c) pont]. A munkáltató – a korábbi szabályozástól eltérően – nem köteles az elmaradt munkabért automatikusan az ítélet jogerőre emelkedéséig terjedő időre megfizetni. Ennek magyarázata, hogy a korábbi szabályozástól eltérően a munkajogviszony nem az ítélet jogerőre emelkedésének napján, hanem általában a jogellenes megszüntető jognyilatkozat alapján és az abban foglaltak szerint szűnik meg (így például a felmondási idő lejártával vagy azonnali hatállyal, ha egyébként azonnali hatályú megszüntetésről volt szó). A megszüntetéssel okozott kár tipikusan vagyoni kár, amely nyilvánvaló módon elsődlegesen elmaradt jövedelemként jelentkezik a munkavállaló oldalán. Az elmaradt jövedelemként megítélt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét [Mt. 82. § (2) bekezdés]. A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény értelmében az elmaradt jövedelem kárelemeit jogcímenként elkülönítve kell érvényesíteni, és jogcímenként kell szembeállítani az elmaradt és megtérült jövedelmet. Az elmaradt bér, valamint az elmaradt jövedelem jogcímeire alapított kereseti igény a 12 havi távolléti díj összegének erejéig felelmezhető a másodfokú eljárásban, ezen túlmenően a jogerős ítélettel elbírált kárigényt meghaladó, utóbb esedékessé vált kártérítési igény újabb munkaügyi perben elévülési időn belül érvényesíthető [6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 2. és 3. pont]. A személyiségi

³⁶⁷ *Dismissal – Particularly for Business Reasons – and Employment Protection. Thematic Report* (2011), 88–94.

jogok megsértése esetén sérelemdíj követelhető, amelynek megállapításához a jogellenes megszüntetés ténye azonban önmagában nem elégséges, ehhez valamely személyiségi jog megsértésének bizonyítása szükséges (EBH2002. 786.), valamely személyiségi jogi „többletsérelem” felmutatása szükséges.³⁶⁸

A munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terheli, amelynek értelmében a munkáltatónak nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bekezdés]. E körbe tartozik annak megítélése is, hogy a munkavállaló például keresett-e aktívan másik állást, igénybe vette-e az állami álláskeresési, illetve egyéb szociális ellátásokat. Abban a kérdésben, hogy ez megvalósult-e, a bíróság az eset összes körülményének mérlegelése alapján dönt. Azt, hogy a munkavállaló nem teljesítette megfelelően e kötelezettségét, a munkáltató bizonyítja [6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pont].

A munkavállaló a kártérítés követelésének alternatívájaként kompenzációs átalányként a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget követelheti. Ebben az esetben a munkavállaló nem érvényesít kártérítési igényt, hanem egy, a törvény által meghatározott átalányösszeget követel. Ez a döntés akkor lehet különösen észszerű, ha például a jogellenes megszüntetés nem okozott kárt számára, mert például ezt követően rögtön el tudott helyezkedni, vagy egyébként a kárát nem vagy csak jelentős nehézségek árán tudná összegszerűen bizonyítani. A kártérítési igényen, illetve a kompenzációs átalányon felül – amennyiben a munkavállaló munkajogviszonya nem felmondással szűnt meg jogellenesen, vagy ha nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt – kvázi pönális szankcióként jogosult a végkielégítés összegére [Mt. 82. § (2)–(4) bekezdés].

A munkavállaló munkajogviszonyának helyreállítása csak kivételesen – a jogalkotó által nevesített jogellenességet eredményező tényállások esetén – lehetséges. Ha ebben az esetben a munkavállaló kéri, a bíróság nem mérlegelhet, a kérelem alapján köteles elrendelni a munkajogviszony helyreállítását. A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkajogviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkajogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött;
- b) annak felmondására felmondási tilalom tartama alatt került sor [Mt. 65. § (3) bekezdés];
- c) a munkajogviszony felmondása a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóra irányadó felmondási korlátozásba ütközött [Mt. 273. § (1) bekezdés];
- d) a munkavállaló a munkajogviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, védett szakszervezeti tisztségviselő, gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője) volt [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pont]; vagy
- e) a munkavállaló a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkajogviszony helyreállítására vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés és a felek megállapodása a munkavállaló javára azonban eltérhet [Mt. 83. § (1) bekezdés,

³⁶⁸ Kúria 2014, 49.

85. § (2) bekezdés f) pont]. Ha a munkavállaló elvileg kérhetné a munkajogviszony helyreállítását, de ezt nem teszi, a munkajogviszony ugyancsak az általános szabályok szerint – a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatban foglaltak szerinti időpontban – szűnik meg. Ha a bíróság helyreállítja a munkajogviszonyt, a helyreállítását követően keletkezett, a munkajogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkajogviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti tartamot munkajogviszonyban töltött időnek kell tekinteni (Mt. 83. §). A munkavállalónak a munkajogviszony helyreállítása esetén meg kell téríteni az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és az ezt meghaladó kárát. Ekkor nem érvényesül az elmaradt jövedelemre vonatkozó 12 havi korlát sem. Elmaradt munkabérként azonban a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és az egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni azt, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá a munkajogviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

A visszahelyezés eseteinek kötelező meghatározása kizárja a bírói mérlegelést, illetve az egyedi esetek megítélését. Előfordulhat ennek megfelelően, hogy a munkáltató a visszahelyezés teljesítésekor már nincs abban a helyzetben, hogy foglalkoztassa a munkavállalót, így ekkor csupán formalitás marad a kötelező visszahelyezés, és azt nagy valószínűség szerint ismét egy – jogellenes vagy jogszerű – megszüntetés fogja követni. A jogkövetkezmények rendszerével kapcsolatosan felvetődhet az is, hogy nem tartalmaz a munkáltató által elkövetett jogsértés súlyára reagáló pönális jellegű szankciót. A munkáltató jogellenes magatartása alapvetően azonos válaszreakciót vált ki: a munkáltató által elkövetett legapróbb alaki hiba és a megszüntetésre vonatkozó joganyag legdurvább megsértése is ugyanazt a szankciórendszert hozza működésbe. Az Mt. ugyan lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén járó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő kompenzációs átalányt követeljen, ám ez csupán a kártérítési igény előterjesztésének alternatívájaként jelenik meg, összege pedig nem arányosítható a jogsértés súlyával [Mt. 82. § (4) bekezdés, 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 6. pont]. A cselekmény súlya a helyreállítás, a személyiségi jogsérelem esetén megítélhető sérelemdíj tekintetében releváns csupán. Pönális szankció hiányában e rendszer kevésbé képes visszatartani a munkáltatók egy részét az önkényes megszüntetésektől.

307. Ha a *munkavállaló szüneti meg jogellenesen* a munkajogviszonyát, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. A határozott idejű munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató az ezt meghaladó kárának megtérítését is követelheti, a kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét (Mt. 84. §). A kártérítési felelősség feltételeinek fennállását, a kárt és az okozati összefüggést azonban a munkáltatónak kell bizonyítania (Mt. 179. §).

16. § A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató kártérítési felelősségének alapjai és általános szabályai

308. A munkáltató anyagi felelőssége hagyományosan objektív alapú, azaz a vétkesség és felróhatóság vizsgálatára tekintet nélküli.³⁶⁹ A munkáltató tehát teljes mértékben felel a munkavállaló felé a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett károkért, tekintet nélkül a károkozás vétkességére (szándékosságára vagy gondatlanságára): a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt [Mt. 166. § (1) bekezdés].

A munkáltatói felelősség fókuszában a teljes körű reparáció áll. Másfelől a szigorú szabályozás célja a prevenció is: a munkáltatók rászorítása olyan szervezet kialakítására, technológia alkalmazására, amely garantálja a munkavállalók egészségének, testi épségének és vagyoni érdekeinek biztonságát. Mivel a munkáltató preventív teendőit főként a munkavédelmi szabályok határozzák meg, a munkáltatói kárfelelősség rendszere e szabályok egyfajta biztosítékeként is funkcionál. Szokás továbbá a polgári jogi veszélyes üzemi felelősséggel rokonítani a munkáltatói felelősség logikáját, hiszen minden munkavégzésnek – illetve önmagában a *munkáltatásnak* – van egy eleve adott kockázata. Ebből következik az is, hogy a munkáltatói felelősség úgyszólván – és hagyományosan – kockázatviselési, kártelepítési karakterű; mentesülésre csak igen kivételes esetekben van mód. Ennek oka sokrétű: egyrészt a munkáltató a *munkaviszony ura*, a munkakörülmények meghatározója, másrészt a munkavégzés haszna (profitja) is a munkáltatót illeti, tehát ő a jobb kockázatviselő (a munkavállaló csupán munkabér-érdekeltséggel bír).

Az Mt. XIII., a munkáltatói kártérítési felelősséget tárgyaló fejezete több fontos szabályozástechnikai sajátossággal is bír. Egyrészt – az Mt. uralkodó megoldásával ellentétben – a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérést tiltja e körben (másképpen: csak a relatív diszpozitivitás, azaz a munkavállalóra kedvező irányú kollektív szerződéses szabályozás lehetséges e tekintetben). Mindez a kárfelelősségi rendszer szigorát nyomatékosítja (Mt. 178. §). Másrészt az Mt. a Ptk. szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályait (Ptk. 6:518–534. §) hívja be mögöttes joganyagként „egyebekben”, a kár megtérítésére vonatkozóan (Mt. 177. §). Harmadrészt az Mth. 10. §-a értelmében a kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. Ebből következik, hogy azokban az ügyekben, ahol a károkozó magatartás (esemény) vagy a kár bekövetkezésének időpontja 2012. július 1-je előtti, ott az ezekben az időpontokban hatályban (volt) szabályok az alkalmazandók (és irányadók az elévülési szabályok tekintetében is).

³⁶⁹ A munkáltató kártérítési felelősségéről általában lásd különösen: NAGY 1993; TÁLNÉ MOLNÁR 2009; HANDÓ 2000; KUN 2013a; ÁDÁM 2000.

309. Megjegyzést érdemel, hogy a munkáltatói kárfelelősség hatályos szabályai egységesek minden munkáltatóra nézve: 2009. december 31. napjával az Alkotmánybíróság megsemmisítette ugyanis a legfeljebb 10 főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltatóra vonatkozó differenciált (könnyített, vétkességi alapú) szabályozást [41/2009. (III. 27.) AB határozat].³⁷⁰ A munkáltatói kárfelelősség rendszere más szempontból is egységes jellegű: eltérően a munkavállalói felelősség differenciáltabb rendszerétől, a munkáltatói felelősségi rendszer egyetlen fő felelősségi formulával rendelkezik (Mt. 166. §).

Hangsúlyozni szükséges, hogy nem tartoznak a kártérítési felelősség körébe a munkáltató anyagi helytállásának azon esetei, amikor az Mt. konkrétan meghatározza a fizetési, megtérítési kötelezettség jogcímét (BH1999. 475.). A nem kártérítési jellegű igényeknél a munkavállaló csak a konkrét jogcím alapján igényelhet teljesítést a munkáltatótól (például elmaradt munkabér, kamat).

A munkáltatói kárfelelősség a munkaviszony fennállását feltételezi. Ugyanakkor a munkáltatói kárfelelősség szabályait kell alkalmazni azokra az esetekre is, amikor a kár csak a munkajogviszony megszűnte után merül fel, noha az még a munkajogviszony fennállása alatt keletkezett (például a foglalkozási megbetegedés tünetei csak utóbb jelentkeznek). Az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött munkajogviszony keretében okozott károkra is a munkajogi kártérítési felelősség szabályai irányadók.

A munkáltató kártérítési felelősségének feltétele

310. Az Mt. 166. § (1) bekezdés értelmében a munkáltató kártérítési felelőssége fennállásához elsődlegesen a munkaviszonnyal való *összefüggést kell vizsgálni*. Kiemelendő, hogy e körben nem a kár konkrét okát szükséges bizonyítani, csupán annak a munkaviszonnyal – illetve az abból fakadó tevékenységgel – való összefüggését. Mindezt valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani (BH2006. 228.). A fogalom jelentését korábban a Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalása bontotta ki, lényegében máig érvényes tartalommal. Például összefügg a munkaviszonnyal: a munkaköri feladatok teljesítése közben bekövetkezett kár; a munkavégzéshez szükséges előkészítő munka és annak befejezésével összefüggő tevékenység; a munkavállaló személyes szükségleteinek kielégítése; a munkáltató által elrendelt képzésen, a munkával összefüggő értekezleten, illetve a munkáltató által szervezett rendezvényen való részvétel; közlekedés a munkahelyen; egyértelműen a munkáltató érdekében (bár munkakörön kívül) végzett tevékenység stb. Hiányozhat a munkaviszonnyal való összefüggés viszont például az engedély nélküli magánmunka (fusizás) során (BH 2002. 331.); a munkába menet során bekövetkezett balesetnél; a munkásszálláson, munkaidőn kívül keletkezett károknál (BH1993. 269.); a sorszerű, természetes kórokú megbetegedésnél (EBH2000. 358.); az egyértelműen utasításellenes tevékenységnél stb. A munkaviszonnyal való összefüggést a munkavállaló köteles bizonyítani, vagy legalább valószínűsíteni (BH2007. 23.). A munkaviszonnyal összefüggő károsodás a jogellenességet önmagában megalapozza, a felelősség megállapításához a károsultnak a károkozó vétkességét nem kell bizonyítania. Munkaviszonnyal összefüggés vagy van, vagy nincs; részbeni összefüggés e körben nem értelmezhető.

³⁷⁰ BERKE 2009, 127–137.; KUN–HOMICSKÓ 2011.

A munkavállaló bizonyítási kötelezettsége kiterjed az okozati összefüggésre, a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére is. A *munkaviszonnyal összefüggés* és az *okozati összefüggés* nem azonos kategória. A munkaviszonnyal összefüggés – mint egyfajta előkérdés – vizsgálatától el kell határolni annak bizonyítását, hogy a kár a végzett munka, a feladatok ellátása miatt keletkezett (például a *munkaviszonnyal összefüggés* körébe tartozó tény lehet, hogy a munkavállaló a munkahelyén rákkeltő anyagokkal dolgozik, ám ebből még nem következik automatikusan az, hogy a betegségét ezek az anyagok okozták). Az *okozati összefüggés* igazolása jellemzően szakértői (munkavédelmi, orvosszakértői) véleményre igényel; a valószínűsítés itt nem lehet elégséges. Az okozati összefüggés értékelése körében annak igazolása szükséges, hogy a károkozó körülmény az általános élettapasztalat szerint alkalmas volt a kár mint eredmény kiváltására. Előfordulhat, hogy az okozati összefüggés csak közvetett (BH2005. 443.), illetve létezik részokozati összefüggés is. Utóbbira példa lehet az, amikor egy eleve meglévő egészségkárosodásban a munkahelyi körülmények állapotromlást eredményeznek. Ebben az esetben a munkáltató a kár arányos részét köteles megtéríteni. A kárviselés arányát a természetes kórokú és a munkahelyi eredetű egészségkárosodás egymáshoz viszonyított aránya szerint kell meghatározni. Ugyanakkor, ha az okozati összefüggés teljesen hiányzik, szóba sem jöhet a munkáltató munkajogi felelőssége. Az úgynevezett mentesülés (lásd alább) vizsgálata csak ezután következhet, hiszen a felelősséget megalapozó jogi kapcsolat léte ellenére a munkáltató a törvényben meghatározott kivételes esetekben kimentheti magát a felelősség alól. A kimentési körülmények tekintetében a munkáltató bizonyít.

A munkáltató mentesülése a felelősség alól

311. A hatályos Mt. a korábbi szabályozáshoz képest leginkább a felelősség alóli mentesülés szabályain változtatott.³⁷¹ A munkáltató kimentési lehetősége újszerű, markánsabban magánjogi karakterű és lényegében szélesebb körű lett. A hatályos szabályok értelmében az alábbi két tényállás mentén mentesül a munkáltató a felelősség alól: ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 166. § (2) bekezdés]. Ezzel ellentétben a korábbi mentesülési szabály a következő volt: mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992. évi Mt. 174. § (2) bekezdés]. A két szabálycsoport közötti leglényegesebb különbség az, hogy az első mentesülési ok körében a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalma.

Az *első mentesülési esetkör* szerinti *exculpatió*hoz tehát három konjunktív feltétel együttes meglétét kell bizonyítani a munkáltatónak, így azt, hogy a kárt a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta; ezzel a körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

³⁷¹ Bővebben: SÍPKA 2016; SÍPKA 2013, 735–740.

A hatályos szabályozás a munkáltatói mentesülés szabályai körében tehát a működési kör fogalmát felváltja az *ellenőrzési kör* fogalmával. E szabályozás eredeti, jogpolitikai célja az volt, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban rendkívül kitágított munkáltatói kárfelelősséget. A korábbi rendelkezéseken – a működési kör széles értelmezésén – nyugvó joggyakorlat ugyanis olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak még közvetett befolyása sem lehetett, és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül lényegében általánossá tette veszélyes üzemi felelősségét. A munkáltató felelőssé vált olyan károkért, amelyeket ő nem háríthatna el, tulajdonképpen csak úgy, ha abbahagyná az egész tevékenységét.

Az ellenőrzési kör az új Ptk. által is használt fogalom. Sőt, az Mt. e mentesülési szabálya szinte szóról szóra megegyezik a Ptk. által a kontraktuális felelősség körében alkalmazott rokon szabállyal [Ptk. 6:142. §], ami bizonyos szempontból meglepő megoldás, hiszen a munkaviszonyból eredő munkavállalói károk (például balesetek) jellemzően nem klasszikusan szerződésszegési karakterűek. Éppen emiatt jellemző és hangsúlyozandó, hogy a nemzetközi gyakorlatban a munkahelyi egészségkárosodásokkal kapcsolatos károk térítése jellemzően szinte automatikusan, biztosítási elven történik (esetleg a munkáltatók kockázati besorolása alapján); a munkajogi szakirodalom sem igazán tárgyalja e kérdést. E biztosítási rendszer lehet a társadalombiztosítás önálló ága vagy éppen kötelező magán- vagy felelősségbiztosítás. Megjegyzést érdemel, hogy hazánkban például a munkavédelem nemzeti politikája (2016–2022) – immár nem először – előírja egy olyan, kockázati besoroláson alapuló önálló balesetbiztosítási ágazat bevezetésére vonatkozó részletes javaslat kidolgozását, ami megalapozhatja a munkakörülmények fejlesztésére irányuló megfelelő munkáltatói ösztönző rendszert, amely révén javulhatnak a munkakörülmények, csökkenhet a munkahelyi balesetek, foglalkozási megbetegedések száma. Mind ez ideig, évtizedek óta ez azonban csak egy ötlet maradt.³⁷²

Visszatérve az ellenőrzési kör fogalmára, kiemelendő, hogy az ellenőrzési körbe azok a körülmények (például eszközök, energia, munkavállalók) tartoznak, amelyek működésére a munkáltatónak tényleges befolyása van. A működési kör *ex lege* definiált, objektív fogalom [1992. évi Mt. 174. § (5) bekezdés] volt, míg az ellenőrzési kör – egzakt legáldefiníció hiányában – relatív tartalmú fogalom, hiszen azt a munkáltató tényleges ráhatása, reális befolyásolási lehetősége tükrében kell megítélni (indirekt módon érvényesítve ezzel a felelősség bizonyos felróhatósági aspektusait is). Az ellenőrzési kör fogalmaként minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell tehát, amelynek alakítására a munkáltatónak lehetősége van. Ennek értékelése során a baleset közvetlen okát és a balesethez vezető egész munkafolyamatot vizsgálni kell: a munkamódszer megválasztását, az ahhoz biztosított munkaeszközt, a munkavállalói létszámot, szakismeretet, mert ezek biztosítása a munkáltató kötelezettsége, így arra befolyása, ráhatása van (EBH2018.M.20.). Az anyaghiba is a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik (EBH2016.M.10.). Önmagában a munkáltató telephelyén kívül végzett munka vagy szolgáltatás ellátása miatt nem kerül a kár az ellenőrzési körön kívül (EBH 2016.M.9.). Ellenőrzési körön kívül van például a pénzszállító ellen elkövetett támadás (EBH2010. 2159.). Általánosságban: az ellenőrzési körön kívül esik mindaz, amelynek alakulására a munkáltatónak semminemű befolyása nincs, amely

³⁷² Bővebben: KUN 2014, 91–119.; EMBER 2009, 23–31.

fölött nincs hatalma. A közúton, közforgalmú közlekedési eszközön, e közlekedéssel összefüggő átlagos körülmények tehát általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

312. Az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény szól a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről. E szerint a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik feladatainak ellátása, az ezzel összefüggő személyi magatartás, a munka megszervezése; a termeléshez (munkavégzéshez) szükséges anyag, felszerelés, berendezés, energia tulajdonsága, állapota, mozgatása, működése, általában a termelés kockázata. Többnyire a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a telephelyen (székhelyen stb.) kívül végzett munka kijelölt, körülhatárolt helyszíne, ideértve annak adottságait; a munkavégzés tárgyát szolgáló dolog, növény, állat, talaj, valamint a munkáltató által üzemben tartott vagy ténylegesen használt járművel, annak a munkáltató által megbízott vezetője magatartásával, mulasztásával összefüggő körülmény. A közlekedéssel összefüggő – előbbieken kívüli – körülmények általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Következésképpen ebben a körben nincs szükség annak vizsgálatára sem, hogy a károkozó körülménnyel előre számolni kellett-e, illetve az elhárítható volt-e. A kár ellenőrzési körön kívüli mivolta sem mentesít automatikusan a felelősség alól; ekkor a munkáltató több további együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Ezek közül az egyik szerint igazolni szükséges, hogy az adott körülménnyel nem kellett számolnia. Az előreláthatóság hiánya („nem kellett számolnia”) az egyike tehát azon feltételeknek, amelyeknek teljesülniük kell a munkáltatói mentesüléshez. E ponton tehát a károsodáshoz vezető ok, körülmény előreláthatóságáról van szó (nem pedig a kár előreláthatóságáról). E vonatkozásban azt kell értékelni, hogy az általános, köznap megítélés szerint mivel kellett a munkáltatónak konkrétan számolnia. A fentebb is idézett 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény alapján a „nem kellett számolnia” feltétel alkalmazásakor a bíróság tehát arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével. Az általános megítélés tükrében a munkáltatónak nem kell számolnia a mindennapi életben előforduló átlagos kockázatokkal és körülményekkel, illetve azokkal sem, amelyek a közfelfogás szerint előre nem kalkulálhatók (például közúton elszenvedett átlagos balesetekkel, a közforgalmú járművön bekövetkező káreseményekkel a munkáltatónak nem feltétlenül kell számolnia). Itt kap kiemelt jelentőséget a további mentesülési feltétel: annak elvárhatósága, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa a munkáltató. Számolnia kell azonban mindazokkal a körülményekkel, amelyek egy adott helyzetre, területre általában jellemzők, tervezhetők, ismertek, különlegesek (ezek figyelmen kívül hagyására a munkáltató nem hivatkozhat). A jogszabályhely megfogalmazása („nem kellett számolnia”) arra enged következtetni, hogy bizonyos károsodások általános, absztrakt veszélye, a károsodás elvi lehetősége még nem jelenti azt, hogy annak bekövetkeztével a munkáltatónak konkrétan számolnia kellett. Az előreláthatóság körét nagyban befolyásolja az, hogy a munkavállaló miről tájékoztatja a munkáltatót. Ahogy az Mt. miniszteri indokolása fogalmaz: „széles körű tájékoztatásra »ösztönzi« a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét.”

Ahogy említettük, az ellenőrzési körön kívüli, előre nem látható körülményeknél a mentesüléshez még azt is bizonyítani szükséges, hogy a munkáltatótól nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Elháríthatatlan az olyan külső behatás, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni. Ennek megítélése objektív körülményeken (például az adott szakmában elérhető technika, műszaki fejlettség) kell, hogy nyugodjon, nem a munkáltató adott helyzetéből kell kiindulni. Azaz azt kell vizsgálni, hogy létezik-e olyan eszköz, megoldás, amellyel a kár elhárítható lett volna. Ha igen, a munkáltatótól el is várható, hogy cselekedjen (például kellő óvintézkedéssel, munkaszervezéssel, irányítással, munkavédelmi oktatással a kárveszélyt csökkentse).

A másik – a gyakorlatban igen ritkán sikeres, tehát szigorú, a korábbi szabályozáshoz képest egyébként változatlan – mentesülési ok szerint mentesül a munkáltató a kártérítési felelősség alól abban az esetben is, ha a kárt kizárólag *a munkavállaló elháríthatatlan magatartása* okozta [Mt. 166. § (2) bekezdés *b*) pont]. A két konjunktív feltételt – kizárólagosság és elháríthatatlanság – kell tehát együttesen bizonyítani. E magatartásnak nem kell vétkesnek lennie. A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, vigyázatlansága, ügyetlensége, rosszullete vagy az, hogy nem tartja be a védelmi szabályokat, nem jelenti feltétlenül azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai (például BH1995. 740.; BH2007. 242.; BH2007. 201.; BH1993. 270.). Hasonlóan: ha a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, akkor általában nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a kárt (EBH1999. 55.). Egy konkrét esetben például a munkavállaló egy folyami munkahajón dolgozott darukezelőként. A hajót pontonhíd kötötte össze a szárazfölddel. Egy napon a kollégáival éjjel dolgoztak, amikor azonban hajnali 2 óra felé szükség lett volna a munkájára, hiába keresték. Holttestét 10 nappal később találták meg a folyóban, munkaruhában. Halálát vízbe fulladás okozta. A munkavállalót senki nem látta távozni, eltűnésének körülményei ismeretlenek. Mivel a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a káreseményt, azaz kizárt a mentesülés (Mfv.I.10.946/2006/3.). Egy frissebb ügyben viszont szigorúbb álláspontra helyezkedett a bíróság (Mfv.I.10.596/2016/4.): a munkavállaló munkaidőben elcsúszott az udvaron, és az adott esetben nem állapítható meg, hogy a felperes mitől csúszott el. A bíróság szerint ebben az esetben az sem állapítható meg, hogy a balesetet kizárólag a sérült elháríthatatlan magatartása okozta. Egyértelműen kizárólagos és elháríthatatlan károsulti magatartásnak minősült például az, ha a munkavédelmi oktatás ellenére, senki által nem észlelhetően a munkavállaló bement a dúcolatlan munkagödörbe (Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.157/2015/32.).

Részbeni mentesülés és kármegosztás

313. A polgári jogi és a munkajogi felelősség egyaránt a teljes kártérítés elvéből indul ki [Mt. 167. § (1) bekezdés]. Ugyanakkor a részbeni mentesülés és a kármegosztás széles körű – a hatályos Mt.-ben kibővített – lehetőségei alapot teremtenek arra, hogy a bíróság mérlegelése alapján a munkáltató végső soron csak a kár egy részét térítse meg. E jogintézmények a kimentési rendszer kiegészítését szolgálják.

Az első, részbeni mentesítésre alapot adó körülmény az úgynevezett *előreláthatósági szabály* [Mt. 167. § (1) bekezdés]. Ennek értelmében nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Az Mt.-be is beemelt előreláthatósági szabály (lásd *common law*, bécsi vételi egyezmény, az új Ptk. stb.) lényege általánosságban az, hogy az adott körben szokásosnak (előre láthatónak) tekinthető károkvetkezményeket a károkozó félnek meg kell térítenie, míg a szokatlan károkat csak akkor, ha az adott kockázatot a károkozó ismerte (jellemzően azért, mert a másik fél a tudomására hozta ezeket, hiszen a tájékoztatás voltaképpen előre láthatóvá tételt jelent). Az előreláthatósági szabály ebben az aspektusban a megtérítendő kár terjedelmét korrigálhatja (igen rugalmas bírói eszközként). Az előreláthatóságot objektívizáltan, tipizált tapasztalati tények tükrében kell vizsgálni, azaz az előreláthatóság annak értékelését jelenti, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak – az Mt. 6. §-át is alapul véve – miről kellett tudnia. A munkavállaló egészségkárosodásából eredő személyi kárai kapcsán már a kár típusának absztrakt előreláthatósága is megalapozza a felelősséget, tekintet nélkül arra, hogy a munkáltató számolhatott-e a kár nagyságrendjével, netán összegével. Azaz a munkáltatónak a károkozás időpontjában általában tisztában kellett lennie, hogy a munkavállalónak egy balesetből következően elmaradt jövedelemben jelentkező kára keletkezhet. Ekképpen az előreláthatósági klauzula a munkáltató megtérítési kötelezettségét jellemzően csak kevésbé korlátozhatja.³⁷³ Ha például a munkavállaló egészségi állapota a kártérítésre alapot adó körülmény bekövetkeztéig nem okozott vagyoni hátrányt, és a kára a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodás miatt következett be, a munkáltató kártérítési felelősségét már a kár típusának előreláthatósága is megalapozza, tekintet nélkül arra, hogy a károkozó számolhatott-e a kár nagyságrendjével [1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény].

314. Az Mt. két további részbeni mentesülésre vezető, kármegosztó körülményt is nevesít.³⁷⁴ Ezek a következők: a munkavállaló vétkes közrehatása és a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása [Mt. 167. § (2) bekezdés]. Azaz: nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Amennyiben a munkavállaló vétkes, károkozó magatartása mellett a munkáltató terhére értékelhető körülmény is fennáll (például munkavédelmi szabályokba ütköző magatartás), kármegosztás alkalmazásának van helye (a teljes mentesülés fel sem merülhet). A kármegosztásról a bíróság százalékos arányban határoz. Az MK. 31. számú állásfoglalás értelmében a kármegosztás arányát a munkavállaló vétkes közrehatása alapján kell meghatározni. A kármegosztás helyes arányának kialakításánál a kiindulópontot a munkáltató vétkesség nélküli felelőssége jelenti, ennek nyomatakát fokozza a munkáltató esetleges vétkessége. Ezt kell egybevetni a munkavállaló vétkes közrehatásával (BH2009. 123.). Ha a munkavállaló az általános életpaszatallal is kirívóan ellentétesen jár el, akár rá nézve terheesebb kármegosztási arány alkalmazása is indokolt lehet, de általában jellemző a munkáltatóra terheesebb kármegosztási arány. A munkavállalóra terheesebb kármegosztásnak

³⁷³ Az előreláthatóságról bővebben: VÉKÁS 2002, 513–523.; CSÖNDES 2016; FUGLINSZKY 2011, 412–425.; KUN 2013c, 397–416.

³⁷⁴ Bővebben: TRENYSÁN 2013.

nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettségszegések állapíthatók meg. Akaratlan (ösztönös) mozdulat nem minősíthető vétkesnek.

A kárenyhítési kötelezettség megsértése esetén előfordulhat, hogy a munkáltató a munkavállaló elmaradt jövedelmét nem teljes mértékben, avagy a balesetben történő közrehatása mértékétől eltérően köteles megtéríteni (EBH2018.M.20.). Adott esetben ilyen lehet például, ha egy súlyos baleset után a szakképzetlen, de nem teljesen munkaképtelen munkavállaló a munkáltató által felajánlott új, megfelelő munkakört elutasítva maga szünteti meg a munkaviszonyát úgy, hogy más munkáltatónál való elhelyezkedésére komoly esély nem mutatkozik. Az ilyen és ehhez hasonló tényállásokban egyedileg és körültekintően kell értékelni az egészségi állapotot, illetve a munkaerőpiaci körülményeket. A már idézett 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény szerint a munkavállaló szándékosan nem tesz eleget a kárenyhítési kötelezettségének, ha az egészségi állapotát és az egyéb körülményeket, például életkorát, szakképzettségét, az átlagos közlekedési feltételekkel megközelíthető munkahely meglétét stb. figyelembe véve a munkaerejét nem vagy nem a tőle elvárható mértékben, módon hasznosítja. A kárenyhítési kötelezettség teljesítésének elmulasztását a munkáltatónak kell bizonyítania.

Mindezekon túl nevesíti az Mt. a méltányosságot, tulajdonképpen mint a felelősség-mérséklés vészkijáratszerű, kivételes módját: a bíróság rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján részben mentesítheti a munkáltatót a kártérítés alól. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát és a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli [Mt. 167. § (3) bekezdés]. A méltányosság alkalmazása nem lehet parttalan, de például indokolt lehet kifejezetten kis egzisztenciájú munkáltatók esetében. E mentesítés kizárólag részleges lehet.

A munkáltatói kárfelelősség típusai

315. A munkáltatói kárfelelősségi rendszer egységes (szemben a munkavállalói felelősség differenciáltabb jogalapokat magában foglaló szabályaival). A gyakorlatban mégis hasznos elkülöníteni a munkáltatói kárfelelősség alábbi típusait: 1. *custodia-jellegű* felelősség a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett kárért; 2. felelősség a munkavállaló egészségkárosodása tekintetében (baleset, foglalkozási betegség, egyéb megbetegedés); 3. felelősség a munkaviszonnyal összefüggő egyéb kárért.

A munkahelyre bevitt munkavállalói dolgokért való munkáltatói felelősség alapesetben szintén az általános szabályok szerint alakul, objektív alapú. Mód van azonban arra, hogy a munkáltató az Mt.-ben meghatározott korlátok közé szorítsa – és ezáltal vétkességivé alakítsa – a felelősségét. A munkáltató által előírt szabályok megsértése esetén a munkáltató a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károkért ugyanis csak szándékossága esetén felel (Mt. 168. §). A munkavállaló dolgai a felelősség szempontjából két csoportra oszthatók: a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevitelét a munkáltató nem tilthatja meg, míg a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok eleve csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre (például drágább ékszerek, nagyobb mennyiségű készpénz). A munkáltató (például belső szabályzatban) előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését [Mt. 168. § (2) bekezdés]. A dolgok bevitelére, elhelyezésére vonatkozó

belső szabályok felállításának tehát önmagán túlmutató a jelentősége: e szabályok munkavállaló általi megszegése az adott dologban bekövetkező kárért való munkáltatói felelősséget limitálja (a szándékos károkozása esetére).

316. A munkáltatói felelősség körében jelentőségében és gyakoriságában is a leglényegesebbek a munkavállalók életével, testi épségével, egészségével kapcsolatos károk (összefoglalóan: egészségkárosodás). A munkaviszonnal összefüggő egészségkárosodásért fennálló felelősség körébe értendő a betegség, a baleset, a haláleset. Az Mt. kifejezetten nem definiálja a munkahelyi baleset fogalmát, azt a bírói gyakorlat munkálta ki a *munkaviszonnal való összefüggés* fogalma talaján. Megjegyzendő, hogy a különböző jogszabályok a balesetet több rendszerben, különböző tartalmú fogalmakkal definiálják (munkavédelmi jog: munkabaleset, társadalombiztosítási jog: üzemi baleset³⁷⁵). E szerint eltér az egészségkárosodás (például baleset) munkajogi, munkavédelmi, illetve társadalombiztosítási fogalomrendszere. Sőt, e három kapcsolódó jogterületnek más is a célrendszere az egészségkárosodások kapcsán. A munkavédelem rendszere a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentésével, nyilvántartásával és kivizsgálásával alapvetően preventív funkciókat lát el és hatósági tevékenységet végez. A társadalombiztosítás a munkaképtelenség (esetleg baleseti halál) miatt kieső – egyéni vagy családi – jövedelmet igyekszik pótolni baleseti ellátások formájában, a társadalmi kockázatközösség jegyében. A munkajogi kártérítés pedig a komplett reparációra ad lehetőséget, peres úton. Mivel a szociális ellátórendszer által nyújtott társadalombiztosítási ellátás jellemzően nem fedezi a teljes kárt, így az abból való részesülés nem zárja ki a munkáltatói kártérítést. Viszont a megkapott társadalombiztosítási ellátás összege csökkenti a kártérítés összegét [Mt. 172. § a) pont].

Hangsúlyozandó, hogy egészségkárosodásból származó kár munkajogi megtérítésének nem előfeltétele, hogy az egészségkárosodás egyben megfeleljen a munkabaleset munkavédelmi fogalmának, illetve ebből a szempontból nem meghatározó a munkavédelmi hatóság állásfoglalása, közigazgatási ügyben hozott határozata sem. Úgyszintén: a társadalombiztosítási szervek döntése az üzemi baleset vonatkozásában önmagában nem igazolja vagy cáfolja a munkáltató kártérítési felelősségét. Mindez természetesen nem jelenti azt, hogy a kártérítési perek bizonyítási eljárásában a bíróságok ne támaszkodhatnak az említett hatósági vizsgálatok eredményeire. Mindazonáltal a munkáltató anyagi felelőssége fennállhat a munkaviszonnal bizonyítható összefüggésben keletkezett bármely egészségkárosodásért.

317. A fentiek tudatában érdemes röviden áttekinteni a vonatkozó fogalmi hálót. A legátfogóbb baleset-definíciót a munkavédelmi törvény adja meg: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akarától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be, és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz (Mvt. 87. § 1/A. pont). A munkavédelem ezen túl a munkabaleset fogalmával dolgozik. A munkabaleset az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől, időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés,

³⁷⁵ Vö. EMBER 2013.

foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri. Nem tekinthető ugyanakkor munkabalesetnek az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt. Az Mvt. megadja a *bányászati munkabaleset*, illetve a *súlyos munkabaleset* definícióit is (Mvt. 87. § 3. pont).

Az Mvt. meghatározza a *foglalkozási megbetegedés* fogalmát is (Mvt. 87. § 1/D. pont). Foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének következménye.

A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szól a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet.

A társadalombiztosítási jog az üzemi baleset fogalmával operál. Üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (a továbbiakban: úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri (1997. évi LXXXIII. tv. a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, a továbbiakban: Ebtv. 52. §). Az Ebtv. kitér arra is, hogy mely balesetek nem minősülnek üzemi balesetnek (például amely kizárólag a sérült ittassága miatt történt stb.). A foglalkozási megbetegedés a baleseti ellátások szempontjából egy tekintet alá esik az üzemi balesettel.

Említést érdemel a társadalombiztosítási szervek úgynevezett *regressz*- (visszkereseti vagy megtérítési) igénye is (Ebtv. 67–68. §; 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról, a továbbiakban: Tny. 87–88. §), amely összefüggést teremt a munkáltatói felelősség, a társadalombiztosítás és a munkavédelem között.³⁷⁶ Ennek lényege, hogy a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült társadalombiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a rá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

A munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett *egyéb* károkért is az általános szabályok szerint felel a munkáltató. Az egyéb károknak számos – köztük az Mt. által is nevesített – formája van. Néhány tipikus esetkör a teljesség igénye nélkül: a megállapodás érvénytelenségéből származó kár (Mt. 30. §); a joggal való visszaéléssel okozott kár (Mt. 7. §); adat közlése illetéktelen személlyel [Mt. 10. § (2) bekezdés]; a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos kár [Mt. 82. § (1) bekezdés]; a szabadság időpontjának

³⁷⁶ Bővebben: TÓTH 2017, 509–522.

módosításával vagy a szabadság megszakításával okozott kár [Mt. 123. § (7) bekezdés], igazolások késedelmes kiadásával okozott kár stb.

A megtérítendő kár

318. Az Mt. a teljes reparáció elvéből indul ki, azaz meg kell téríteni a kár összes elemét: dologi kár, a vagyonban bekövetkezett értékcsökkenés (*damnum emergens*); az elmaradt vagyoni előny, elmaradt haszon (*lucrum cessans*); a kár csökkentéséhez, kiküszöböléséhez szükséges költség és a nem vagyoni jellegű kár, személyiségi jogi sérelem kiküszöböléséhez szükséges kárpótlás (sérelemdíj).

A munkavállaló egzisztenciája szempontjából az őt ért károk közül az elmaradt jövedelemnek van a legnagyobb gyakorlati jelentősége (amely főként egészségkárosodás miatti jövedelemkiesésből származik). Ezen a címen egyaránt meg kell téríteni a munkavállaló munkaviszonyon belül és azon kívül keletkezett elmaradt jövedelmét; a kettőt külön kell vizsgálni.

A munkaviszonyon alapuló elmaradt jövedelem megállapításánál egyrészt az elmaradt munkabért, másrészt annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozást megelőzően rendszeresen igénybe vette [Mt. 169. § (1) bekezdés]. Nem kell viszont megtéríteni azokat a költségeket és juttatásokat (például munkaruha), amelyek rendeltetésük szerint csak a munkavégzés esetén járnak [Mt. 169. § (4) bekezdés].

A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni [Mt. 169. § (2) bekezdés]. Mindez eredhet további munkaviszonyból vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyból is. Például ilyen lehet a szellemi alkotótevékenységből, háztáji gazdálkodásból realizált külön jövedelem. E vonatkozásban is fontos lehet, hogy a munkáltató (és a biztosító) a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet [Mt. 176. § (1) bekezdés].

Ha a munkavállaló egészségi állapota, fogyatékosága, szervezetének valamely sajátossága vagy adottsága nem okozott jövedelemcsökkenést, és a jövedelemcsökkenésben mutatkozó kár a munkaviszonyával összefüggésben következett be, a munkáltató a teljes kárért felel.

A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége jelentőséggel bír az elmaradt jövedelem számításánál is: a munkavállaló köteles megtenni mindent, ami az adott helyzetben elvárható annak érdekében, hogy csökkentse a kárát, jövedelemcsökkenését [Mt. 172. § (1) bekezdés b) pont]. Az Mt. nem kíván rendkívüli teljesítményt a kárenyhítés érdekében, ezért a munkáltató köteles megtéríteni azt a kárt, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli teljesítménnyel hárít el [Mt. 169. § (3) bekezdés].

A kár összegéből – amint arra már utalás történt – le kell vonni [Mt. 172. § (1) bekezdés] a társadalombiztosítás vagy önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást (például a munkából való kiesés idejére kifizetett baleseti táppénz összege). Szintén levonásba kell helyezni azt az összeget, amit a jogosult megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna (a munkavállalót e körben terhelő kárenyhítési kötelezettség jegyében). Az úgynevezett *káronszerzési tilalom* okán kell levonni azt is,

amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, illetve amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott.

Ami a dologi kárt illeti: amikor a munkavállaló vagyontárgya megrongálódott, akkor a javítási költséget kell megtéríteni, ha az értékcsökkenés nélkül kijavítható [Mt. 170. § (2) bekezdés]. Ha a dolog a károkozás következtében elveszett vagy megsemmisült, a kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói áron, az avulás, amortizáció figyelembevételével kell megfizetni [Mt. 170. § (1) bekezdés].

A költségek megtérítésének két együttes feltétele van: az a sérelemmel, annak elhárításával kapcsolatban merült fel, és nem haladja meg az indokolt – szükséges és észszerű – mértéket (például otthoni ápolás, kórházi látogatás, élelemfeljavítás, háztartási kisegítő, gyógyszerek stb.).

319. A korábbi nem vagyoni kártérítést váltja fel a *sérelemdíj* (a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett koncepciója és egyben magánjogi büntetése). Az új Ptk. szerint az őt ért nem vagyoni sérelemért az követelhet sérelemdíjat, akit személyiségi jogában megsértenek. A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire a munkajogi kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a jogsértés tényén kívül – a nem vagyoni kártérítéssel ellentétben – nem szükséges a további hátrány bekövetkezésének bizonyítása. A munkajogi gyakorlatban leginkább a különböző egészségkárosodások kapcsán alkalmazzák a jogintézményt (például szem elvesztése, bénulás, súlyos agysérülés, ujjak amputálása, lelki trauma miatt bekövetkezett látászavar és depressziós állapot). A Ptk. szerinti sérelemdíj (2:52. §) a munkajogban is új gyakorlatot fog indukálni. A Ptk. általános indokolása szerint a sérelemdíj a nem vagyoni kártérítésnél hatékonyabb jogvédelmet biztosít, a bíróságot nem terheli a hátránnyal járó bizonyítási nehézség, és a fél mentesül az oldalán felmerült hátrány bizonyítása alól. A sérelemdíj csak egy összegben ítéltető meg.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak vagy a munkaviszonnyal összefüggésben elhunyt munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárait is [Mt. 171. § (1) bekezdés]. A munkáltatónak a munkavállaló hozzátartozójával szembeni felelőssége járulékos jellegű. Megállapításának előfeltétele, hogy a felelősség a munkavállaló vonatkozásában is fennálljon. A károsulttal közös háztartásban élő hozzátartozó a kárát – annak jellegétől függően – önállóan vagy a perben félként érvényesítheti a munkáltatóval szemben. Az Mt. záró rendelkezései adják meg a hozzátartozó fogalmát [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont]. A hozzátartozót a munkavállaló károsodásával összefüggésben többféle kár érheti: dologi kár, elmaradt jövedelem (például ápolás miatt kieső jövedelem), elmaradt tartás, a sérelemmel vagy ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költség (például ápolási, temetési költségek) és személyiségi jogsérelem/nem vagyoni jellegű kár is (például pszichés trauma vagy a családhoz tartozás jogának sérelme). Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely biztosítja szükségletének – a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését [Mt. 171. § (2) bekezdés]. A hozzátartozó járadékjogosultságának nem feltétele, hogy a baleset következtében elhunyt munkavállaló korábban ténylegesen eleget tegyen tartási kötelezettségének. Járadék akkor is követelhető, ha a munkavállaló a tartási kötelezettségének megszegésével nem nyújtotta a tartást, vagy ha a járadékot igénylő a tartási igényét menthető okból nem érvényesítette.

A kártérítés módja

320. A kártérítést a bíróság megítélheti tételesen kiszámítva vagy – ha a kár vagy egy része pontosan nem számítható ki – úgynevezett általános (becsült) kártérítés [Mt. 173. § (2) bekezdés] formájában.

Kártérítésként nemcsak *egyszeri* meghatározott összeget, hanem járadékot vagy a kettő kombinációját is meg lehet állapítani. Járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését szolgálja [Mt. 173. § (1) bekezdés]. A *járadék* időszakosan – tipikusan havonta – fizetendő járandóság. A járadék lehet tartást pótló, jövedelempótló vagy költségterítési jellegű is. A járadék akár évtizedekig is megilletheti a jogosultat, így logikus, hogy az évek során felmerülhet korrekciójának szükségessége (például változik a rászorultság foka). A kártérítés módosításának, kiigazításának szabályait tartalmazza az Mt. 174. § (erre ad alapot például a körülmények lényeges változása, a nagykorúvá válás, a munkáltatónál a folyósítás ideje alatt bekövetkező munkabérváltozások stb.).

A keresetvesztéséget bruttó összegben kell meghatározni és megítélni. Fontos kiemelni, hogy a jövedelemkiesést nem a távolléti díj alapján kell meghatározni, hanem átlagjövedelmet kell számítani. A Ptk. 6:528. § értelmében a jövedelemkiesést a károsodást megelőző egy évben elért havi átlagjövedelem alapulvételével kell meghatározni. Ha az említett idő alatt a keresetben (jövedelemben) tartós jellegű változás állott be, csak a változás utáni kereset (jövedelem) átlagát lehet figyelembe venni. Ha a balesetet szenvedett személy munkabére a balesetkor rendszeres jellegű és határozott összegű volt, ezt kell a keresetvesztés megállapításánál figyelembe venni. Ha a keresetvesztés ilyen módon nem állapítható meg, az azonos vagy hasonló munkát munkaviszony (tagsági viszony) alapján végző személyek átlagos havi keresetét kell mérceként alkalmazni. A keresetvesztés megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeli változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre teljes bizonyossággal lehet számolni. A 3/2018. (IX. 17.) KMK vélemény a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összecszerülésének egyes kérdései tárgyában szögez le fontos elveket. E szerint a munkavállaló elmaradt jövedelmét a munkáltató által ténylegesen kifizetett összegek alapján kell figyelembe venni. Az elmaradt jövedelemben be kell számítani azt a juttatást is, amelyet a munkáltató a munkavállalói részére a káreseményt követően folyósít. A károsult jövedelemkiesését a károsodást megelőző zárt egy év adatai alapján képzett havi átlagjövedelmének alapulvételével kell meghatározni.

A kártérítési szabályok hatékony alkalmazása végett a feleket terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség: egyfelől a munkavállaló a munkahelyen keletkezett (egészség-) károsodást köteles jelezni a munkáltató felé, másfelől ha a munkáltató tudomást szerez arról, hogy a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben kár érte, köteles a munkavállalót felhívni kárigénye előterjesztésére. A mielőbbi felhívás a munkáltató érdeke is, hiszen a károsodás bekövetkeztétől a munkáltatót kamatfizetési kötelezettség is terheli. A korábbi szabályozás e körben konkrét előírásokat is tartalmazott, de az új Mt. ezeket mellözi. A munkavállaló igényét bíróság előtt érvényesítheti.

A kártérítési igény azonnal esedékes, vagyis a károsodás bekövetkezésétől fogva érvényesíthető. A kártérítési igények az általános szabály szerint három év alatt évülnek el, de sajátos szabályok vonatkoznak az elévülési idő számítására. Ezt nevezzük az Mt. 175. §

tükrében *szakaszos elévülésnek*: ha sérelemmel – például egészségkárosodással – összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes, elkülönülő kárigény keletkezik (például a keresetkiesés miatti kárigény, az elmaradt jövedelem és az ennél alacsonyabb összegben fizetett táppénz különbözetének megfelelő kárigény stb.), akkor ezek elévülési idejét az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani (EBH2008. 1901.). Az elévülés nyugvására és megszakítására a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni.

Különös szabály, hogy az Mt. egyetemleges felelősséget ír elő bizonyos sajátos – jellemzően többalanyú – munkavégzési szituációkban: több munkáltató által létesített munkaviszony [Mt. 195. § (3) bekezdés] és munkaerő-kölcsönzés [Mt. 221. § (4) bekezdés] esetén, illetve az Mt. 166. § (3) bekezdés a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés (Mt. 53. §) egyik kategóriájára vonatkozik (kirendelés, azaz más munkáltatónál történő ideiglenes foglalkoztatás). Egyetemlegesség esetén minden kötelezett a teljes szolgáltatással tartozik, ám ha bármelyikük teljesít, a jogosulttal szemben a többiek kötelezettsége is elenyészik. Azaz a munkavállaló bármelyik munkáltatótól követelheti a teljes tartozást.

Az Mt. rögzíti, hogy a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. szabályai (6:518–534. §) alkalmazandók.³⁷⁷

³⁷⁷ A kártérítési joghoz általában lásd: FUGLINSZKY 2015.

17. § A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályai, rendszere

321. A munkajogi felelősség alapvetően a magánjogi kárfelelősségi rendszer része,³⁷⁸ a hatályos Mt. pedig a korábbiakhoz képest is markánsabb polgári jogias szemléletet mutat. Ugyanakkor a munkajog a munkavállaló kártérítési felelősségét a polgári jog általános szabályaihoz képest több ponton eltérően szabályozza, jellemzően igazodva a munkajogviszony fokozottan egyensúlyhiányos szerkezetéhez. A munkavállalói anyagi felelősség rendszere differenciált (ellentétben a fentebb vázolt munkáltatói felelősségi rendszer egységes felelősségi alakzatával): alaptípusa a felróhatóságon alapuló (szubjektív) felelősség, míg kivételes, másik fő kategóriája az objektív alapú megőrzési felelősség és annak speciális alakzatai (pénztárosok, pénz- és értékközelítők felelőssége, leltárfelelősség).

Az Mt. e tárgykörrel rendelkező XIV. fejezete több fontos szabályozástechnikai sajátossággal is bír. Egyrészt az Mt. uralkodó megoldásával ellentétben a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérés általánosan tiltott e körben (Mt. 191. §). Ez alól kivételt képez a leltárfelelősség mértéke. Másrészt a Ptk. kijelölt szabályai (Ptk. 6:518–534. §) itt is mögöttes joganyagként funkcionálnak a kár megtérítésére vonatkozólag [Mt. 179. § (5) bekezdés]. Harmadrészt – az Mth. 10. § értelmében – a munkavállalói kártérítési felelősség körében is irányadó az a szabály, hogy arra a károkozó magatartás (esemény) megvalósulásakor hatályos szabályokat kell alkalmazni (EBD2014.M.2.). Ha ennek időpontja nem állapítható meg, úgy a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

A felelősség általános szabályai: a felelősség felróhatósági alakzata

322. Az általános munkavállalói felelősségi szabály szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 179. § (1) bekezdés]. E felelősségi alakzat általános jellege abban áll, hogy alapjai közvetlenül a munkaviszonyból erednek: a munkaszerződés megkötésével a munkavállaló arra is eleve kötelezi magát, hogy munkáját az általában elvárható gondossággal végzi [Mt. 6. §; 52. § (1) bekezdés c) pont], és nem fog kárt okozni munkáltatójának. A felelősség tehát az alábbi együttes feltételek fennállása esetén állapítható meg:

- a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított
- kötelezettségszegés (jogellenesség),
- e kötelezettségszegés felróhatósága, illetve
- ezzel okozati összefüggésben kár keletkezése.

³⁷⁸ Kiss 2001b, 244.

A kártérítési felelősség megállapítására kizárólag e feltételek együttes fennállása esetén van mód (BH1997. 259.). E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. E direkt bizonyítási szabály (*inculpatio*) egyértelműen a munkavállalóra nézve kedvező (és egyben a polgári jogi szabályoktól való eltérés egyik fő eleme).³⁷⁹

A munkavállalói kártérítési felelősség érvényesíthetőségének alapfeltétele a *munkaviszony fennállása*. Ebből a szempontból a károkozó magatartás tanúsításának időpontja a meghatározó (nem például a kár bekövetkeztének időpontja). Ha a munkavégzésre vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében kerül sor, a Ptk. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni.

A *kötelezettségszegés* – mint a jogellenesség egyik formája – állhat akár tevésben, akár mulasztásban. A munkaviszonyból fakadó kötelezettségek széles köre tételesen nem sorolható fel, annak számos forrása lehet (például munkaszerződés, munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a munka végzésével kapcsolatos általános magatartási szabályok, belső szabályzatok stb.). A Ptk. (6:520. §) szerinti jogellenességet kizáró okokat természetesen itt is értékelni kell (például a károsult beleegyezése, szükséghelyzet, jogszabály engedélye).

A *felróhatóság* körében az Mt. az általános magatartási követelmények sorában [Mt. 6. § (1) bekezdés] is rögzített általános polgári jogi zsinórmértéket használja (adott helyzetben általában elvárhatóság). A felróhatóság jelentése tehát: az adott személy nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, azaz nem tanúsítja azt a körültekintést, figyelmet, amit a konkrét helyzetben, azonos körülmények közepette más, hasonló képzettségű, felkészültségű személytől a jog – és a társadalom – elvár. Ugyanakkor az általános munkavállalói felelősségi formula Mt.-beli szabályai tulajdonképpen áthidalják a felróhatóság és a vétkesség differenciálásának problematikáját³⁸⁰, hiszen amíg a felróhatóság (objektívebb, társadalmi elvárást tükröző) mércéje irányadó a felelősség megállapításánál, a szándékosság és a gondatlanság (egyéni vétkességet leíró) kategóriáinak vizsgálata a felelősség mértékénél jut meghatározó szerephez. A hatályos szabályozás fenntartja tehát a szubjektivizált vétkességi színezetű felelősséget, de a munkavállalóval szembeni elvárhatósági mérce objektivizáltabb, szigorúbb (lásd: felróhatóság).

A korábbi Mt.-hez képes számottevően változott – szigorodott – a kártérítés mértékének szabályozása, ám abban nincs különbség, hogy a kártérítés mértéke – eltérően az általános polgári jogi logikától – igazodik a vétkesség egyes fokozataihoz. A korábbi Mt. a kártérítés összegét gondatlan károkozásnál a munkavállaló félhavi átlagkeresetében maximálta (amelyet munkaszerződés másfél havi, kollektív szerződés hathavi átlagkereset összegéig emelhetett). A hatályos Mt. szerint ezzel szemben súlyos gondatlanság és szándékos károkozás esetében a teljes kárt kell megtéríteni, míg a törvény négyhavi távolléti díjban maximálja az (enyhén) gondatlan károkozás esetén fizetendő kártérítés mértékét. Kollektív szerződés esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegéig emelkedhet. Megjegyzést érdemel, hogy a vezető állású munkavállaló gondatlan károkozásnál is a teljes kárért felel [Mt. 209. § (5) bekezdés], míg a cselekvőképtelen munkavállalónak – beszámítási képesség hiányában – nincs kárfelelőssége [Mt. 212. § (4) bekezdés].

³⁷⁹ DELI – RÚZS MOLNÁR 2009.

³⁸⁰ VÖ. NÁDAS 2002b, 297–314.

323. A vétkesség egyes fokozatainak értelmezésénél – Mt.-beli definíció hiányában – az általános (büntetőjogi) fogalmakat hívhatjuk segítségül. A szándékosságnak két fajtája ismeretes: az egyenes és az eshetőleges szándék. Egyenes (közvetlen) szándékról (*dolus directus*) akkor beszélhetünk, ha a cselekvő előre látja magatartásának vagy mulasztásának következményeit, és azokat egyúttal kívánja is. Eshetőleges szándék (*dolus eventualis*) esetén a cselekvő szintén előre látja magatartásának vagy mulasztásának lehetséges következményeit, ám azokba csak belenyugszik (MK 25.). A gondatlanságnak is két alakzata van: a tudatos gondatlanság és a hanyagság. A tudatos gondatlanság (*luxuria*) esetén a cselekvő szintén előre látja magatartásának vagy mulasztásának lehetséges következményeit, azonban könnyelműen bíz az elmaradásában. A hanyagság (*negligentia*) esetében a cselekvő azért nem ismeri fel a magatartásának, illetve mulasztásának lehetséges következményeit, mert elmulasztja a tőle elvárható figyelmet és körültekintést. Ugyanakkor az Mt. itt nem a tudatos gondatlanság és a hanyagság kategóriáit alkalmazza, hanem súlyos gondatlanságról szól.³⁸¹ Utóbbi – a tudatos gondatlanság esetein túl – a hanyagság egyes kirívóan súlyos eseteit is magában foglalhatja. Súlyos gondatlanság esetén a cselekvő ugyanis feltűnő közömbösséggel jár el (BH2005. 370.). A súlyos és az enyhe gondatlanság elhatárolása tehát kulcskérdés, hiszen enyhe gondatlanságnál még korlátozott a felelősség, súlyos gondatlanságnál viszont már a teljes kárt meg kell téríteni.

A kártérítési mérték enyhe gondatlanság – például figyelmetlenség – esetén történő *ex lege* korlátozásának több magyarázata is van. A modern technológiák korában egy kisebb figyelmetlenség, hanyagság is hatalmas mértékű anyagi károkat okozhat, amelyeknek a munkavállalóra való teljes terhelése adott esetben akár méltánytalan is lehetne. Továbbá a munkavállaló tekintetében hagyományosan prevenció (nevelési) elv kerül előtérbe a reparációhoz képest (hiszen lehet, hogy a munkavállaló nem is lenne képes fő bevételi forrásából, létalapjából, a munkabéréből megfizetni a tetemes károkat, azaz a szabályozásnak tekintettel kell lennie a munkaviszony egzisztenciális – megélhetést biztosító – karakterére). Mindezekon túl a munkáltató – ellenőrzési, utasítási és irányítási jogkörénél fogva – egyébként is köteles lenne arra, hogy kiküszöbölje a munkavállalók figyelmetlenségéből eredő károkat (például jó munkaszervezéssel, felügyelettel stb.).

Szükséges, hogy a munkavállaló felróható magatartása és az okozott kár között *okozati összefüggés* álljon fenn. Ez azt jelenti, hogy a kár bekövetkeztét a munkavállaló kötelezettségsgő magatartása okozta. Megszakad az okozati lánc, és érvényesül a *károsult maga viseli a kárt (casus nocet domino)* elv, amennyiben a kár előidézésében maga a munkáltató is közrehatott. A bíróságok által használt oksági kritériumrendszer sokszínű és leginkább egyedi mérlegelésen nyugszik. Mégis, az okozatosságot leginkább az általános tapasztalat mentén, az objektív valószínűség körében szokás megítélni.

A munkavállaló kártérítési felelőssége kiterjed a kár minden elemére (teljes reparáció). A kár összegének meghatározása és a kártérítés módja tekintetében a mögöttes polgári jogi szabályok alkalmazandók. A kár pénzben kifejezhető hátrány, amely lehet vagyoni és nem vagyoni jellegű. A vagyoni kár elemei a következők: tényleges kár (*damnum emergens* – a munkáltató dolga megrongálódik, megsemmisül), elmaradt haszon (*lucrum cessans* – például termelésekiesés a munkáltatónál a káresemény kapcsán) és indokolt költség (ami a kár csökkentéséhez, kiküszöböléséhez szükséges; például megrongált alkatrész ja-

³⁸¹ DELI 2011, 53.

vítási költsége). A nem vagyoni jellegű kár a személyiségi jogok sérelmében megmutatkozó hátrány (például a munkáltató jó hírvének megsértése) pénzbeli kompenzálása (lásd: sérelemdíj).

A felelősség jogalapi feltételeinek (lásd fentebb) hiánya, bizonyíthatatlansága (például a felróhatóság hiánya) esetén a munkavállaló mentesül a felelősség alól. Az Mt. alapján a munkavállaló nem köteles továbbá megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható (*előreláthatósági klauzula*), vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott (például hibás utasítás), vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 179. § (4) bekezdés].

324. Az előreláthatósági szabályt a munkáltatói kárfelelősség körében is alkalmazza az Mt. [Mt. 167. § (1) bekezdés]. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesülhet. Az előreláthatósági szabály elvileg a feleket a szokatlan, rendhagyó kockázatok feltárására, kiszűrésére ösztönzi. Az előreláthatósági klauzula lehet a bírósági gyakorlat fő eszköze arra, hogy *oldja a teljes kár megtérítésének elvét* a munkavállaló tekintetében (különösen az úgynevezett *túlzott következményi károk* – például elmaradt haszon – tekintetében). Az előreláthatósági klauzula okán felértékelődik a munkáltató tájékoztatási (kioktatási stb.) kötelezettségének jelentősége. A munkavállalói kárfelelősség körében tehát praktikusán azt jelentheti ez az elv, hogy amely körülmény – különösen a szokatlan körülmények, veszélyek – vonatkozásában a munkáltató előre nem oktatja ki a munkavállalót, az azzal kapcsolatos kár eleve jellemzően előreláthatatlannak minősül, mentesítve a munkavállalót a kár megtérítésének kötelezettsége alól. A munkáltatók tájékoztatók formájában tudják intézményesíteni az előreláthatóvá tétel gyakorlatát, ám fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a munkáltatói tájékoztatás felelősséget „áttoló” hatása nem érvényesülhet automatikusan, ehhez minden körülmény körültekintő mérlegelése szükséges.

A munkavállalót természetesen egyfajta általános kármegelőzési kötelezettség is terheli. Ennek körében nemcsak a károk bekövetkezését előidéző hiányosságokat kell jeleznie, hanem a halasztást nem tűrő, anyagi erejét meg nem haladó beszerzéseket, kisebb munkákat is el kell végeznie (MK 26.). Mindig az eset összes körülményétől függően kell elbírálni, hogy elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék. E kötelezettség felróható megszegése éppen úgy lehet a kárfelelősség alapja, mint bármely más jogellenesség.

Több munkavállaló együttes károkozása esetén döntő szerepe van a vétkesség fokának, hiszen a munkavállalók – főszabály szerint – a kárért vétkességük arányában felelnek. Ha többen szándékosan okoztak kárt, akkor a kár egyetemleges megtérítésére is kötelezhetők. Ha a vétkesség aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók közrehatásuk arányában kötelesek viselni a kárt. Ha a vétkesség vagy a közrehatás aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók egyenlő arányban viselik a kárt (Mt. 181. §). Az együttes károkozás feltételezi az együttes akaratelhatározást. Azaz önmagában nem elégséges, hogy a kár előidézésében többen vesznek részt, ha az egymástól teljesen függetlenül történik (például az őrizetlenül hagyott raktárból egymástól függetlenül többen is eltulajdonítanak eszközöket).

Az általános megőrzési felelősség

325. Az objektív megőrzési felelősség e formáját azért nevezzük általánosnak, mert szinte bármely munkavállalót érintheti munkakörétől, munkáltatója jellegétől, tevékenységétől függetlenül. Bármely munkakörben előfordulhat ugyanis, hogy a munkavállaló visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett különféle dolgokat (például szerszám, laptop) vesz át kizárólagos őrizetbe, illetve használatba a munkáltatójától (vagy annak érdekében). Az Mt. lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló megőrzési felelősségének korábbi szabályait. A dolgok őrzésével járó nagyfokú önállóság nagyfokú gondosságot indukál, amelyhez értelemszerűen fokozott – objektív/tárgyi (vétkességre tekintet nélküli) – felelősség társul. A megőrzési felelősség – mértékét tekintve – mindig a teljes hiányt felöleli; tehát itt szóba sem jöhet a vétkességhez szabott felelősségkorlátozás (már csak a vétkesség vizsgálatának mellőzése okán sem).

A munkavállaló akkor köteles vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt megtéríteni, ha a törvény által megkívánt feltételek (pozitív feltételek) mindegyike fennáll, és nem forog fenn felelősséget kizáró körülmény (negatív feltétel):

- az átadás-átvétel visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett történt; és
- a munkavállaló a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át (MK 113.); és
- az átvett dolgot a munkavállaló állandó őrizet mellett tartotta vagy kizárólagosan használta, kezelte;
- a dologban hiány (kár) következett be (például elvesztés, ellopás); valamint
- a hiányt nem a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő (Mt. 180. §).

Az első négy pontban felsorolt feltétel fennállását a munkáltató köteles bizonyítani, míg az utolsó pontban szereplő negatív feltételt a jogalkotó hallgatólagosan vélelmezi, és vele szemben a munkavállalónak van bizonyítási – kimentési – lehetősége. Utóbbi kimentési szabály kapcsán az Mt. kifejezetten úgy fogalmaz, hogy az elháríthatatlanságot a munkavállaló szempontjából kell vizsgálni (nem általában). Bár az Mt. nem mondja ki, a munkáltatónak – a munka megszervezésére irányuló általános kötelezettségéből fakadóan – szükséges biztosítani a munkavállaló számára az átadott dolog őrzésének biztonságos feltételeit. Ha a munkáltató ezt elmulasztja, a munkavállaló részéről a hiány oka ebben az esetben – általában – elháríthatatlan, amire a munkavállaló az említett mentesülési ok körében hivatkozhat.

Az MK 113. számú állásfoglalás a jegyzék/elismervény elkészítésére nézve szögez le fontos elveket. Egyrészt a jegyzéket vagy elismervényt az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja. Másrészt meghatározott dolognak több munkavállaló részére történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi felelősnek alá kell írnia, a munkavállalók azonban egyik dolgozótársukat is megbízhatják, hogy az átvételt aláírásával a nevükben is igazolja. Harmadrészt, ha a munkavállaló az átadás-átvétel időpontjában a dolgot kifogás nélkül vette át, és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli.

Megjegyzést érdemel, hogy a megőrzési felelősség e tételes feltételeinek nem teljesülése esetén sincs akadálya annak, hogy a munkavállalót a felelősség általános szabályai szerint terhelje esetleg helytállási kötelezettség.

Mivel a megőrzési felelősség tekintetében nem kell vizsgálni a munkavállalók vétességét, ezért több munkavállaló együttes károkozása esetén a kárfelosztás sem történhet vétkességi, felróhatósági alapon, csak munkabérük arányában [Mt. 181. § (3) bekezdés].

A megőrzési felelősség szigorú – objektív – alakzata csak a hiányra alkalmazható, kárként csak a dologhiány számítható fel. A megőrzésre átadott dolog egyéb károsodása (például megrongálódása) esetén a felelősség „visszafordul” felróhatósági alapúvá, azaz a kár csak az általános – felróhatósági – szabály szerint érvényesíthető. A munkavállaló ilyen esetben akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 180. § (6) bekezdés]. A bizonyítás itt tehát megfordul az általános szabályhoz képest: kimentési jellegű.

Pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége

326. A pénztárosok, a pénzt és egyéb értéket kezelők munkajogi felelőssége³⁸² az általános megőrzési felelősség különös esete. A specialitás egyrészt az átadott dolog jellegében (pénz, értékpapír, értéktárgy), másrészt a még fokozottabb felelősségben áll (BH2002. 505.). E sajátos személyi kör felelőssége abban különbözik az általános megőrzési felelősségtől, hogy a felelősség akkor is fennáll a kezelt pénz (értékpapír, értéktárgy) vonatkozásában, ha azt írásbeli jegyzék vagy elismervény nélkül vették át. Egyebekben az általános megőrzési felelősség szabályai irányadók [Mt. 180. § (4) bekezdés]. E fokozottan szigorú felelősség a törvény erejénél fogva áll fenn, azt nem szünteti meg a felelősséget tudomásul vevő, felelősségvállaló munkavállalói nyilatkozat, illetve megállapodás hiánya (BH2003. 88.; BH2000. 568.). A pénztáros, pénzkezelő, értékezelő fogalmát kiterjesztően kell értelmezni: e szabályok szerint felelhet bármely munkavállaló, ha ténylegesen pénzt, értéket kezel munkája során (még akkor is, ha ezt csak alkalmyszerűen teszi).

A mentesülés problémakörében sajátos példaként említhető az az eset, hogy a munkavállaló az utcán tárolt saját gépkocsija ülésén elhelyezett és akár átmenetileg is őrizetlenül hagyott pénz ismeretlen tettes által történt eltulajdonítása esetén a felelőssége alól való mentesítése érdekében nem hivatkozhat arra, hogy a pénz eltűnését elháríthatatlan külső ok idézte elő. A bíróság szerint a munkavállalótól fokozottabb gondosság várható el megőrzés esetén, mert sem a pénz mennyisége, sem súlya nem tette lehetetlenné, hogy azt magánál tartsa (BH1998. 150.).

A leltárhiányért való felelősség

327. A munkajogi leltárfelelősség a gazdálkodás során ismeretlen okból bekövetkező készlethiány megtérítésének kivételes eszköze.³⁸³ A munkavállalók számára az ilyen

³⁸² Bővebben: KUN 2004c, 47–49.

³⁸³ Bővebben: KISS–PRUGBERGER 1998, 651–659.; KUN 2004b, 48–51.

különlegesen súlyos – szinte kockázattelepítési, helytállási jellegű – felelősség vállalása többnyire tulajdonképpen az adott munkakör (például raktáros, kereskedelmi értékesítő) betöltésének feltétele lehet (EBH2003. 893.). A leltárfelelősségi megállapodást vállaló munkavállaló a leltárhiányért vétkességére tekintet nélküli – objektív – felelősséggel tartozik [Mt. 182. § (1) bekezdés]. A leltárfelelősség az általános munkavállalói megőrzési felelősség egyik alfajaként is felfogható, bár attól számos vonatkozásban lényegi eltérést, önállósodást is mutat (BH2000. 34.). Egyrészt a leltárfelelősség csak sajátos munkakörökben állhat fenn. Másrészt az átadás oka leltározásnál nem a pusztán megőrzés (majd visszaszolgáltatás, elszámolás), hanem tipikusan raktározási, készletezési feladatok ellátása. Harmadrészt az átadás tárgya itt maga a kezelendő leltári készlet, nem pedig a megőrzési felelősség jellemző tárgyát képező munkaeszköz (BH2004. 78.). Negyedrészt pedig sajátos az átadás és az elszámolás periodicitása is (lásd: leltáridőszakok).

A leltárhiányért fennálló szigorú, objektív felelősség megállapításához az alábbi együttes feltételek szükségesek (Mt. 182–188. § alapján):

- a munkaviszony fennállása;
- a munkavállaló előzetes tájékoztatása a leltárfelelősség munkáltatóspecifikus részleteiről, szabályairól [lásd ehhez: Mt. 185. § (1) bekezdés *a)–e)* pont];
- írásbeli, a leltári időszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése;
- a leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele;
- a kár – leltárhiány – bekövetkezése;
- leltárfelvétel: a leltárhiány megállapítása az előre rögzített leltározási rend szerint, a teljes készletre kiterjedően;
- a munkavállalónak legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen, munkakörben kell dolgoznia (*leltáridőszak*: a két egymást követő leltározás közötti tartam).

Esetenként a leltárhiányért nem felelős, megállapodást nem kötő munkavállaló is kezelheti a készletet. Az adott munkakörben vagy munkahelyen való alkalmazáshoz ilyenkor nélkülözhetetlen valamennyi leltárfelelős munkavállaló előzetes írásbeli hozzájárulása.

Ha a fenti törvényi feltételek hiányoznak, akkor a munkavállaló mentesül a leltárfelelősség alól (EBH2001. 469.). Ilyen esetben a kár megtérítésére legfeljebb az általános megőrzési felelősség vagy a felróhatósági (általános) formula szerint kerülhet sor.

A leltárfelelősség tárgya a *leltárhiány*: a leltári készletben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenést (például párolgás) és a kezeléssel (például anyagmozgatás) járó veszteséget – együtt: forgalmazási veszteség, normalizált veszteség vagy *kál* – meghaladó hiány. A leltári készlet az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott-átvett anyag, áru (Mt. 183. §). A bírói gyakorlat szerint a munkavégzéshez szükséges berendezések és eszközök nem tartozhatnak a leltári készlet körébe.

A leltárfelelősség esetén tehát a hiány okának ismeretlen volta kulcsfontosságú; ebből adódik, hogy a felelősség megállapításának nem feltétele a munkavállaló vétkessége, illetve hogy az okozati összefüggés nem vizsgálendő a munkavállaló magatartása és a hiány között. Ha a hiány oka – vagy annak egy része – ismertté válik, akkor az egyéb felelősségi szabályok alkalmazhatók. A hiány okának ismertségét a munkavállaló köteles bizonyítani, hiszen az ő érdekében áll a mentesülés (BH2002. 413.).

A kötelezően megkötendő írásbeli *leltárfelelősségi megállapodás* rendezi a felelősséggel összefüggő főbb kérdéseket. Minimális és egyben legfontosabb eleme a kezelendő

készlet (a felelősség tárgya) meghatározása (Mt. 184. §). A megállapodás további jellemző elemei: az átadás-átvétel körülményei, a biztonságos őrzést szolgáló munkáltatói kötelezettségek, a felelősség különös szabályai, a munkavállaló kötelességei a leltározás kapcsán stb. Nincs akadálya e megállapodás munkaszerződésbe foglalásának sem, nem elegendő viszont az egyoldalú munkavállalói felelősségvállaló nyilatkozat; az Mt. kifejezetten megállapodást ír elő. A leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak kezdetét megelőzően szükséges megkötni, pótlólagos kiállítása nem megfelelő.

Ha több munkavállaló is leltárfelelősséggel tartozik, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető [Mt. 184. § (3) bekezdés]. Ebben azt is nevesíteni kell, hogy mely munkaköröket érintő személyi változás kapcsán kell leltározást tartani, továbbá a felek szabályozhatják a felelősség megosztását is, de nem köthetnek ki egyetemleges felelőséget. Ha nem rendelkeztek erről, akkor távolléti díjuk arányában felelnek [Mt. 186. § (3) bekezdés].

A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán már nem kezeli a leltári készletet [Mt. 184. § (4) bekezdés]. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja [Mt. 184. § (5) bekezdés]. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást. A felek a megállapodás megszüntetésének további szabályait is kiköthetik.

A leltározás a leltári készlet számbavétele. A leltár alaki követelménye a teljesség, a valóság és a világosság. A leltározás megtörténtét a munkáltatónak kell bizonyítania. Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató köteles az érintett munkavállalóval ismertetni a leltárelszámolást és annak eredményét. A munkavállaló jogosult az eljárás során észrevételt tenni, és észrevételeit a munkáltatónak meg kell hallgatnia, kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg [Mt. 185. § (3)–(4) bekezdés]. A leltározás részleteit kollektív szerződésben vagy leltárszabályzatban érdemes rögzíteni, de a felek a leltárfelelősségi megállapodásban is rendelkezhetnek erről.

Leltárfelelősség kapcsán a törvény meghatározza a *kártérítés* mértékének limitjét (Mt. 186. §):

- A leltárhiány teljes összegéért felel a munkavállaló, ha állandóan egyedül kezeli a leltári készletet (és a leltárfelelősségi megállapodás nem rendelkezett eltérően).
- Legfeljebb hathavi távolléti díjáig felel a leltárhiányért felelős munkavállaló, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.
- Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felelősség mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét.

Mindezen mértékeket a kollektív szerződés eltérően – akár a munkavállaló hátrányára (értsd: magasabb összegben) eltérve – is rendezheti [Mt. 191. § (1) bekezdés].

A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál az eset összes körülményét (például a biztonságos kezelést befolyásoló tényezők, a munkavállaló távollétei) – figyelembe kell vennie a bíróságnak (Mt. 187. §).

A kártérítés mérséklése

328. Rendkívüli méltánylást érdemlő esetben a bíróság részben mentesítheti a munkavállalót a kártérítés alól (Mt. 190. §). Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. E jogintézmény az összes felelősségi alakzatnál alkalmazható.

A munkavállalói biztosíték

329. A munkavállalói biztosíték (Mt. 189. §) a felelősségi rendszer új intézménye 2012 óta. Szabályozásával a jogalkotó ki kívánta küszöbölni a polgári jogi óvadéokra vonatkozó szabályok munkajogi jogalkalmazásban felmerülő bizonytalanságait. A biztosíték a munkáltatói igényérvényesítés körébe eső jogintézmény, nem érinti a jogalapi kérdéseket. Célja, hogy a kárigény kielégítésére vonatkozó garanciát jelenthessen a munkáltatóknak bizonyos fokozott kárveszélyek ellen. A biztosíték alkalmazása szigorúan célhoz rendelt: csak az a munkavállaló kötelezhető – írásbeli megállapodás alapján – biztosíték adására, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól, illetve harmadik személytől pénzt, értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ilyen munkavállaló közvetlen ellenőrzésére jogosult. E munkakörök betöltésének akár feltételévé is tehető a biztosíték adása (például pénztáros, banki ügyintéző), más munkakörben viszont semmis a kikötése.

Széles körű garanciák övezik a biztosíték adásának módját. A biztosíték – fogalma szerint – pénzbeli szolgáltatás (nem lehet például értéktárgy). A biztosíték összegét a munkáltató csak a törvényben meghatározott célra használhatja fel, és annak megfelelő kezeléséről, visszafizetéséről is gondoskodnia kell. A biztosíték összege is *ex lege* korlátozott: nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét. Biztosíték nyújtására a munkaviszonyban csak egyszer kerülhet sor, de a munkaviszony fennállása alatt a felek bármikor jogosultak erre irányuló megállapodást kötni. A biztosíték összege a munkavállaló alapbérének növekedése esetében sem emelhető fel, azaz később nem követelhető többletbiztosíték.

A munkáltató meghatározott szabályok szerint köteles kezelni a biztosítékot. Azt legkésőbb az átvételt követő munkanapon kell a munkáltató által kiválasztott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni. A biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul vissza kell fizetni a munkavállalónak, ha megváltozik a munkaköre (és ezáltal kiesik a kötelezett körből) vagy megszűnik a munkaviszonya. A biztosíték kizárólag a biztosítékadás alapjául szolgáló sajátos tevékenységből eredő kártérítési igény kielégítésére használható fel. A munkáltatói kártérítési igény a biztosíték adása esetében is csak az általános – a munkabérből való levonásra irányadó (Mt. 161. §) – szabályok szerint érvényesíthető.

A kárigény érvényesítése a munkáltató által

330. A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése, hogy egyáltalán kívánja-e érvényesíteni kárigényét, eltekint ettől, esetleg megállapodik a munkavállalóval a rendezésről. Ha a munkavállaló elismeri felelősségét, ez a nyilatkozat tartozáselismerésnek minősül

(Ptk. 6:26. §). Ha a munkáltató jogi úton kíván kárigényt érvényesíteni, akkor azt alapvetően két fő módon teheti: általánosságban bírósághoz fordulhat [Mt. 285. § (1) bekezdés], illetve – kivételesen – írásbeli fizetési felszólítással érvényesíti igényét. A bíróság a kereseti kérelem tárgyában akkor is érdemben dönthet, ha a munkavállaló kártérítési felelősségét más jogi minősítés alapján látja megállapíthatónak, mint amit a munkáltató a keresetben jogalapként megjelölt (MK 2.; EBH2001. 577.). A munkáltatói igényérvényesítés általános módja az írásbeli fizetési felszólítás is, ugyanakkor ez csak a minimálbér háromszorosánál kisebb igénynél alkalmazható [Mt. 285. § (2) bekezdés]. A keresettel meg nem támadott fizetési felszólítás végrehajthatóvá válik (Vht. 23. §). A fizetési felszólítás ellen – ha azt vitatja – a munkavállalónak kell bírósághoz fordulnia: a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni [Mt. 287. § (1) bekezdés d) pont].

A korábbi Mt. ismerte a munkáltatói kártérítési határozat jogintézményét [1992. évi Mt. 173. § (2) bekezdés]. Az Mt. mellözi e célzott, korábban kollektív szerződéshez kötött jogintézményt. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési meghagyás útján is érvényesítheti, de ez a lehetőség főszabály szerint a nem vétkességi alapú kárfelelősségre korlátozódik [2009. évi L. törvény a fizetési meghagyásos eljárásról, 3. § (5) bekezdés]. A munkáltató kártérítési igényét általában az elévülési időn belül érvényesítheti (Mt. 286. §). A leltárhiánnyal kapcsolatos kárigényeknél speciálisak a határidők: a kártérítési igény érvényesítésére 60 napos jogvesztő határidő áll rendelkezésre, amely a leltárfelvétel befejezésétől indul. Büntetőeljárás esetén e határidő 30 nap, és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik (Mt. 188. §).

Harmadik személynek okozott kár és egyéb különös szabályok

331. Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okoz kárt, akkor helyette a polgári jog szabályai szerint általában munkáltatója áll helyt mögöttesen. A munkavállaló ilyenkor tulajdonképpen közvetett módon okoz kárt a munkáltatójának: ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Az alkalmazott egyetemlegesen felel a munkáltatóval, ha a kárt szándékosan okozta. [Ptk. 6:540. §]. A munkáltató a munkajogi szabályok szerint háríthatja tovább a kárát a munkavállalóra (adott esetben csak korlátozott mértékben, összhangban a munkajogi szabályokkal). Ha a károsult harmadik személy közvetlenül fordul a munkavállaló ellen, igényét csak a Ptk.-ra alapítva érvényesítheti.

A Kúria 1/2014. PJE határozata meghaladottnak tekinti a korábbi PK 41. számú állásfoglalást, amely szerint semmis az a megállapodás, amellyel az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okozott kár megtérítését a munkáltatójával szemben vállalja. A magánjogi autonómiát és szerződési szabadságot alapelvei szinten hangsúlyozó Ptk.-val ez a szabály nem egyeztethető össze. Nem kizárt az a megoldás – különösen kisebb súlyú, de a munkaviszonnyal összefüggő károkozások esetében –, hogy az alkalmazott a munkáltatóval kötött megállapodással magára vállalja a kár megtérítését. Az ilyen megállapodások a Kúria 1/2014. PJE határozatának értelmében nem minősülnek

érvénytelennek. Ha a munkavállaló munkatársának okoz kárt a munkaviszonnyal összefüggésben, e kárért is a munkáltató felel a fentiek szerint.

Ahogy arra már utalás történt, eltérést jelent a főszabálytól a vezető állású munkavállalók kártérítési felelőssége. A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel [Mt. 209. § (5) bekezdés]. Munkaszerződés ettől a munkavállaló javára eltérhet. Az EBH2018.M.19. döntés leszögezi, hogy az Mt. – szemben a korábbi Mt. azon előírásával, amely szerint a vezető a vezetői tevékenysége keretében okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel – a vezető kártérítési felelőssége körében nem utal a Ptk. szabályainak alkalmazására, az általános munkavállalói felelősséghez képest csupán a gondatlan károkozás esetén tartalmaz szigorúbb szabályt, amikor a 209. § (5) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Az Mt. alapján irányadó bizonyítási teher szabálya szerint a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, továbbá a kárt, valamint az okozati összefüggést [Mt. 179. § (1)–(2) bekezdés]. A vezető állású munkavállaló munkajogi felelőssége független a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének felelősségétől, amely a polgári jog általános szabályai szerint áll fenn (BH2001. 594.).

Csupán utalásképpen említjük, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének csak egyik lehetséges szankciója a kártérítés (akkor, ha van kár is). A vétkes kötelezettségszegésnek lehetnek másnemű munkajogi következményei is, így – bizonyos feltételekkel – felmerülhet a tulajdonképpeni *fegyelmi eljárás* mint jogkövetkezmény a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért (Mt. 56. §). A vétkes kötelezettségszegés minősített esetei lehetővé tehetik a munkáltatói indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást (Mt. 78. §).

Vákát oldal

18. § Az atipikus munkajogviszonyok

Az atipikus munkajogviszonyokról általában

332. A munkajogi irodalomban az atipikus foglalkoztatás, az atipikus munkaviszony terminológia a legáltalánosabban használt kifejezés a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölésére.³⁸⁴ Az atipikus munkajogviszony fogalma relatív: használatához definiálni kell a tipikus munkajogviszonyt.³⁸⁵ Általában *tipikusnak* tekintjük azt a munkajogviszonyt, amelyet a felek határozatlan időtartamra létesítenek, a munkavállaló a munkáltató utasításai szerint, annak eszközeivel, teljes munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe beilleszkedve végzi munkáját.³⁸⁶ Az atipikus munkaviszonyok esetén e jellemzők közül nem mindegyik valósul meg,³⁸⁷ így általában e munkajogviszonyok közé tartozónak vélik a részmunkaidős foglalkoztatást és a határozott időre létesített munkajogviszonyt, atipikusnak tekinthetők az otthon végzett munka különféle módozatai, az úgynevezett alkalmi munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés, illetve a munkajogviszonynak az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok elemeit felhasználó más jogviszonyokkal történő kombinációi. Az atipikus munkajogviszonyok megjelenésével jelentősen megváltozott a munkáltatói joggyakorlás karaktere és módszere, más módon kell teljesíteni a munkavállalói kötelezettségeket is.³⁸⁸

Bár az atipikus munkajogviszony fogalma a munkajogi irodalomban általánosan használt, azonban számtalan megközelítése és jelentése ismert. A fogalommal kapcsolatosan sokszor az a vélekedés, hogy szükségszerűen labilis, nemegyszer önkényes,³⁸⁹ mivel egymástól nagyon eltérő jogviszonyokat foglal egy kategóriába,³⁹⁰ amelyek más-más mértékben térnek el a tipikustól, és jellegük is különbözik.³⁹¹

Az atipikus munkajogviszonyok növekvő jelentőségének napjainkban számos oka van, az egyik az, hogy a 20. század végére a munka világában az egyik meghatározó tendencia a munkavégzési formák egyre változatosabbá válása. Ennek révén a munkát vállalók olyan csoportjai jöttek létre, amelyek a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonló helyzetben vannak ugyan, jogi helyzetük mégis más, mint amit a klasszikus munkaviszony jelent, ennek révén egyre kevesebben vannak azok a munkát végzők, akik a klasszikus munkaviszony keretei között végeznek munkát.³⁹² Hazánkban az elmúlt években viszonylag új

³⁸⁴ KISS 2001a, 409.

³⁸⁵ KISS 2001a, 410.

³⁸⁶ KISS 2005, 95.

³⁸⁷ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 162.

³⁸⁸ KISS 2005, 95.

³⁸⁹ PRUGBERGER–NÁDAS 2014, 439.

³⁹⁰ A hazai szakirodalom is sokszor megosztott a tekintetben, hogy az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül melyek sorolhatók az atipikus munkajogviszonyok körébe. KÁRTYÁS 2015, 19.

³⁹¹ KÁRTYÁS 2015, 19.

³⁹² FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 161.; GYULAVÁRI 2012, 408.

jelenségként tűnik fel – párhuzamosan az európai tendenciákkal, az informatika fejlődésével, használatának egyszerűsödésével, széles körű hozzáférhetőségével – a munka világának átalakulása.³⁹³

Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása változatos képet mutat az egyes európai nemzeti jogokban (az uniós szabályokról lásd a következő pontban): a szabályozás részletessége vagy egyáltalán a szabályozás megléte az egyes jogviszonyok vonatkozásában igen eltérő. A magyar tételes jog 2012-től a Munka törvénykönyvében számos, az atipikus munkajogviszonyok fogalma alá tartozó jogviszonyt részesített szabályozásban. Jelenleg az Mt. XV., XVI., XVII. fejezete tartalmazza főként azon atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó eltérő szabályokat, amelyeket a törvény nevesít. A gyakorlat azonban számon tart néhány olyan atipikus jogviszonyt is, amelyeket nem szabályoz az Mt.³⁹⁴ E szerint a felosztás szerint az *Mt.-ben nevesített* atipikus munkajogviszonyok a részmunkaidős munkajogviszony, a határozott idejű munkajogviszony, a munkakörmegosztás és a több munkáltató által létesített munkajogviszony, a távmunkavégzés, a bedolgozói munkajogviszony, az egyszerűsített foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés. Az *Mt.-ben külön nem nevesített* jogviszonyok a tagi munkavégzés a szociális szervezetekben, a tranzitfoglalkoztatás, a közfoglalkoztatás, az ösztöndíjas foglalkoztatás, az önálló kereskedelmi ügynök jogállásának szabályozása és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony.³⁹⁵

Az atipikus munkajogviszonyok kommentárirodalmunkban a főszabály és a kivétel összefüggésében jelennek meg: a főszabály alóli kivételeket atipikus munkajogviszonyoknak nevezik gyakran.³⁹⁶ A törvény nem használja az atipikus munkajogviszony fogalmát arra hivatkozással, hogy egy adott atipikus jellemző több különös munkavégzési formára is jellemző lehet.³⁹⁷ Hangsúlyozni kell, hogy az Mt. *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok* című XV. fejezetében szabályozott jogviszonyok köre jóval tágabb az atipikus munkajogviszonyok fogalma alá tartozóknál: praktikus jogalkotási szempontból a fejezetben olyan speciális szabályok is helyet kaptak, amelyek nem tartoznak az atipikus munkajogviszony jogirodalomban használt fogalma alá (például a köztulajdonban álló munkáltatónál fennálló munkajogviszony, a vezető állású munkavállaló munkajogviszonya, a cselekvőképtelen munkavállaló munkajogviszonya).

Jelen fejezetben a részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyt, a határozott időre létrejött munkajogviszonyt, a többpólusú munkajogviszonyokat (munkakörmegosztás, több munkáltató által létesített munkajogviszony, munkaerő-kölcsönzés), a távmunkára létrejött munkajogviszonyt, a bedolgozói munkajogviszonyt mutatjuk be.

Az atipikus munkajogviszonyok az Európai Unió jogában

333. Az Európai Unió joganyaga is használja az atipikus munkajogviszony terminológiát, az atipikus munkajogviszonyban foglalkoztatottak az unió munkaerőpiacának fontos részét

³⁹³ HAJDÚ–KUN 2014, 228.

³⁹⁴ HAJDÚ–KUN 2014, 273.

³⁹⁵ HAJDÚ–KUN 2014, 273.

³⁹⁶ CSÉFÁN 2016, 560.

³⁹⁷ KOZMA et al. 2014, 334.

képezik.³⁹⁸ Napjainkig a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatásról és a munkaerő-kölcsönzésről született a tárgykörben irányelv, az önfoglalkoztatók kategóriája a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód vonatkozásában részesült szabályozásban, valamint a távmunka fontosságának deklarálását és terjesztésének támogatását találjuk meg a szociális partnerek által kötött keretmegállapodásban.³⁹⁹

A Tanács 1997/81/EK részmunkaidőről szóló irányelve⁴⁰⁰ nem más, mint az UNICE (az Európai Gyáripárosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége), a CEEP (az Állami Vállalatok Európai Központja) és az ETUC (az Európai Szakszervezeti Szövetség) által megkötött, a *reszmunkaidőről* szóló keretmegállapodás jogi kötőerővel való felruházása, a közösségi jogba emelése. Az irányelv az Európai Unió szociális joga alakításának új mechanizmusát tükrözi: annak lényegi tartalmát a szociális partnerek alakították ki, amely megállapodás formailag az irányelv mellékletébe került. Maga az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül mindössze négy cikkből áll. Az első cikk értelmében az irányelv célja, hogy a mellékletében szereplő, a szociális partnerek által megkötött részmunkaidőről szóló keretmegállapodást a közösségi jog részévé tegye. A második cikk szerint a tagállamoknak hatályba kell léptetniük azokat a jogszabályokat, illetve kell foganatosítaniuk azokat az intézkedéseket, amelyek az irányelv végrehajtásához szükségesek. A harmadik szakasz az irányelv hivatalos lapban történő kihirdetéséről szól, a negyedik szakasz pedig az irányelv címzettjeként a tagállamokat jelöli meg.

Formáját és szabályozási technikáját tekintve a Tanács 1999/70/EK irányelve⁴⁰¹ az ETUC, az UNICE és a CEEP által a *határozott ideig tartó munkavégzéssel* kapcsolatosan kötött keretmegállapodás formájában teljesen azonos a részmunkaidőről szóló irányelvvel, mivel az irányelv lényegi tartalmát ugyanúgy a szociális partnerek alakították ki, s megállapodásuk az irányelv mellékletébe került.

Az irányelv által kihirdetett megállapodás első szakasza a megállapodás célját, a második a hatályát tartalmazza, a harmadikban fogalommeghatározó rendelkezéseket találunk. Ebben a megállapodásban is a negyedik szakaszba került a diszkrimináció tilalmának elve. Az ötödik szakasz a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések, a hatodik a tájékoztatás és a foglalkoztatási lehetőségek témájával foglalkozik. Ezt követi a hetedik szakasz: tájékoztatás és konzultáció, majd a nyolcadik, végrehajtási rendelkezéseket tartalmazó szakasz zárja a sort.

A *munkaerő-kölcsönzésről* szóló 2008/104/EK irányelv⁴⁰² nagyon hosszú előkészítő folyamat eredményeként született meg. Ennek egyik fő oka az volt, hogy az Európai Unió tagállamai nagyon eltérő módon közelítették meg ezt az atipikus foglalkoztatási formát. A 2008-ban megszületett irányelv azokat a minimumkövetelményeket tartalmazza, amelyeknek a nemzeti jogoknak meg kell felelniük a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában.

³⁹⁸ Ezzel kapcsolatban szükséges az úgynevezett *Zöld Könyv* című dokumentumra utalni, amely a munkajog korszerűsítésével, a 21. század kihívásaival foglalkozott. Lásd *Zöld Könyv; A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. Brüsszel, 22.11.2006, COM(2006) 708 final.

³⁹⁹ Kiss 2001a, 412.

⁴⁰⁰ A Tanács 1997. december 15-i 1997/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

⁴⁰¹ A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

⁴⁰² Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

A *táv munkavégzés* vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött *Keretmegállapodás a távmunkáról* tartalma szolgál iránymutatással, amely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás nemzeti szinten, a szociális partnerek eszközeivel történik.

A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony

A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában

334. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony az atipikus munkajogviszonyok egyik legelterjedtebb formája, a *hagyományostól eltérés* tradicionális képletének nevezhető.⁴⁰³ A munkajogi szabályok hagyományosan a teljes munkaidőben történő munkavégzésről rendelkeznek, ehhez a főszabályhoz képest eltérést jelent a részmunkaidőben történő foglalkoztatás. Annak ellenére, hogy az atipikus foglalkoztatás egyik legelterjedtebb formája, az Mt. nem a többi atipikus munkajogviszony között szabályozza, hanem az általános részben, a napi munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetőségeként.⁴⁰⁴

Az Európai Unió tárgyban született irányelve szerint részmunkaidős az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.⁴⁰⁵ Az Mt. 92. § szerint részmunkaidő a feleknek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben való megállapodása.

A részmunkaidőre kötött munkaszerződések nagy változatosságot mutatnak, a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem alkotnak homogén csoportot. A különböző részmunkaidő-formák megkülönböztethetők egyrészt a munkaidő meghatározásának módja szerint: különböztethetünk a rövidebb napi munkaidőben történő munkavégzés és az úgynevezett tömbösített részmunkaidőben történő foglalkoztatás szerint, amely utóbbi esetben a munkaidő meghatározott napokra, hetekre vagy hónapokra koncentrálódik. Csoportosítható továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás a munkavállalók speciális helyzete szerint is: például meghatározott életkor feletti munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása, gyermeknevelés alatti részmunkaidős foglalkoztatás. Tipizálható a részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató munkaidő feletti rendelkezési joga alapján is: megkülönböztethető a normál munkaidő-beosztással járó részmunkaidős foglalkoztatás mellett a munkaidő a munkáltató

⁴⁰³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 637.

⁴⁰⁴ FERENCZ 2015, 65–66.

⁴⁰⁵ 97/81/EK irányelv 3. klauzula 1. pont. Hasonlóan definiál a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 175. számú egyezmény 1. cikk (a) pontja is: „a »részmunkaidős munkavállaló« kifejezés azt a foglalkoztatott személyt jelenti, akinek szokásos munkaideje kevesebb, mint az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók munkaideje.”

rendelkezése szerinti teljesítéssel járó részmunkaidős foglalkoztatás (behívás alapján történő munkavégzés).

A részmunkaidő fajtáinak számbavételekor meg kell említeni az úgynevezett *másod-, mellék- vagy további* munkajogviszonyokként jellemzett részmunkaidős jogviszonyokat. A magyar munkajogi szóhasználatban gyakran alkalmazzák ezeket a fogalmakat anélkül, hogy azoknak tételes munkajogi relevanciájuk lenne. A magyar jogalkalmazásban a probléma a szabadságra való jogosultság tekintetében jelent meg, amikor a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkavállalót szabadság a további jogviszonyában (másod-, illetve mellékállásában) is megilleti (MK 19.). A probléma elviekben és gyakorlatilag is az, hogy a több részmunkaidős jogviszony esetében a pihenőidők biztosítása, a szabadság kiadása, a túlmunka elrendelése (és teljesítése) a teljes munkaidős álláshoz képest kedvezőtlen helyzetet eredményezhet a munkavállalónak.

A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó szabályok a magyar munkajogban

335. A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének tárgyalásakor a leglényegesebb körülmény, hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony, statisztikák szerint napjainkban a munkavállalók mindössze 6%-a dolgozik részmunkaidőben.

Az EU részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó 1997/81/EK irányelve elsősorban arra irányul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára a teljes munkaidős társaikéval egyenlő bánásmódot biztosítson. Magyarországon az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § r) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Emellett a hazai bírói gyakorlat is rögzítette a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kapcsolatosan a diszkrimináció tilalmát már az egyenlő bánásmódról szóló törvény, illetve az EU-irányelv megszületését megelőzően is. A Legfelsőbb Bíróság szerint a munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta (MK 19.).

A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos szabályokat az Mt. nem a többi atipikus szerződés között szabályozza, hanem az általános részben, a munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetőségeként.⁴⁰⁶ Az Mt. részmunkaidőre vonatkozó szabályai igyekeznek megfelelni azoknak a követelményeknek, amelyek az ilyen tartalmú jogviszonnyal kapcsolatosan kíváncsalmként megjelennek az Európai Unióban: elősegíteni a gyermeknevelés és a munkavégzés összehangolását, garanciákat nyújtani az ilyen jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalóknak, és ösztönözni – kellő rugalmasságot biztosítva – a munkáltatókat a részmunkaidőben történő foglalkoztatásban való megállapodásra.

A gyermeknevelés és a munka összehangolása terén a legfontosabb magyar szabály, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy

⁴⁰⁶ FERENCZ 2015, 65–66.

több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek öt éves koráig – köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Szintén ebbe az irányba ható rendelkezés, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről [Mt. 61. § (1)–(3) bekezdés].

A magyar tételes jogban a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelmét azok a rendelkezések valósítják meg, amelyek speciális, arányosítási szabályokat tartalmaznak az e jogviszonyban állók tekintetében. Így az Mt. azt rögzíti, hogy a teljes munkaidő estében 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetében csak ennek az arányos része [Mt. 109. § (2)–(3) bekezdés]. Arányosítási szabályt tartalmaz még a törvény a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás naptári évben elrendelhető időtartamára vonatkozóan is [Mt. 53. § (2) bekezdés].

A behívás alapján történő munkavégzés

336. A részmunkaidőre történő foglalkoztatás speciális formája a magyar munkajogban a behívás alapján történő munkavégzés, amely jogintézmény számos ország munkajogában ismert (*call on work*, *Arbeit auf Abruf*).⁴⁰⁷ Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban azon réteg tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni.⁴⁰⁸

Ez a foglalkoztatási, illetve munkavégzési módszer [Mt. 193. § (1) bekezdés] nem más, mint részmunkaidőben történő foglalkoztatás, amelynek sajátossága abban áll, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a munkakörébe tartozó *feladatokhoz igazodva* végzi. A hatályos szabályok szerint a munkaidő legfeljebb napi hat óra lehet.⁴⁰⁹ A munkavégzés adott időpontjának kezdetét és végét a munkáltató határozza meg azzal, hogy a munkavégzés kezdő időpontját legalább három nappal előre közölni kell, a munkaidőkeret a négy hónapot nem haladhatja meg [Mt. 193. § (1) bekezdés].

A hazai munkajogi irodalomban többen megjegyzik, hogy a behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, valamint főként az, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő.⁴¹⁰

A határozott idejű munkajogviszony

A határozott idejű munkajogviszonyról általában

337. A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás. Ez abból

⁴⁰⁷ DERNÓCZI et al. 2018, 124.; lásd még a Munka törvénykönyve miniszteri indokolását.

⁴⁰⁸ FERENCZ 2015, 71.

⁴⁰⁹ BANKÓ–FERENCZ 2015, 37.

⁴¹⁰ FERENCZ 2015, 72.; FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 130.

a megfontolásból táplálkozik, hogy a határozatlan idejű munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja,⁴¹¹ így csak kivételes lehet az az eset, amikor a felek a munkaszerződést határozott időtartamra köthetik meg. Az egzisztenciális biztonság, a munkavállaló érdeke a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz elsősorban nem a munkajogviszony teljesítése alatt jelentkezik, hanem sokkal inkább annak megszűnésekor mutatkozik meg.⁴¹² A munkajogi szabályozás egyik feladata, hogy megakadályozza a határozott idejű foglalkoztatás visszaélésszerű alkalmazását: egymást követő határozott idejű szerződésekkel nem váltható ki a határozatlan idejű munkaviszonyban történő, tartós foglalkoztatás.⁴¹³

A határozatlan idejű munkaszerződéssel kapcsolatos jogalkalmazói gyakorlat már a második világháborút megelőző időkre is visszavezethető Magyarországon, a Kúria 963. számú polgári elvi határozata szerint a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott időre szóló szerződés csak úgy hatályos, ha a munkavállaló felmondási idejét és a felmondási időre eső igényeit nem érinti. Ha a felek a határozatlan időre kötött szerződést annak határozott időre szóló alakításával szüntetik meg, a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott idejű szerződés hatályosságának feltétele az, hogy a határozott időre szóló szerződés tartamát legalább annyi időben állapítsák meg a felek, amennyi idő alatt a határozatlan időre szóló szerződés felmondás útján megszüntethető lett volna.⁴¹⁴ A statisztikák szerint napjainkban Magyarországon a munkajogviszonyban állóknak mintegy 9%-a dolgozik határozott idejű munkajogviszonyban.⁴¹⁵

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó uniós normákat az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv tartalmazza. Az irányelv – a keretmegállapodás szövegének átvételével – azt a célt szolgálja, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének általános alkalmazásával javítsa a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét, valamint hogy az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit megállapítsa.⁴¹⁶

A határozott idejű munkajogviszony fogalma

338. Határozott idejű munkajogviszony alatt olyan jogviszonyt értünk, amely esetében a munkavállaló és a munkáltató a szerződés megkötésekor megállapodik a szerződés megszűnésének időpontjában.

Az Európai Unió e tárgyban született irányelvének definíciója szerint a határozott időre alkalmazott munkavállaló azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például meghatározott időpont

⁴¹¹ KISS 2005, 115.

⁴¹² BANKÓ–FERENCZ 2015, 40.

⁴¹³ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 163.

⁴¹⁴ RADNAY 1998, 18.

⁴¹⁵ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 164.

⁴¹⁶ FERENCZ 2015, 59.

elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése (1999/70/EK irányelv mellékletének 3. klauzulája).

A hatályos magyar szabályozás is a határozatlan idejű jogviszonyt tekinti a foglalkoztatás főszabályának: a munkajogviszony munkaszerződéses megállapodás hiányában határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés]. A magyar tételes jog rögzíti a határozott idejű szerződéses időtartam meghatározásának módját is: a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni [Mt. 192. § (1) bekezdés]. Más oldalról pedig azt is rögzíti a törvény, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akarától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bekezdés].

A határozott időre történő foglalkoztatás korlátai

339. A magyar munkajogban régóta él az a munkavállaló-védelmi szabály, amely szerint a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is [Mt. 192. § (2) bekezdés]. Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja [Mt. 192. § (3) bekezdés].

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbitására [Mt. 192. § (4) bekezdés]. A munkáltatói jogos érdek fogalmát a törvény nem határozza meg, és kimerítően nem is határozható meg. A munkáltató gazdasági tevékenysége során időlegesen (szezónálisan, kampányszerűen) jelentkező megrendelői igény kielégítése, a munkáltató materiális vagy immateriális javainak mozgósítása, fenntartása, karbantartása miatt időszakosan szükséges feladatok elvégzése, a távollévő munkavállaló helyettesítése a munkáltató jogos érdekkörébe tartozik.⁴¹⁷

A határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása, a „láncszerződések” problematikája

340. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. számú állásfoglalása (MK 6.) értelmezte munkajogunkban a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozó törvényi rendelkezést, amikor kimondta, hogy érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha az a munkavállaló jogos érdekének csorbitására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.⁴¹⁸

⁴¹⁷ CSÉFFÁN 2016, 563.

⁴¹⁸ BANKÓ–FERENCZ 2015, 41.

A Legfelsőbb Bíróság emellett több eseti döntésében is állást foglalt a határozott időre szóló megállapodások érvényessége körében. Az állásfoglalás tartalma megtalálható a Legfelsőbb Bíróság több publikált eseti döntésében is, konkretizálva az ott lefektetett általános elvet. A munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbitja a munkavállaló felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg (BH1999. 524.). Az adott esetben a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás – a munkavállaló rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (például az adott határozott idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalmoszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában – a munkáltató részéről a törvényes érdek fennállásának megállapítását nem alapozza meg. A piaci változások ugyanis rendszerint érintik a gazdasági szférához tartozó munkáltatók működését. Ezért ha önmagában e körülményre tekintettel a határozott idejű munkaviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül elfogadható lehetne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbitásához vezetne. Az ismételt határozott idejű kikötés alkalmazásának egy-másfél év elteltével történő határozatlan idejű munkaviszonnyá átalakítása a munkáltató elvárásainak megfelelő munkavégzéstől függően lényegében a munkavállaló próbaidőt meghaladó kipróbálását jelenti. Így ezt sem lehet a munkáltató részéről törvényes érdeknek minősíteni az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél.⁴¹⁹

A felek az eredeti szerződéses tartalomhoz képest *módosíthatják* a munkaszerződés időtartamára vonatkozó megállapodásukat is. Közös megegyezéssel a határozott idejű szerződést módosíthatják határozatlan idejűvé, vagy a határozatlan idejűt határozottá. Azonban ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatja meg határozott idejűre, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződés ilyen módosítása semmis, ezért érvénytelen (BH1996. 399.).

Foglalkoztatás a határozott idő lejártát követően

341. A határozott idejű munkajogviszony lejártát követő foglalkoztatással kapcsolatban egységes a jogirodalom álláspontja abban a tekintetben, hogy a hatályos szabályozásból nem vezethető le a határozott idő lejártá utáni továbbfoglalkoztatás esetén a jogviszony határozatlan idejűvé alakulása.⁴²⁰ Továbbfoglalkoztatás esetén *munkaszerződés nélküli foglalkoztatásra* kerül sor; a munkáltató ilyenkor mulasztásban van, ugyanis az ő feladata a munkaszerződés írásba foglalása. Az írásba foglalás elmaradása bizonyítási nehézségeket okoz a tekintetben, hogy a munkajogviszony újbóli létrejöttékor vagy meghosszabbításakor mi volt a felek szerződéses akarata – ez a döntő momentum arra nézve, hogy a határozott idejű jogviszony határozott idővel hosszabbodik-e meg, ha igen, mennyivel, vagy éppen határozatlan idejűvé alakul-e.⁴²¹ Ezt támasztja alá az az érvelés is, amely szerint ha a munkáltató

⁴¹⁹ BANKÓ-FERENCZ 2015, 42.

⁴²⁰ DERNÓCZI et al. 2018, 124.

⁴²¹ FERENCZ 2015, 63.

az érvénytelen munkaviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal nem szünteti meg, illetve a felek az érvénytelenségi okot nem hárítják el, a folyamatos munkavégzés (továbbfoglalkoztatás) esetén a felek között *utaló magatartással* a megszűnt munkaszerződéssel azonos tartalmú munkaviszony létesítésére (vagy a korábbi megállapodás meghosszabbítására) vonatkozó munkaszerződés létrejötte állapítható meg.⁴²² A munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztására a munkáltató nem, csak a munkavállaló hivatkozhat a határozott idő lejártát követő munkavégzés megkezdésétől számított 30 napon belül (Mt. 44. §). A felek között létrejött jogviszonyt határozatlan időtartamra létesített munkaviszonynak kell minősíteni, mert a felek a munkaszerződésben a munkaviszony időtartamát nem határozták meg [Mt. 45. § (2) bekezdés].⁴²³

A határozott idejű munkajogviszony a határozott idő lejártával a munkavállaló továbbfoglalkoztatására tekintet nélkül megszűnik, és ha a felek a munkaviszonyt folytatni kívánják, erről újra meg kell állapodniuk. A munkaszerződés írásba foglalása a munkáltató feladata, továbbfoglalkoztatás esetén gondoskodnia kell az alaki és tartalmi követelményeknek megfelelő munkaszerződés-módosításról.⁴²⁴

Az egyszerűsített foglalkoztatás

342. Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony rövid idejű vagy szezonális jellegű formája.⁴²⁵ Célja, hogy csökkentse a munkáltatói közterheket és adminisztrációs kötelezettségeket az alkalmi jellegű, csak igen rövid ideig fennálló munkaviszonyok esetében, ugyanakkor ne tegye lehetővé a kedvezményes szabályokkal való visszaélést,⁴²⁶ egyúttal csökkentse a bejelentés nélküli munkavégzés volumenét.

E kérdésekről az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Eftv.) rendelkezik. Jelenleg az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozik a mezőgazdasági és turisztikai ágazatban végzett idegymunka (évente legfeljebb 120 napos munkaviszony esetén), és az alkalmi munka (ebben az esetben egybefüggően legfeljebb 5 napot, illetve havonta 15, évente pedig 90 napot lehet dolgozni egy munkáltatónál).⁴²⁷

A többpólusú jogviszonyok

343. A többpólusú jogviszonyok közös jellemzője, hogy a hagyományos munkáltató-munkavállaló viszonyrendszerbe *harmadik szereplő* is belép.⁴²⁸ Ezen többpólusú jogviszonyokat többek között azért nevezhetjük atipikusnak, mert a munkajogviszony jellemzően csak a két fél között, a munkáltató és a munkavállaló között jön létre,⁴²⁹ és a jogviszony teljesítésére

⁴²² CSÉFFÁN 2016, 566.

⁴²³ CSÉFFÁN 2016, 566.

⁴²⁴ DERNÓCZI et al. 2018, 124.

⁴²⁵ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 165.

⁴²⁶ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 165.

⁴²⁷ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 165.

⁴²⁸ FERENCZ 2015, 73.

⁴²⁹ HAJDÚ–KUN 2014, 275.

is közöttük kerül sor. Közös jellemzője ezeknek a megoldásoknak az, hogy az egy munkáltató – egy munkavállaló pozícióhoz képest *több szereplő* van jelen a konstrukciókban. Azonban nagyban különböznek is egymástól ezek a megoldások: vagy a többes jogalanyiség különböző formáiban öltenek testet, ahol maga a munkajogviszony lesz hárompólusú (munkakörmegosztás, több munkáltató által létesített munkajogviszony), vagy háromszereplős konstrukciót szabályoz a jogalkotó (ahol a több alany között különböző jogviszonyok jönnek létre, közöttük az egyik az atipikus munkajogviszony).

A több munkáltató által létesített munkajogviszony fogalma, sajátosságai

344. Az Mt. atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai között szerepel a több munkáltató által létesített munkaviszony, a jogintézmény jogszabályban való rögzítését a gyakorlatban felmerült igénygel indokolta a jogalkotó. Ezt támasztja alá a kodifikáció fogadtatása a hazai kommentárirodalomban: a jogszabályi keretek kialakítását megelőzően nemcsak, hogy igény volt a több munkáltatói alanyú munkaviszonyok szabályozásának kialakítására, de a gyakorlatban alkalmazott is volt.⁴³⁰

A több munkáltató által létesített munkaviszony Mt.-ben is megjelenítendő szabályozását a gyakorlat hívta életre, számos olyan munkakör figyelhető meg, ahol ugyanazt a feladatot több fél részére végzi el a munkavállaló (könyvelők, portások, adminisztratív alkalmazottjak).⁴³¹

A több munkáltató által létesített munkajogviszony esetében *egy munkajogviszonyról* van szó, a munkavállaló a több munkáltatóval nem külön-külön köt munkaszerződést, illetve létesít munkajogviszonyt. Ez a lényeges sajátosság egyben utal a munkáltatók kapcsolatára is. A munkáltatók az esetek döntő többségében egy adott vállalatcsoport tagjai, számos esetben nemcsak üzleti kapcsolatban állnak egymással, hanem tulajdonosi kapcsolatok is kimutathatók. Mint ahogyan a vállalkozáscsoport felsővezetői szintjén is célszerű és észszerű egymás ellenőrzése, úgy meghatározott feladatok közös ellátása is lehetséges adott esetben egy, közös munkavállaló által.⁴³²

A több munkáltató által létesített munkajogviszony azáltal is sajátos, hogy meglehetősen szigorú előfeltételek meglétét kívánja meg, tényleges funkcionálásához nem elegendő több tetszőleges munkáltató és egy munkavállaló jelenléte. Az Mt. a több munkáltató által létesített jogviszony legfontosabb jellemzőit emelte ki és részesítette szabályozásban.⁴³³

A munkaszerződés tartalma a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén

345. A több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén – a lényeges tartalmi elemeken túl – a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a *munkabérfizetési kötelezettséget* mely munkáltató teljesíti. A több munkáltató által létesített munkajogviszony ugyan

⁴³⁰ KARDKOVÁCS 2014, 320.

⁴³¹ FERENCZ 2015, 73–74.

⁴³² KARDKOVÁCS 2014, 320.

⁴³³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 491.

egy munkaszerződést tételez fel, azonban a munkajogviszony létesítésével kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek szempontjából korántsem lényegtelen, hogy a munkavállaló tekintetében ezeket a kötelelességeket mely munkáltató teljesíti. Így például a bejelentési kötelezettség vagy a rehabilitációs hozzájárulás fizetésének kötelezettsége szempontjából meg kell jelölni – e kötelelességek teljesítésének relációjában – a munkáltató személyét. A jogviszony tartalma, lényege szempontjából nem a több munkáltató egyike a munkáltató, csupán a munkajogviszonyhoz kapcsolódó adminisztratív kötelelességek teljesítése szempontjából kell kijelölni *a munkáltatót*. A bejelentési kötelezettség teljesítése vonatkozásában úgy kell tekinteni ezt a tényállást, mintha az egyik helyen megszűnt volna a munkajogviszony, és a másik helyen egy új létesül.⁴³⁴

A munkaszerződésben ugyan nem kell abban kötelezően megállapodni, hogy általában ki a munkáltatói jogkör gyakorlója – kivéve a már említett munkabér-fizetési köteletség teljesítését –, azonban a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén felértékelődik a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség teljesítőjének személye (Mt. 46. §). A munkáltatóknak kell megállapodniuk abban, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogkört általában, így többek között ki teljesíti a tájékoztatási köteleiséget.

A munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a több munkáltató által létesített munkajogviszony esetén

346. A több munkáltató által létesített munkajogviszony tartalma – azaz a jogok és kötelelességek – alapjaiban *megegyezik a hagyományos munkajogviszony tartalmával*. A felek, illetve a munkavállalók egymás közötti megállapodása minden olyan eltérést lehetővé tesz, amelyet munkajogviszonyra vonatkozó szabály megenged. Ilyen lehet például a munkaidő beosztása, az egyes munkáltatók közötti teljesítés tartamának meghatározása – amennyiben ez szükséges –, bizonyos magatartási szabályok meghatározása. A többalanyú jogviszonyok felelősségi viszonyainak megfelelően a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek [Mt. 195. § (3) bekezdés].⁴³⁵

A több munkáltató által létesített munkajogviszony megszűnése, megszüntetése

347. A több munkáltató által létesített munkajogviszony megszűnésére és megszüntetésére alapvetően az általános *rendelkezések* vonatkoznak. Ha a munkáltatók száma egyre csökken, ekkor a munkajogviszony megszűnésének jogalapja a munkáltató jogutód nélküli megszűnése [Mt. 195. § (5) bekezdés]. Ilyenkor ez a munkajogviszony megszűnik, azonban annak nincs akadálya, hogy a megmaradt munkáltató és a munkavállaló új, immár hagyományos munkajogviszonyt létesítsen. Ebben az esetben nem a munkáltató személyében bekövetkező változásról van szó (lásd az Mt. 36–40. §-ait), hanem a munkajogviszony megszűnése után amennyiben a felek így nyilatkoznak, új munkajogviszony keletkezik. Ha a munkáltató a többi munkáltató jogutódja, úgy ez a munkajogviszony változatlanul

⁴³⁴ BANKÓ–FERENCZ 2015, 46.

⁴³⁵ BANKÓ–FERENCZ 2015, 47.

átszáll a megmaradt, jogutód munkáltatóra. A felek rendelkezhetnek arról, hogy a korábbi munkajogviszony tartamát beszámítják az új munkajogviszonyba, azonban ez az utóbbi tényállás nem jelent automatikus *jogutódlást*.⁴³⁶

A munkajogviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató megszüntetheti. A szabály gyakorlati érvényesüléséhez a munkáltatók együttműködésére van szükség. A munkáltatók abban is megállapodhatnak, hogy a munkajogviszony megszűntetésére irányuló jognyilatkozatot csak egyikőjük teheti meg. Erről – mint a munkáltatói jogkör egyik lényeges eleméről – a munkavállalót tájékoztatni kell.

A munkakör megosztása

348. A konstrukció lényege szerint több munkavállaló egy munkáltatóval megállapodhat, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat a munkavállalók közösen látják el. A munkakörmegosztás esetén nem több munkaszerződésről van szó, hanem egy munkaszerződés kötése kerül sor, amelyben az érintett munkavállalók arra vállalnak kötelezettséget, hogy közülük valamelyik munkavállaló teljesít – saját beosztásuk szerint –, illetve bármelyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő munkavállalók közül egy másik munkavállaló végzi el a munkakörbe tartozó feladatot (Mt. 194. §).

A munkajogviszony teljesítése esetén a munkáltató azzal a munkavállalóval áll kapcsolatban, aki az adott időtartamban teljesíti munkavégzési köteletségét. Ennek megfelelően a teljesítéssel összefüggő munkáltatói jogkör gyakorlása, a felelősségi viszonyok érvényesítése, a munkajogviszony megszüntetése is csak az adott munkavállaló és a munkáltató közötti relációban képzelhető el. A munkajogviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken [Mt. 194. § (4) bekezdés]. Ebből a rendelkezésből az következik, hogy a munkaszerződés megkötésekor fennálló jogviszonybeli egység a munkajogviszony megszüntetése tekintetében nem érvényesül. Amennyiben a munkajogviszonyok megszüntetése következtében egy munkavállaló marad, ez a jogviszony is megszűnik. Annak azonban nincs akadálya, hogy a felek újabb munkajogviszonyt létesítsenek. Ebben az esetben *ex lege* a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai nem irányadók.⁴³⁷

Az Mt. a munkakör megosztásával teljesített munkajogviszonynak csak néhány lényeges tartalmi elemét szabályozza [Mt. 194. § (2)–(4) bekezdés]. A munkavállalók maguk osztják be munkaidejüket, a munkaidő-beosztás tekintetében a kötetlen munkarend szabályait kell alkalmazni. A munkakörmegosztás feltételezi a munkáltató és a munkavállalók hatékony megállapodását, továbbá a munkavállalók egymás közötti megállapodását is. Erre alapozva a jogalkotó csupán annyit rögzít, hogy a munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg. Ez a megállapodás létrejöhet a munkáltató és a munkavállalók között, de akár a munkavállalók egymás közötti megállapodása is rendezheti a bérarányokat. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a munkabérrel kapcsolatos egyéb jogszabályokat ne tartsák be a felek, különös tekintettel az adó- és a társadalombiztosítási jogi jogszabályokra.⁴³⁸

⁴³⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 492.

⁴³⁷ BANKÓ–FERENCZ 2015, 38.

⁴³⁸ BANKÓ–FERENCZ 2015, 39.

A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzésről általában

349. A munkaerő-kölcsönzés jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája. A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely főszabályként a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.⁴³⁹

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag szűk körű, de már nem elszigetelt megjelenése – az egyes EU-tagállamokban viszonylag csekély időbeli eltéréssel – az 1960-as évek végére, illetve az 1970-es évek elejére tehető. Ez a módszer mindhárom szereplő számára előnyökkel járhat. Mivel a munkajog általános jogi normái az addig ismert foglalkoztatási módszerek jogi kifejeződései voltak, kézenfekvő volt valamilyen különös megoldást találni azokra az esetekre, amikor a vállalkozásnak rendkívüli helyzetben kellett munkavállalókat viszonylag rövid ideig alkalmazni. Megfelelő eszköz volt erre a harmadik fél szolgáltatását ellenérték fejében igénybe venni, és csupán „használni” e harmadik személy munkavállalóját. Ez a módszer több munkavállalói réteg számára is előnyösnek, illetve – akár különösebb előnyök hiányában is – magától értetődőnek vagy egyedüli lehetőségnek mutatkozott.⁴⁴⁰

Az általában szokásos definíció szerint a munkaerő-kölcsönzés intézménye olyan atipikus munkajogviszonyt magában foglaló, *hárompólusú viszonyrendszer*, amelynek alapján a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszony keretén belül foglalkoztatott munkavállaló nem a munkaszerződése szerinti munkáltatójánál, hanem egy másik, a kölcsönbeadóval polgári jog szabályai szerint munkaerő kölcsönzése érdekében létrejött jogviszonyban álló, kölcsönvevő foglalkoztatónál végez munkát, akinek a kölcsönbeadó ellenérték fejében átengedte.⁴⁴¹ A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása és egyben atipikusságának alapja, hogy – szemben a hagyományos munkaviszonnyal – *kettő helyett három partner* áll egymással kapcsolatban.⁴⁴²

Az Mt. a következőképpen definiálja a munkaerő-kölcsönzés fogalmát, a jogviszony alanyait: munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (Mt. 214. §). A *kölcsönbeadó* az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. A *kölcsönvevő* az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. A *kölcsönzött munkavállaló* a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói

⁴³⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 623.

⁴⁴⁰ KISS 2001a, 445.

⁴⁴¹ PETROVICS 2006, 188.

⁴⁴² FERENCZ 2015, 115–116.

jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A *kikölcsönzés* a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

A munkaerő-kölcsönzés szabályai a magyar munkajogban, a tevékenység gyakorlásának feltételei

350. A munkaerő-kölcsönzés fogalma, valamint az erre az atipikus munkajogviszonyra vonatkozó szabályok 2001 óta szerepelnek a magyar munkajogban. A munkaerő kikölcsönzése csak meghatározott ideig lehetséges a hatályos magyar szabályok szerint: a kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg [Mt. 214. § (2) bekezdés].⁴⁴³

A kölcsönzési tevékenység feltétele, hogy a munkáltató *meghatározott szervezeti formában* működjön. Ennek célja, hogy kölcsönzési tevékenységet csak üzletszerűen, megfelelő szervezeti és vagyoni háttér mellett lehessen folytatni.⁴⁴⁴ Kölcsönbeadó lehet az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az Mt.-ben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni [Mt. 215. § (1)–(2) bekezdés].

A munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételeit a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet⁴⁴⁵ határozza meg: kölcsönbeadó csak korlátozott felelősségű társaság, részvénytársaság, nonprofit gazdasági társaság vagy szövetkezet lehet (kivéve, ha a szövetkezet a vele tagsági viszonyban álló munkavállalóval köt szerződést). A kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltétele többek között kétfélmillió forint értékű vagyoni biztosíték letétbe helyezése is, amely kizárólag a kölcsönzés során keletkezett, a munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel [Mt. 216. § (1) bekezdés].⁴⁴⁶

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben, sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére (*sztrájktörés tilalma*), és a kölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet.⁴⁴⁷ A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

Érvénytelen a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítésére tilalmat vagy korlátozást ír elő, továbbá amelynek alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni

⁴⁴³ KÁRTYÁS 2015, 248.

⁴⁴⁴ KÁRTYÁS 2015, 230.

⁴⁴⁵ A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet.

⁴⁴⁶ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 169.

⁴⁴⁷ A 214. § (2) bekezdése szerint a kikölcsönzés időtartama nem haladhatja meg az öt évet. KÁRTYÁS 2015, 250.

a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony-létesítésért.⁴⁴⁸ A gyakorlatban előfordul, hogy ha a kölcsönvevő elégedett a kölcsön-munkavállalóval, akkor a kölcsönzés után *véglegesíti*, azaz saját munkavállalóként, tipikus munkajogviszonyban foglalkoztatja tovább. Erre az „ugródeszkaszerezpre” tekintettel a törvény tiltja, hogy ezt az átvételi lehetőséget a kölcsönbeadó korlátozza, vagy ezért a munkavállalótól díjazást kérjen [Mt. 216. § (3) bekezdés].⁴⁴⁹ Nem tilos azonban, hogy a munkavállaló ilyen átvételéért a kölcsönbeadó a kölcsönvevőtől kérjen díjat.

A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, a betöltetlen álláshelyekről az üzemi tanácsot legalább fél-évente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell [Mt. 216. § (1)–(4) bekezdés].

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

351. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között speciális polgári jogi jogviszony áll fenn. Ennek tartalma azonban jószerével teljesen szabályozatlan, a megállapodás külön nem nevesített, *sui generis* szerződésként⁴⁵⁰ jelenik meg.⁴⁵¹ A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt a *munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás* hozza létre. Ennek a megállapodásnak a magyar jogban az a sajátossága, hogy jellegében polgári jogi viszony, de speciális szabályait az Mt. határozza meg.⁴⁵²

A kölcsönzésre irányuló megállapodás lényeges feltételei a kikölcsönzés időtartama, a munkavégzés helye és a kölcsönzési díj. A munkaerő-kölcsönzési szerződésben nem kell konkrétan megjelölni, hogy személy szerint mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. A megállapodások legtöbbször csak a kikölcsönzött munkaerő végzettségére és létszámára tartalmaznak rendelkezést. Tipikus esetben egy szerződéssel nem egy, hanem több munkavállaló kölcsönzésében állapodnak meg a felek.⁴⁵³

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás *tartalmazza* a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos, a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy a két munkáltató egy harmadik

⁴⁴⁸ KÁRTYÁS 2015, 249.

⁴⁴⁹ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 170.

⁴⁵⁰ A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásnak bevett elnevezése nincs. Az angolszász szakirodalomban az *assignment contract* terminológiával találkozhatunk, amely leginkább kikölcsönzési szerződésnek fordítható, de nem ismeretlen a *temporary work contract* sem. Ez utóbbi a kölcsönzésen keresztül megvalósuló foglalkoztatás átmeneti jellegére utal, viszont nem fejezi ki egyértelműen a munkaerő harmadik félén keresztül foglalkoztatását. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is az *assign* kifejezést használja a munkavállaló kikölcsönzésére, lásd 3. cikk (1) bekezdés c) pont. Több helyütt egyszerűen szolgáltatási szerződésnek nevezik, Németországban a munkaerő-kölcsönzési szerződés kifejezést használják. KÁRTYÁS 2015, 253.

⁴⁵¹ KÁRTYÁS 2015, 253.

⁴⁵² KÁRTYÁS 2015, 257.

⁴⁵³ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 170–171.

szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhat, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja [Mt. 217. § (1)–(2) bekezdés].

A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [Mt. 217. § (3) bekezdés].

Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát átadni [Mt. 217. § (4) bekezdés].

A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükségesek. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg [Mt. 217. § (5) bekezdés].⁴⁵⁴

A kölcsönzésre irányuló munkajogviszony

352. A munkaerő-kölcsönzés egyik központi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő. A kölcsönvevőt fel kell ruházni a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségben való munkáltatásához szükséges jogokkal, ez csak az e jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet.⁴⁵⁵

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés *kötelező tartalmi elemei* eltérnek a tipikus munkajogviszony kötelező tartalmi elemeitől. A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben elsősorban rögzíteni kell azt, hogy a munkajogviszonyt munkaerő-kölcsönzés céljából hozzák létre a felek, valamint meg kell állapodni a munkavégzés jellegében és a munkavállalót megillető alapbérben [Mt. 218. § (1) bekezdés].⁴⁵⁶

A munkajogviszonyban a tájékoztatási kötelezettség kölcsönös, és a munkajogviszony valamennyi létszakára kiterjed.⁴⁵⁷ A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor az általános tájékoztatási tárgykörön túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi számáról [Mt. 218. § (2) bekezdés].

A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően a kölcsönvevő azonosító adatairól, a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés

⁴⁵⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 630.

⁴⁵⁵ KÁRTYÁS 2015, 264.

⁴⁵⁶ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 148.

⁴⁵⁷ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 171.

helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről [Mt. 218. § (3) bekezdés].

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló munkavédelmével, a munkaköri alkalmassági vizsgálattal, valamint a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti [Mt. 218. § (4) bekezdés].

Az egyenlő bánásmód követelménye

353. A munkaerő-kölcsönzés olyan helyzetet teremt, hogy egy munkáltató szervezetében azonos munkakörben olyan munkavállalók dolgoznak, akik valójában más munkáltatókkal állnak munkajogviszonyban.⁴⁵⁸ A kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönzött munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket [Mt. 219. § (1) bekezdés]. Az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések [Mt. 219. § (2) bekezdés].

Ehhez képest kivételes az a szabály, amely szerint a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a kölcsönzött munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül; aki a munkaerőpiactól tartósan távollevő munkavállalónak minősül; valamint aki a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát [Mt. 219. § (3) bekezdés].

A munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkajogviszony megszüntetése

354. A jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredően *el kell határolni a munkajogviszony és a foglalkoztatás (kikölcsönzés) megszűnését*. Nem feltétlenül eredményezi a munkajogviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. A jogviszony hárompólusú szerkezete miatt a munkaviszony megszüntetése körében is megoszlanak a munkáltatói jogok és kötelezettségek.⁴⁵⁹

A munkáltatói felmondás alkalmazásában a kölcsönbeadó működésével összefüggően minősül a *kikölcsönzés megszűnése* [Mt. 220. § (1) bekezdés]. A felmondási idő 15 nap, a kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 220. § (2)–(3) bekezdés].

⁴⁵⁸ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 172.

⁴⁵⁹ KÁRTYÁS 2015, 306.

A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha az azonnali hatályú felmondás szabályában foglalt köteleességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja. A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja.

Az azonnali hatályú felmondásra meghatározott határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik. A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli [Mt. 220. § (4)–(6) bekezdés].⁴⁶⁰ A kölcsönzött munkavállaló felmondási ideje – a jogviszony fennállásának idejétől függetlenül – minden esetben csupán 15 nap. Végkielégítésre pedig csak akkor jogosult, ha az utolsó kikölcsönzése eléri a végkielégítésre jogosító tartamot (három év). Annak nincs jelentősége, hogy maga a munkaviszonya mennyi ideje áll fenn [Mt. 220. § (2) bekezdés; 222. § (5) bekezdés].⁴⁶¹

A kártérítési felelősség munkaerő-kölcsönzés esetén

355. A munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szembeni kártérítési igényét az Mt. rendelkezései szerint érvényesítheti. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni [Mt. 221. § (1)–(2) bekezdés].

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni. A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel [Mt. 221. § (3)–(4) bekezdés].

A távmunkavégzésre létrejött munkajogviszony

A távmunka fogalma, fajtái

356. A távmunkát a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta és a munkavégzés nem hagyományos eszköze okán szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni. A távmunka esetében a *munkavégzés új formája* nem indokolatlan jelző, nevezhetjük a távmunkát új atipikus jelenségnek, holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol (otthon) történő munkavégzés az általánostól eltérés egyik legrégebbi formájának mondható. A távmunkának a munkavégzés helyében megnyilvánuló sajátosságán túl a számítástechnikai eszközök által történő munkavégzés a másik *differentia specificája*, ami ebben a konstellációban a munkateljesítés új fajtáját eredményezi.⁴⁶²

A távmunka meghatározására számtalan és rendkívül eltérő megközelítésű definíció ismeretes a munkajogi irodalomban. Az Mt. szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet

⁴⁶⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 637.

⁴⁶¹ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 170.

⁴⁶² BANKÓ–FERENCZ 2015, 58.

információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bekezdés].

A távmunkában történő munkavégzésnek igen sok formája alakult ki, amelyek sokszor gyökeresen eltérő karakterisztikájú munkavégzési típusokat jelentenek, ezért a távmunka számos megjelenési formáját csoportosítva érdemes bemutatni. Az egyik ilyen csoportképző szempont a *munkavégzés helye* szerinti felosztás, számba véve, hogy melyek azok a munkáltatótól távol eső helyek, amelyek szóba jöhetnek munkavégzési helyként. Gyakori csoportosítás az elvégzendő *munka jellege* szerinti tipizálás is. Végül vannak megközelítések, amelyek megkülönböztetnek a távmunka keretében történő munkavégzés körében aszerint, hogy *milyen jogviszony keretében végzik* azt. A távmunka-definíciókban szereplő munkáltató telephelyétől földrajzilag elkülönült hely egyrészt lehet a munkát végző otthona. Később kerültek kialakításra az úgynevezett *telecottage-ok* (más elnevezéssel *local centre*, *neighbourhood centre*), amelyek célja elsősorban az önállóan, otthon dolgozó távmunkások szociális izolációjának csökkentése volt, továbbá a munkavégzéshez szükséges képzési feladatok ellátása. Lényegük, hogy a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközöket közel kívánták vinni az ilyen módon foglalkoztatni kívántak otthonához. Az úgynevezett *satellite office* a munkáltató telephelyétől távol eső irodát jelent, lényege, hogy az adott munkáltató hozza létre a saját távmunkásai számára. Hasonlítható a hagyományos irodához olyan szempontból, hogy a szatellitiroda megteremti annak lehetőségét, hogy a munka feletti ellenőrzés hasonlóképpen történjen, mint a hagyományos irodákban. A *mobile telework* esetében pedig állandó, fix munkahelyről nem is beszélhetünk, a hordozható számítástechnikai és távközlési eszközök által megteremtett munkavégzési lehetőséget jelent. Bonyolultabb problémákat vet fel az úgynevezett *transborder teleworking* (határokon átnyúló távmunka), illetve az úgynevezett *digitális nomádok* kérdése.⁴⁶³

Az elvégezhető *munkatevékenységek* szerinti tipizálás magában foglalja azon munkatevékenységek körét, amelyek elvégezhetők a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel. Számtalan ilyen csoportosítással találkozhatunk, de általános érvényű az a megállapítás, amely szerint minden csoportosítás körébe kerülő munkatevékenységnek magában kell foglalnia az információk kezelését, bevitelét vagy visszakeresését.⁴⁶⁴

A munkajogi irodalomban gyakran rögzített az az álláspont, hogy önmagában a távmunka kifejezés használata még nem ad választ arra a kérdésre, hogy az ily módon történő munkavégzés *milyen jogviszony* keretében történik. E szerint adódik a különbségtétel a munkajogviszony keretében távmunkát végző munkavállaló, illetve az önálló munkavégző, polgári jogi jogviszony keretében munkát végző távmunkások között.

⁴⁶³ A digitális nomádok munkajogi értelemben olyan munkavállalók, akik nem egy meghatározott munkavégzési helyen, hanem akár több munkáltatóval létesített jogviszony alapján, változó helyen végzik a munkájukat. FERENCZ 2018, 73–83.

⁴⁶⁴ BANKÓ–FERENCZ 2015, 62.

A távmunka az Európai Unió munkajogában

357. Az Európai Unió joganyagában a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC,⁴⁶⁵ az UNICE/UEAPME⁴⁶⁶ és a CEEP⁴⁶⁷ által 2002. július 16-án megkötött *Keretmegállapodás a távmunkáról* (a továbbiakban: keretmegállapodás) tartalma szolgál iránymutatásul, amely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodás vonatkozásában hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidős foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás nemzeti szinten a szociális partnerek eszközeivel történik.

A keretmegállapodás *definíciója* szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzi (keretmegállapodás 2. pont).

A keretmegállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi (keretmegállapodás 3. pont). A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció. E szerint ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkavégzésre, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja ezt az ajánlatot. A távmunkára való átállás önmagában – mivel csak a munkavégzés módját módosítja – a munkavállaló jogi státusát nem változtatja meg. A távmunka munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa (keretmegállapodás 3. pont).

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaszerződésnek, a távmunkára való átállásról szóló megállapodás *visszaváltoztatható*. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. A visszaváltoztatás módjait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le (keretmegállapodás 3. pont).

A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keretmegállapodás elsődlegesen a *diszkrimináció tilalmának elvét* rögzíti (keretmegállapodás 4. pont).

Az *adattvédelmi rendelkezések* betartását és a *tájékoztatási kötelezettséget* (keretmegállapodás 5. pont) alapvetően a munkáltató kötelezettségeként rögzíti: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adattvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról, és a távmunkát végző köteles ezeket betartani.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége körében előírhatók a keretmegállapodás alapján bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megkorlátozások

⁴⁶⁵ European Trade Union Confederation.

⁴⁶⁶ Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/European Association of Craft, Small and Medium-sized Employers.

⁴⁶⁷ European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.

(így például az internet használatával kapcsolatosan), valamint az e megszorítások be nem tartásáért járó szankciók.

A távmunkát végző *privát szférájának védelme* az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel a keretmegállapodásban (keretmegállapodás 6. pont).

A *munkaeszközök biztosításának, a rezsiköltségek viselésének* kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keretmegállapodás alapján, hogy a munkaadó terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembehelyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja (keretmegállapodás 7. pont). A keretmegállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik: ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak. A távmunkát végző megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az internetről nem gyűjt és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.

A *munkahelyi egészség és biztonság* tekintetében értelemszerűen meg kell követelni a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását. Ehhez szorosan kapcsolódó munkajogi dogmatikai kérdés a *munkáltató kárfelelőssége* a távmunkavállaló munkaviszonyával összefüggésben (a munkáltatótól távol) bekövetkezett káráért (baleset, egészségkárosodás). Védelmet nyújt a távmunkavállaló részére, ha jogszabályi szinten rögzítik, hogy a munkáltató vétkességre való tekintet nélkül felel a távmunkavégzés során is. Ehhez a témakörhöz kapcsolódik az a szabály, hogy a munkáltatónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni a távmunkavégzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell, és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni (keretmegállapodás 8. pont).

A keretmegállapodás következő rendelkezése amellet foglalt állást, hogy a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, *hogyan szervezi munkaidejét* (keretmegállapodás 9. pont). Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények között kell ennek az elvnek érvényesülnie.⁴⁶⁸ Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keretmegállapodás is, amikor „a hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei közötti” önálló munkaidő-meghatározási lehetőségről beszél (keretmegállapodás 9. pont).

Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a munkahelytől távol dolgozók izolációját. Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségként előírható az, hogy megfelelő intézkedések megtételére kerüljön sor annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információkhoz való hozzájutásra (keretmegállapodás 9. pont). Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a kollektív munkajog intézményeinek alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás, lásd alább).

⁴⁶⁸ Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállaló-védelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén a hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos *képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket* kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer kell, hogy vonatkozzon (keretmegállapodás 10. pont).

Sok esetben nagy szerepük lehet a távmunkával kapcsolatos kollektív munkajogi kérdéseknek is a jogviszony teljesítése során. Ebben a körben tulajdonképpen a *diszkrimináció tilalmát* deklarálja a keretmegállapodás azáltal, hogy kimondja, a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságai vannak. E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviselési tevékenység igénybevétele kapcsán. A távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviseléssel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, amelynek keretei között a távmunkát végző kollektív jogait gyakorolhatja, a munkajogviszony létrejöttékor határozandó meg. A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján (keretmegállapodás 11. pont).

A távmunkára irányuló munkajogviszony a magyar munkajogban

358. Magyarországon az Mt. 2004 óta speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra.⁴⁶⁹ A szabályozással kapcsolatosan az az általános értékelés a hazai irodalomban, hogy a magyar távmunkára vonatkozó szabályok megfelelnek az uniós követelményeknek, de a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek.⁴⁷⁰

A keretmegállapodás tartalmának ilyen részletességű, törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk Európában, ez azokban a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem az adott tagállamban a jogalkotást látta célravezetőnek.⁴⁷¹

A hatályos Mt. definíciója szerint⁴⁷² a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (*számítástechnikai eszközzel*) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bekezdés]. A törvény rögzíti a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés speciális tartalmát: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában [Mt. 196. § (2) bekezdés].⁴⁷³

⁴⁶⁹ Ez a megoldás, hogy a keretmegállapodás által érintett kérdéseket munkajogi kódexben határozzák meg, Magyarországon evidenciának számít már napjainkban, azonban a tagállamok összehasonlításában ez a megoldás inkább kivételesnek mondható. Lásd például: WEISS 2007. Az egyes tagállami megoldásokról lásd még: VISSER–MARTIN 2008.

⁴⁷⁰ GYULAVÁRI 2012, 108.

⁴⁷¹ A távmunka törvényi szintű szabályozására Csehország, Lengyelország, Magyarország, ROMÁNIA, Portugália említhető. BLANPAIN 2007, 53. Sokkal inkább jellemző a kollektív megállapodásokon keresztül történő szabályozás.

⁴⁷² CSÉFFÁN 2016, 571.

⁴⁷³ CSÉFFÁN 2016, 572.

A munkáltató az általános tájékoztatási tárgykörön (Mt. 46. §) túlmenően tájékoztatja⁴⁷⁴ a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik [Mt. 196. § (3) bekezdés].

A távmunkát végzőkkel kapcsolatos egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály szerint a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít [Mt. 196. § (4) bekezdés].⁴⁷⁵ A munkáltató köteles biztosítani továbbá, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson [Mt. 196. § (5) bekezdés].

Főszabály szerint a jogalkotó eltérési lehetőséget ad a feleknek, amikor azt rögzíti, hogy a munkáltató utasítási joga⁴⁷⁶ – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki [Mt. 197. § (1) bekezdés]. Ugyanilyen diszpozitív rendelkezés, amely szerint eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen [Mt. 197. § (5) bekezdés]. Hozzá kell azonban tenni, hogy még kötetlen munkarend esetében is csak a munkavállaló szabad munkaidő-beosztási lehetőségét jelenti e szabály, nem pedig a munkaidőre vonatkozó kógens szabályok átlépésének lehetőségét.⁴⁷⁷

Az Mt. 11/A. §-ában szereplő általános szabály szerint a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. Az Mt. 11/A. § (3) bekezdéséből következően a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzés teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnal összefüggő adataiba A 11/A. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezést alkalmazni kell akkor is, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ [Mt. 11/A. § (5) bekezdés].

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot.⁴⁷⁸ Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 197. § (4) bekezdés].

A távmunkára vonatkozó munkavédelmi rendelkezések

359. Nagyban befolyásolja a hazai távmunka keretében történő foglalkoztatási hajlandóságot a távmunkára alkalmazandó munkavédelmi szabályrendszer. A munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, a továbbiakban: Mvt.) szerint a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi [Mvt. 86/A. § (2) bekezdés].

⁴⁷⁴ KARDKOVÁCS 2014, 356.

⁴⁷⁵ Lásd még az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt.

⁴⁷⁶ KARDKOVÁCS 2014, 375.

⁴⁷⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 497.

⁴⁷⁸ CSÉFFÁN 2016, 574.

Táv munkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen *megfelelőnek minősített munkahelyen* folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket [Mvt. 86/A. § (3) bekezdés]. A munkáltató vagy megbízottja a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása – így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat – céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyeként szolgáló ingatlan területén [Mvt. 86/A. § (5) bekezdés].

Az Mvt. szerint a munkáltató a munkavállalót *tájékoztatja* a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat [Mvt. 86/A. § (6) bekezdés].

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót legalább három munkanappal az ellenőrzés megkezdése előtt erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi [Mvt. 86/A. § (7) bekezdés].

A home office megállapodások és a távmunkára létesített munkajogviszony

360. A távmunkavégzés során folytatott munkatevékenységek végezhetők munkajogviszony keretében, de a távmunka keretében végzett tevékenységre köthető megbízási, vállalkozási szerződés is. Az alapvető tétel szerint, ha a felek a szerződés típusának megválasztásával költséget csökkenthetnek, akkor a munkaerőpiaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak.⁴⁷⁹

A különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok egymástól való elhatárolásának kérdéskörével kapcsolatosan⁴⁸⁰ annyi rögzíthető, hogy a távmunkavégzés során a munkavégzés helye, a tevékenység jellege, a felek közötti kapcsolatrendszer az esetek döntő többségében nagyon sok olyan sajátosságot mutat, amelyeket általában nem a munkajogviszonyra jellemző ismérvként szokás említeni. Napjaink hazai munkajogi irodalmában hangsúlyosan vetődik fel a távmunkára létrejött munkajogviszony és az úgynevezett *home office* munkavégzés egymástól való elhatárolásának kérdése.⁴⁸¹ Egyöntetűnek mondhatók a vélekedések abban a tekintetben, hogy a *home office-t*, vagyis az otthonról végzett munkát dogmatikailag el kell különítenünk a távmunkától.⁴⁸² A *home office* jelensége alatt értjük azt a kivételesnek tekinthető helyzetet, amikor a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen való munkavégzést, amely jellemzően a munkavállaló lakóhelye. Ez a típusú

⁴⁷⁹ GYULAVÁRI 2014b, 110.

⁴⁸⁰ A szerződésekkel kapcsolatos elhatárolási kérdésekről lásd például: GELLÉRT 2012, 1624.

⁴⁸¹ Lásd például: PÁL 2018, 59.; FERENCZ 2018, 73–83.

⁴⁸² PÁL 2018, 59.

munkavégzés tehát abban különbözik a távmunkától, hogy a távmunkaviszonyban foglalkoztatott eleve úgy köti a munkaszerződését, hogy számára nem választási lehetőség, hanem elvárás a munkáltató telephelyétől eltérő helyen való munkavégzés.⁴⁸³ A távmunkavégzést megalapozó munkaszerződés fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült munkahelyen végzi. Ebben az esetben tehát a szerződéses munkahelyet a felek éppúgy megjelölik a szerződésben, mint a tipikus munkajogviszony esetén, ám ez sosem a munkáltató telephelye, hanem jellemzően a munkavállaló lakóhelye. A teljesítés helye *home office* esetén is a munkavállaló lakóhelye, de ebben az esetben ezt a munkavállaló maga választja, míg távmunkaszerződés esetében ezt a felek a szerződésben jelölik ki.⁴⁸⁴ Kiemelik az irodalomban, hogy a távmunka esetén a munkáltatót terhelik a munkavédelmi törvény sajátos szabályai (Mvt. 86/A. §), amelyek alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, a feltételeket ellenőrizni is köteles. Ilyen kötelessége a munkáltatónak a teljesítési hely meghatározásának átengedése kapcsán (*home office*) nincs. Az ellenőrzési kötelességből fakadóan nyilvánvalóan másképp lehet/kell megítélni a munkáltató kártérítési felelősségét is.⁴⁸⁵ Lényeges különbség a *home office*-hoz képest az is, hogy a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkaidő kapcsán sem jelentéktelen az eltérés, távmunka esetében a munkavállaló munkarendje főszabály szerint kötetlen.⁴⁸⁶

Az elhatárolásban a gyakorlat számára segítséget jelentene, ha lennének olyan kúriai döntések, ahol állást kellett foglalni abban, hogy a felek megállapodása megfelelt-e a távmunka törvényi definíciójának. Napjainkig ilyen tartalmú kúriai döntés még nem született, tovább nehezíti a kérdés megítélését, hogy az alsóbb fokú bírói jogalkalmazásunkban a távmunka fogalma nem jelenik meg egységesen.⁴⁸⁷ Elsőfokú bíróságok ítéleteinek indokolása szerint a távmunka legáltalánosabb definíciója szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább 50%-át a munkáltató fő telephelyétől távol tölti, és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ (M.187/2008/14.).⁴⁸⁸ Egy másik ítélet indokolása szerint távmunkaszerződés esetén a távmunka lényege, hogy a munkáltató és a munkavállaló térben elkülönül egymástól, a munkáltatónak tehát nincs is olyan adott helyen lévő szervezeti egysége, ahol a munkát a munkavállaló végezheti (Mf.20071/2009/5.).⁴⁸⁹ Ha vitássá válik, hogy a felek között távmunkára irányuló munkajogviszony jött-e létre, akkor a tételesjogi definíció fogalmi elemeinek vizsgálata során (a munkavégzés helye és a munkavégzés eszköze mellett) a *rendszeresség*⁴⁹⁰ fogalmának értelmezését kell a jogalkalmazásban körültekintően értékelni.

⁴⁸³ FERENCZ 2018, 75.

⁴⁸⁴ PÁL 2018, 59.

⁴⁸⁵ PÁL 2018, 59. Lásd még FERENCZ Jácint álláspontját a munkáltatói kárfelelősség alóli mentesülés lehetősége tekintetében: FERENCZ 2018, 73.

⁴⁸⁶ PÁL 2018, 59.

⁴⁸⁷ FERENCZ 2015, 82.

⁴⁸⁸ Hivatkozta: FERENCZ 2015, 82–83.

⁴⁸⁹ Hivatkozta: FERENCZ 2015, 82–83. FERENCZ Jácint értékelésével egyetértve a két döntés egymásnak ellentmond, a valós jogszabályi tartalom egyik sem tükrözi FERENCZ 2015, 83.

⁴⁹⁰ Az Mt. nem tartalmaz sem konkrét munkaidőre utalást, sem arányszámot arra vonatkozóan, hogy mennyi időt tölt a távmunkát végző a munkáltató telephelyétől távol, csupán csak annyit, hogy rendszeresen ily módon végzi a munkáját. A rendszeresség fogalmának értelmezéséhez lásd részletesen: ROMÁN 1996, 132.

A bedolgozói munkajogviszony

A bedolgozói munkajogviszony fogalma, a bedolgozó jogállása

361. A bedolgozói jogviszony olyan foglalkoztatási forma, amely a legtöbb esetben mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekeit szolgálja: a munkáltató a munkahely fenntartásából eredő költségeket takarítja meg, a munkavállaló pedig szabadon beosztott munkaidővel és munkarenddel bír, a munkába járás költségeit megtakarítva csak az elvégzendő feladatra koncentrálni végezheti feladatát.⁴⁹¹ A bedolgozói munkaviszony esetén sem a munkáltató által biztosított helyen történik a munkavégzés, azonban nem az informatikai eszközök használata, hanem az ellátott munka jellege teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem üzemi körülmények között és nem állandó irányítás, felügyelet mellett dolgozik.⁴⁹²

A munkaszerződésben a munkavállaló feladatait nem munkakörszerűen kell megjelölni, hanem meg kell határozni a munkavállaló által végzett konkrét tevékenységet, illetve a teljesítménybér megállapításához szükséges egyéb feltételek teljesülését. A tipikus munkaszerződésben a munkavégzés helye lehet természetes tartalmi elem [Mt. 45. § (3) bekezdés], azonban a bedolgozói munkaviszony esetében a munkavégzés helyének megállapítása kötelező.⁴⁹³

A bedolgozói jogviszony szabályozása több tekintetben lényeges változásokon ment keresztül 2012-ben. Eddig az időpontig a bedolgozói jogviszonyt rendeletek szabályozták, az Mt. emelte az atipikus munkajogviszonyok közé.⁴⁹⁴ Korábban a bedolgozói jogviszony önálló jogviszonytípus volt, a bedolgozó és a foglalkoztató között nem munkaviszony állt fenn, még akkor sem, ha egyébként a bedolgozói jogviszony sok hasonlóságot mutat a munkajogviszonnyal.

A bedolgozói jogviszony atipikusságát több szempont is megalapozza, így a munkavégzés helye, ideje, a munkavégzés eszközei, utasítási és ellenőrzési jogok gyakorlása, amelyek mind eltérést jelentenek a tipikus munkaviszonyhoz képest. A bedolgozói jogviszony a vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó vegyes jellegű jogviszony, amelyet a személyi függés, az alá-fölé rendeltség egy alacsonyabb szintje, ugyanakkor erős gazdasági függés jellemez.⁴⁹⁵ Az Mt. meghatározza a bedolgozói jogviszony *fogalmát*: bedolgozói munkajogviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg [Mt. 198. § (1) bekezdés].⁴⁹⁶

A bedolgozói munkajogviszonyra vonatkozó szabályozások

362. Az Mt. definíciója szerint bedolgozói munkaviszony olyan önállóan *végezhető munkára* létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák

⁴⁹¹ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 142.

⁴⁹² FERENCZ – GÖNDÖR – GYULAVÁRI – KÁRTYÁS 2016, 174.

⁴⁹³ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 143.

⁴⁹⁴ BANKÓ – BERKE – KISS 2017, 498.

⁴⁹⁵ GYULAVÁRI 2012, 440.

⁴⁹⁶ HAJDÚ – KUN 2014, 279.

meg [Mt. 198. § (1) bekezdés]. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét [Mt. 198. § (2) bekezdés]. Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely [Mt. 198. § (3) bekezdés]. A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki [Mt. 199. § (1) bekezdés].

A bedolgozói munkajogviszony egyik sajátossága, hogy a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi [Mt. 199. § (2) bekezdés]. A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 199. § (3) bekezdés]. A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen [Mt. 199. § (4) bekezdés].

A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni [Mt. 200. § (1) bekezdés].⁴⁹⁷

Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja [Mt. 200. § (2) bekezdés].

A költségviselésről indokolt részletes megállapodást kötni, mert a kellően pontos szabályozás hiányában vitára adhat okot, hogy a munkavállaló pontosan mely költségei és milyen mértékben kerülnek megtérítésre.⁴⁹⁸

A távmunka és a bedolgozói munkajogviszony

363. Az Mt.-ben egymás mellett szereplő bedolgozói munkajogviszony és a távmunka végzésre irányuló munkajogviszony több hasonló vonásuk miatt felveti az *elhatárolásuk* problémáját. A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehezzé. Az egyszerűbb offline távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés. Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor csak a munkavégzés eszköze tér el a bedolgozói munkajogviszonytól. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe venni, hogy a munkát online végzik (a direkt felügyelet lehetőségével), vagy offline (mint például az otthoni szövegszerkesztés).⁴⁹⁹

A távmunka végezhető otthon is, ez az a kapcsolódási pont, amellyel a távmunka a bedolgozáshoz kapcsolódik. A két jogviszony közötti lényeges különbséget a munkavégzés

⁴⁹⁷ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 144.

⁴⁹⁸ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 145.

⁴⁹⁹ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 145.

jellege adja. Míg a távmunkás jogviszonya a polgári jogi gondossági kötelekhez áll közel, addig a bedolgozói jogviszony inkább eredménykötelem, minthogy a bedolgozóként foglalkoztatott munkavállaló számára szankcióként jelentkezik a teljesítménybér csökkentése vagy megvonása. Ebből a szempontból a távmunkás az általa végzett munkáért a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló felelősségével tartozik, akit nem teljesítménybérben, hanem időbérben foglalkoztatnak.⁵⁰⁰

⁵⁰⁰ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 140.

Vákát oldal

19. § A munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások

364. A munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződésen kívül számos más megállapodás is születhet. Ezek a megállapodások tárgyuk szerint változatosak lehetnek, köthetnek felek polgári jogi megállapodásokat (például kölcsönszerződést, bérleti szerződést), létrehozhatnak ezen túl a munkajogviszonyhoz kapcsolódó *sui generis* megállapodásokat is, ezek közül a megállapodások közül az Mt. a versenytildalmi megállapodást és a tanulmányi szerződést szabályozza. Mind a tanulmányi szerződés, mind a versenytildalmi megállapodás több jogterület elemeit hordozza magában, munkajogi és polgári jogi elemeket is.⁵⁰¹

A versenytildalmi megállapodás

A versenytildalmi megállapodás fogalma

365. A munkáltató *jogos gazdasági érdekeinek védelme* több dimenzióban is megjelenik mind a munkaviszony fennállása alatt, mind pedig annak megszűnte után.⁵⁰² A munkavállalót általában a *munkaviszony fennállása alatt* terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét szolgálják. Bizonyos kötelezettségek, mint a például a titoktartási kötelezettség, a munkaviszony megszűnését követően is fennmaradnak. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme a munkaviszony fennállása alatt a munkaviszony fennállására tekintettel, külön ellenszolgáltatás nélkül köti a munkavállalót (Mt. 8. §).⁵⁰³ A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértene vagy veszélyeztetné. A munkaviszony megszűnését követően a verseny tilalmazására, korlátozására már csak meghatározott keretek között van lehetőség.⁵⁰⁴ A változó munkaerőpiaci viszonyok között egyre nagyobb szerepet kaphatnak a versenytildalmi megállapodások. Napjainkban, amikor a munkát végzők folyamatosan keresik az új lehetőségeket, vagy létesítenek vállalkozást, a munkáltatónak még fontosabb, hogy védelmezze jogos gazdasági érdekeit.⁵⁰⁵

A versenytildalmi megállapodás fogalmilag a munkajogviszonyhoz kapcsolódó *mellék-megállapodás*, a munkáltató jogos gazdasági érdekei védelmének biztosítására a munkajogviszony megszűnését követő időszakra. A versenytildalmi megállapodás alapján a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében, a munkaviszony megszűnése utáni időtartamra vállal kötelezettséget arra, hogy nem tanúsít olyan magatartást, amellyel munkáltatója

⁵⁰¹ EMBER 2018, 227.

⁵⁰² FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 85.

⁵⁰³ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 85.

⁵⁰⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 649.; HORVÁTH–SZABÓ 2012, 435–436.

⁵⁰⁵ EMBER 2018, 232.

jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné.⁵⁰⁶ Versenytildalmi megállapodásnak minősül – annak elnevezésétől függetlenül – minden olyan megállapodás, amelynek célja a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és ezért a munkavállaló szakismeretei felhasználásának korlátozása a munkaviszony megszűnését követő időszakra. Mivel a versenytildalmi megállapodás elsődlegesen a konkurens tevékenységtől való tartózkodásra vonatkozik, a gyakorlatban előfordul a *konkurenciatildalmi* megállapodás elnevezés is.⁵⁰⁷ A versenytildalmi megállapodás munkaviszonyhoz kapcsolódó sajátosságára figyelemmel, a munkaszerződés megkötésének időpontját megelőzően, a munkaviszony fennállásának időtartama alatt, illetve a munkaviszony megszűnését követő időpontban egyaránt érvényesen megköthető.⁵⁰⁸

366. Az Mt. által szabályozott versenytildalmi megállapodás egyike azoknak a kivételes eseteknek, amikor a gazdasági *verseny korlátozása* megengedett. A munkavállalók tevékenységük során szükségképpen birtokába jutnak bizonyos, a munkáltató működéséhez kapcsolódó kereskedelmi, gazdasági ismereteknek. A munkavállalónak az áll érdekében, hogy megszerzett ismereteit munkaviszonyának megszüntetése után is kamatoztassa, míg a munkáltató érdeke a konkurencia csökkentése.⁵⁰⁹ Különösen kulcspozíciót betöltő munkavállalók tekintetében jelentős munkáltatói érdek fűződik ahhoz, hogy az ezen általános kötelemből származó egyes részkötelezettségek a munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követő időszakra is fennmaradjanak.⁵¹⁰ A titoktartási kötelezettség és a versenytildalmi kötelezettség közötti lényeges különbség, hogy a titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után időbeli és területi korlátozás, valamint ellenérték nélkül is terheli a munkavállalót. Ezzel szemben a versenytildalmi megállapodás minden esetben *időbeli korlátozókba* ütközik, a tilalom földrajzilag jól behatárolt, illetve az erre irányuló szerződés visszterhes. A versenytildalmi megállapodás nem érinti a munkavállaló szolgálati titok megtartására irányuló kötelezettségét, a titoktartási kötelezettség a munkajogviszony megszűnését követően is fennáll.⁵¹¹ (A munkajogviszony fennállása alatt fennálló kötelezettségekről, illetve a titoktartási kötelezettségről lásd *A munkajogviszony tartalmáról* szóló fejezetet.)

A versenytildalmi megállapodás *jogi természete összetett*, és az egyes kérdései komplex, munkajogi és polgári jogi megközelítést egyidejűleg igényelnek.⁵¹² A versenytildalmi megállapodás alapvető érvényességi feltétele, hogy a felek megállapodjanak a tilalom tartamában, terjedelmében és az ellenértékben. Egyebekben a megállapodás tartalmát a felek – a polgári jogi szerződésekhez hasonlóan – szabadon határozhatják meg.⁵¹³

⁵⁰⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 648.

⁵⁰⁷ EMBER 2018, 223.

⁵⁰⁸ CSÉFFÁN 2016, 637.

⁵⁰⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 649.

⁵¹⁰ KARDKOVÁCS 2014, 454.

⁵¹¹ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 435.

⁵¹² MISKOLCZI BODNÁR 2016, 39–40.; PRUGBERGER–ZACCARIA 2018, 367.

⁵¹³ EMBER 2018, 228.; CSÉFFÁN 2016, 637.

A munkáltató jogos érdekét veszélyeztető magatartás fogalma

367. A versenytilalmi megállapodás feltétele, hogy ahhoz a munkáltatónak *jelentős gazdasági* érdeke fűződjön. A bírói gyakorlat szerint a tevékenység megítélésakor a cégjegyzéknek van döntő szerepe (BH2008. 342.). Az Mt. nem konkretizálja a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartásokat. Tipikusan idesorolhatók azok az esetek, amikor a munkavállaló a munkáltatóval versenyhelyzetben lévő céget alapít, illetve ilyen vállalkozás részére végez munkát, fejt ki tevékenységet.

A tilalmazott tevékenységi körnek elég tágnek kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje, ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt *aránytalanul korlátozza*. A versenytilalom *célhoz kötött*, az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia. Jogellenes a korlátozás, ha e célokon túlterjeszkedik és az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti.⁵¹⁴ Az elhelyezkedés tilalma az érintett munkavállalók oldalán eltérő mértékű hátránnyal jár. Teljes munkavállalási korlátot jelent olyan munkakörben, amely csak a munkáltatónál és a konkurenciánál található. Ilyen helyzetben az ellenérték akkor minősül megfelelőnek, ha az egyezik a tilalmazott időszakra járó teljes alapbér összegével. Más munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára az elhelyezkedés viszont kevésbé korlátozott, esetükben megfelelő ellenérték lehet általában a törvényes minimum is.⁵¹⁵

A megállapodásban célszerű meghatározni a pontos *tevékenységi kört*, szakterületet és azt, hogy a tilalom konkrétan mely földrajzi helyre vonatkozik. A munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy az új tevékenységi körbe tartozó egyes tevékenységeket ténylegesen nem végez (BH1996. 666.).

A felek megállapodása során tekintettel kell lenni alapelvekre. A bírói gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás nem ütközik jó erkölcsbe, ha a versenytilalmi kötelezettség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a munkaviszony megszűnése utáni veszélyeztetése bizonyítottan valós kockázatának elhárítását célozza (BH2006. 334.). A tiltott magatartásnak kellően körülírtnak, meghatározottnak kell lennie. Definálni szükséges a *földrajzi megkötést*, illetve rögzíteni a *konkrét magatartást*, vagyis azt, hogy mi minősül konkurens tevékenységnek.⁵¹⁶ A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz (EBH1999. 133.; BH2007. 26.). A munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértését a munkavállaló megvalósítja, ha mint értékesítési csoportvezető tudomást szerez valamely versenytárs cég piacra lépéséről, ezt azonban a munkáltatójával nem közli, bár házastársa révén a cégben érintett (EBH2009. 2069.).

⁵¹⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 650.

⁵¹⁵ LÓRINCZ 2018, 272.

⁵¹⁶ EMBER 2018, 228–229.

A versenytilalom időtartama

368. A versenytilalmi megállapodással a felek szabad szerződéses akaratukkal élve speciális polgári jogi jogviszonyt hoznak létre, amely a közöttük fennálló munkajogviszony mellett él,⁵¹⁷ a munkajogviszony megszűnését követően meghatározott időtartamra szól. A versenytilalom időtartamát a felek határozzák meg, felső korlát a munkajogviszony megszűnését követő két év [Mt. 228. § (1) bekezdés]. A munkavállaló legfeljebb a munkajogviszony megszűnését követő két évig kötelezhető arra, hogy ne tanúsítson a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartást. A versenytilalmi megállapodás meghosszabbításának nincs jogi akadálya, azonban a tilalom időtartama a két évet ez esetben sem lépheti túl.⁵¹⁸

A versenytilalom ellenértéke

369. A versenytilalmi kötelezettség teljesítéséért a munkáltató *megfelelő ellenértéket* köteles fizetni a munkavállalónak. Az ellenérték a munkavállaló alapjogának csorbitását kompenzálja, hiszen a megállapodás új munkaviszony és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében korlátozza.⁵¹⁹

A versenytilalmi megállapodás érvényességi feltétele a megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó *feltétel* meghatározása (BH2001. 84.; BH2007. 308.). A versenytilalmi megállapodás mellőzhetetlen tartalmi eleme a munkavállaló részére járó ellenérték [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Ebből következően a megállapodás érvényességi feltétele, hogy a munkavállaló a korlátozás fejében megfelelő ellenértékben részesüljön. A gyakorlatban tipikus a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésnek kizárása vagy korlátozása, ezért az Mt. az ellenérték mértékének az ebből eredő munkavállalói korlátozással arányos módon való megállapítását írja elő. Az ellenérték mértéke akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték összegével kapcsolatban az Mt. egy elvi és egy tételes szabályt tartalmaz. Az ellenérték meghatározásánál egyrészt különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében, másrészt annak összege a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.⁵²⁰

A juttatás mértékét a felek alakítják ki, különösen arra tekintettel, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. A munkáltató megfizetheti az ellenértéket a munkaviszony fennállása alatt, illetve a megszüntetést követően, egy összegben vagy havi rendszerességgel.⁵²¹ Az ellenérték meghatározása történhet oly módon is, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása

⁵¹⁷ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 85.

⁵¹⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

⁵¹⁹ KARDKOVÁCS 2014, 455.

⁵²⁰ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 438.

⁵²¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

alatt, havi rendszerességgel folyósítja azt. Hátránya ennek a megoldásnak, hogy – miután általában nem látható előre a munkaviszony megszűnésének időpontja – az ilyen módon folyósított ellenérték összege esetleges. Így *túlfizetheti* a munkáltató a munkavállalói kötelek teljesítését, de természetesen – a munkaviszony viszonylag rövid időn belül történt megszűnése esetén – ezzel ellentétes helyzet is kialakulhat. Ez utóbbi esetben a munkavállaló igényelheti az arányosság követelményének megfelelő további ellenértéket is, míg a túlfizetett kompenzáció visszatérítésének nincs jogalapja. Nem jogszerű az ellenérték meghatározása viszont olyan módon, hogy a munkavállaló meghatározott kötelezettség alóli mentesülését jelölik meg ilyen jogcímként a felek.⁵²²

370. Az ellenérték *kizárólag pénzbeli* lehet, a megfizetése történhet egy összegben vagy több részletben is. Az ellenérték meghatározásánál elsődlegesen azt kell figyelembe venni, hogy a versenytilalmi megállapodás milyen mértékben nehezíti meg vagy lehetetleníti el a munkavállalót abban, hogy újabb munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítsen vagy vállalkozásba kezdjen. Az érvényesen megkötött versenytilalmi megállapodás alapján a munkáltató akkor is köteles lesz a kikötött ellenértéket megfizetni, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően ténylegesen nem képes konkurens tevékenységet végezni, például betegség vagy szülés okán.⁵²³ A munkajogi versenytilalmi megállapodás szabályozása az értékazonosság elvét érvényesíti. Ezért fogalmilag kizárt a versenytilalmi megállapodás feltűnő értékaránytalanság címén történő megtámadása.⁵²⁴

Az elhelyezkedési esélyeket elsősorban a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára tekintettel kell megállapítani. Az ellenérték alsó határa a versenytilalom időszakára járó alapbér egyharmada [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Az ellenérték a megállapodás rendeltetése miatt csak pénz lehet. Étkezési hozzájárulással a versenytilalmi megállapodás ellenértéke nem teljesíthető (BH2001. 84.).

Amennyiben a megállapodás egyáltalán nem tartalmaz ellenértéket, a szerződés olyan alapvető hibában szenved, amely a részleges érvénytelenség jogkövetkezményével sem orvosolható. Ebben a helyzetben a versenytilalmi megállapodás egésze *semmit*, tehát abból egyik félre nézve sem keletkeznek jogok és kötelezettségek. A munkavállaló nem igényelhet ellenértéket, de nem is tartozik a megállapodásban foglalt korlátozást teljesíteni.⁵²⁵

Amennyiben a versenytilalmi megállapodásban a felek kikötnek ellenértéket, de az nem tekinthető megfelelőnek, a *részleges érvénytelenség* szabályát kell alkalmazni [Mt. 29. § (3) bekezdés]. Nem kizárt az, hogy a felek – a munkakör és a munkaköri feladatok sajátosságaihoz igazodóan – mintegy ráutaló magatartással úgy tekintsenek a munkavállaló munkabérére, illetőleg az azt kiegészítő további juttatásokra, mint egy jövőbeli versenytilalmi előírás ellenértékére, de az ellenértéknek természetesen ebben a sajátos esetben is arányban kell állnia az előírt korlátozással (Mfv.I.10.990/2001/7.).⁵²⁶

⁵²² KARDKOVÁCS 2014, 456.

⁵²³ EMBER 2018, 229.

⁵²⁴ LŐRINCZ 2018, 275.

⁵²⁵ LŐRINCZ 2018, 275.

⁵²⁶ PRUGBERGER–ZACCARIA 2018, 382.

A versenytildalmi megállapodás módosítása

371. A versenytildalmi megállapodást a felek *közös megegyezéssel* módosíthatják (EBH2001. 457.). A versenytildalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy – mentesítése érdekében – bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél figyelembe nem vett körülményre (BH2001. 339.). Az, hogy a munkavállaló ténylegesen képes-e versenyt támasztani, irreleváns. Amennyiben a munkavállaló megkezdí a teljesítést (nem helyezkedik el, nem alapít konkurens céget), a munkáltató a kikötött összeget akkor is köteles megfizetni, ha a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy gazdasági érdekét veszélyeztesse. A megállapodásban rögzített ellenérték jár nyugdíjazás, kereső-, illetve munkaképtelenség esetén is.⁵²⁷

A versenytildalmi megállapodástól való elállás

372. Mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak lehetősége van a versenytildalmi megállapodástól való elállásra. A munkáltatói elállás jogkövetkezményeként a *munkavállaló mentesül* a korlátozások alól (szabadon elhelyezkedhet), a munkáltató fizetési kötelezettsége is megszűnik. Az elálláshoz nem kapcsolódik indokolási és kártérítési kötelezettség.⁵²⁸ Az elállás jogát a jogosult a másik félhez intézett világos és egyértelmű nyilatkozattal gyakorolhatja. A munkáltató a munkaviszony megszüntetéséig állhat el a versenytildalmi megállapodás teljesítésétől, vagyis eddig az időpontig dönthet úgy, hogy mentesíti a munkavállalót a kötelezettségek alól. A munkaviszony megszűnése után erre már akkor sincs lehetősége, ha bizonyíthatóan nem fűződik már érdeke ahhoz, hogy a munkavállaló betartsa a megállapodást. Amennyiben a versenytildalmi megállapodás elállás folytán nem hatályosul, az elszámolási kötelezettséggel felvett díjelőleget a munkáltató visszakövetelheti (EBH2005. 1334.).

A munkavállaló elállási joga annyiban bővebb, hogy az Mt. törvényes elállási jogot biztosít számára [Mt. 228. (3) bekezdés]. E rendelkezés értelmében a munkavállaló elállhat a megállapodás teljesítésétől, ha munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szünteti meg.

A munkaviszony megszűnésének, megszüntetésének hatása a versenytildalmi megállapodásra

373. A versenytildalmi megállapodáshoz hasonló megoldás, hogy a munkáltató meghatározott időre, bérfizetés mellett mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkavállalót munkavégzési kötelezettség híján is terhelik egyéb kötelezettségei, különösen a munkáltatóval és a munkavállalókkal való együttműködés, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és a titoktartási kötelezettség.⁵²⁹ Például a felek abban állapodnak meg, hogy a közöttük fennálló munkajogviszonyt egy évvel későbbi időpontban

⁵²⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

⁵²⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 651.

⁵²⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 652.

közös megegyezéssel megszüntetik, amely egy évre a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli. A munkavállaló ebben az esetben értesítette a munkáltatót, hogy el kíván helyezkedni, kérésére a munkáltatói jog gyakorlója pozitív tájékoztatást, referenciát is adott az új munkáltatónak. A munkaszerződésben foglalt elhelyezkedési tilalom megszegésének szankciójaként a felek a munkaszerződésben kikötötték a hathavi alapbérnek megfelelő, bíróság által sem mérsékelhető kötbérfizetési kötelezettséget, amely a kár bekövetkezésétől vagy annak fennállásától függetlenül érvényes.⁵³⁰ A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló kötelezettségét megszegte, ezért a munkaszerződésben kikötött kötbérfizetési kötelezettség terheli. Annak tehát, hogy a munkáltató értesült a munkavállaló elhelyezkedési szándékáról, sőt maga adott a leendő munkáltatónak a munkavállalóról pozitív tájékoztatást, nem volt jelentősége.

A munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről állapodtak meg (EBH2001. 559.). Mindez irányadó akkor is, ha a felek a munkaszerződésben rendelkeztek a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követő két évre terhelő versenytilalomról, hiszen ez a körülmény nem érinti a versenytilalmi kötelezettség tekintetében a megállapodás munkaszerződésre vonatkozó munkajogi szabályoktól eltérő jellegét. Ha a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel megszüntetik, ennek hatálya – erre irányuló kifejezett rendelkezés nélkül – a munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodásra nem terjed ki. Mindez természetesen nem zárja ki, hogy a felek a munkajogviszony megszűnését követő időre szóló versenytilalmi megállapodásukat módosítsák. Ekkor a megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek elbírálásánál a módosított megállapodás az irányadó (EBH2001. 559.).⁵³¹

A versenytilalmi megállapodás megszegése, a kötbér

374. Ha a munkavállaló megszegi a versenytilalmi megállapodást, és a tilalmi időszakon belül a tilalommal érintett körben versenyt támaszt, *kártérítés* fizetésére kötelezhető. A kártérítést a bíróság a felek megállapodását és a ténylegesen okozott kár mértékét figyelembe véve határozza meg.⁵³²

A feleknek a szerződésben kifejezetten meg kell jelölniük, *milyen szerződésszegést* kívánnak kötbérrel biztosítani. A versenytilalmi megállapodás esetén a kötbér arra az esetre köthető ki, ha az eltávozott munkavállaló megszegi a megállapodást – mert például az annak hatálya alá tartozó céggel munkaviszonyt létesít. Ennek munkáltatói előnye, hogy nem kell bizonyítani, a másik fél szerződésszegése milyen, forintban kifejezhető összegű kárral járt.⁵³³

A versenytilalmi megállapodás nem teljesítése vagy nem szerződésszerű teljesítése esetére a felek kötbért köthetnek ki. A versenytilalmi megállapodásba foglalt kötbér tekintetében a Ptk. az irányadó (lásd Ptk. 6:186–189. §), a kötbér tipikusan az ellenértékként meghatározott összeghez igazodik, ennél nagyobb összegnél vizsgálni kell az értékaránytalanság kérdését [Mt. 228. § (5) bekezdés].

⁵³⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 652.

⁵³¹ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 437.

⁵³² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 652.

⁵³³ HORVÁTH–SZABÓ 2012, 440.

Főszabályként a kötbér érvényesítésének nem feltétele, hogy a munkavállaló kárt okozzon, pusztán a szerződésszegés ténye elegendő. A felek ugyanakkor függővé tehetik a kötbér megfizetését a kár bekövetkeztétől.⁵³⁴ Bár az Mt. nem köti írásbeli alakhoz a versenytilalmi megállapodás érvényességét, kötbér kikötése csak írásban jogszerű.⁵³⁵

A jogutódlás hatása a versenytilalmi megállapodásra

375. A versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek *ex lege átszállnak* az átvevő munkáltatóra. A felek eltérő szerződéses megállapodására lehetőség van azzal, hogy e megállapodás csak háromoldalú szerződésként érvényes, illetve azzal, hogy az átszállást követően a felek (az átvevő és a munkavállaló) a szerződést módosíthatják vagy megszüntethetik. Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett versenytilalmi megállapodásokból származó jogokról és kötelezettségekről (Mt. 37. §).⁵³⁶

A versenytilalmi megállapodásra alkalmazandó szabályok

376. A versenytilalmi megállapodás olyan megállapodás, amely a munkajog és a polgári jog közös határán mozog. A versenytilalmi megállapodásra vonatkozóan az Mt. adja meg a főbb rendelkezéseket, de a természetét tekintve alapvetően polgári jogi megállapodás. Maga az Mt. is bizonyos kérdéseket explicite a polgári joghoz utal, mint például a kötbér kérdését, de ezen túl is a Ptk. mint háttérjogszabály alkalmazandó.⁵³⁷

A versenytilalmi megállapodást a felek minden esetben a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik. Amennyiben a felek a munkaviszony megszűnését követően kötnek megállapodást arra nézve, hogy a volt munkavállaló tartózkodik bizonyos gazdasági tevékenységtől, úgy ez a megállapodás már nem az Mt., hanem a Ptk. és a tisztességtelen piaci magatartásról szóló törvény hatálya alá tartozik.⁵³⁸

Amennyiben sem az Mt., sem a Ptk. által felhívott szabályok nem tartalmaznak rendelkezést a versenytilalmi megállapodás alapján létrejött jogviszony valamely kérdésében, úgy a Ptk. egyéb (az Mt. által fel nem hívott) rendelkezései alkalmazandók a felek viszonyában. E tekintetben is irányadó az Mt. 43. §-ának az a rendelkezése, amely szerint a törvény Második Részétől a felek megállapodása – főszabály szerint – a munkavállaló javára térhet el. A versenytilalmi megállapodás elévülésére – függetlenül annak polgári jogi tartalmától – a munkajogi elévülés szabályai irányadók. A versenytilalmi megállapodásból eredő jogvita munkaügyi jogvitának minősül, elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik (EBH2013.M.14.).

⁵³⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 653.

⁵³⁵ LÖRINCZ 2018, 271.

⁵³⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 653.

⁵³⁷ EMBER 2018, 233.

⁵³⁸ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 649.

A tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződés fogalma

377. A munkáltató alapvető érdeke, hogy a gazdasági tevékenysége eredményes folytatásához *szükséges létszámú és képzettségű munkaerő* álljon rendelkezésre. A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy szakmberszükségletét tanulmányi szerződés vagy tanulmányok folytatására irányuló polgári jogi megállapodás megkötése útján biztosítsa.⁵³⁹ A munkajogviszony fennállása alatt a munkavállaló többféle jogi alapon is részt vehet valamilyen képzésben.⁵⁴⁰ A magyar munkajogban az 1950-es évek kezdetétől találkozunk olyan jogintézményekkel, amelyek célja az volt, hogy a munkavállalók – munkajogviszony mellett – tanulmányait támogassa, illetve e tanulmányok folytatásának szabályait rögzítse.⁵⁴¹

A munkavállaló képzésben való részvétele alapulhat egyoldalú munkáltatói kötelezésen, azon a tényen, hogy általános iskolai tanulmányokat folytat, a felek olyan megállapodásán, ami kizárólag a képzésben (továbbképzésben) való részvételre terjed ki, de további feltételeket (további jogokat, kötelezettségeket) nem szabályoz, illetve a felek által megkötött tanulmányi szerződésen.⁵⁴² (A munkáltatói kötelezésről és az általános iskolai tanulmányok folytatásáról lásd a munkajogviszony teljesítéséről szóló részt.)

A tanulmányi szerződés rendeltetése úgy fogalmazható meg, hogy a munkáltató és a munkavállaló tanulmányi szerződést köthet annak érdekében, hogy a munkavállaló tanulmányokat folytasson, és ott megszerzett ismereteit a munkavégzése során hasznosíthassa.⁵⁴³ A tanulmányok folytatására kötött megállapodás betöltheti egy sajátos kiválasztási eszköz szerepét is, megelőzheti a munkaviszony létesítését.⁵⁴⁴

A tanulmányi szerződés alanyai és megkötése

378. A tanulmányi szerződés csak a *munkajogviszonyban álló* munkáltató és munkavállaló között jöhet létre. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató vele munkajogviszonyban nem álló személlyel is kössön megállapodást, erre azonban nem az Mt., hanem a Ptk. rendelkezései lesznek irányadók.⁵⁴⁵ Ezt a megoldást az Mt. nem zárja ki. Ilyen esetben a tanulmányi szerződés a Polgári Törvénykönyv szabályai alapján köthető, és az abból eredő viták elbírálása az általános hatáskörű bíróság hatáskörébe tartozik.⁵⁴⁶

A tanulmányi szerződés – természeténél fogva – határozott időtartamra jön létre. A tanulmányok határozott időtartam alatt teljesíthetők, és az Mt. az ezek befejezését követő

⁵³⁹ CSÉFFÁN 2016, 644.

⁵⁴⁰ TATÁR 2018, 130.

⁵⁴¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 655.

⁵⁴² TATÁR 2018, 130.

⁵⁴³ FRENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 113.

⁵⁴⁴ FERENCZ – FODOR T. – KUN – MÉSZÁROS 2016, 39.

⁵⁴⁵ KARDKOVÁCS 2014, 459.

⁵⁴⁶ TATÁR 2018, 136.

korlátozott időtartamra, legfeljebb öt évre engedi meg a munkajogviszony fenntartásának szerződéses kikötését, a munkavállaló általi felmondás tilalmát [Mt. 229. (1) bekezdés].⁵⁴⁷

A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni. Ha a munkáltató a munkavállaló tandíját anélkül fizette ki, hogy erre írásba foglalt tanulmányi szerződésben kötelezettséget vállalt volna, akkor a tandíjat a munkavállaló szerződésszegése esetén sem követelheti vissza (BH1991. 295.).⁵⁴⁸

A tanulmányi szerződés tartalma

379. A felek tanulmányi szerződéses jogviszonyának tartalmát, az abból származó jogokat és köteleességeket a tanulmányi szerződés, illetve az Mt. határozza meg. A felek szerződéskötési szabadságával kapcsolatosan az irányadó szabály, hogy az Mt. a tanulmányi szerződéshez kapcsolódóan nem tartalmaz az eltérő megállapodás lehetőségére utaló, illetve azt valamilyen irányban korlátozó különös szabályt. Ezért a tanulmányi szerződés tekintetében is alkalmazni kell azt a jogelvet, hogy – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el az Mt. Második Részében foglaltaktól (Mt. 43. §). E jogelv alkalmazása oda vezet, hogy nem lesz érvénytelen a tanulmányi szerződés abból az okból, hogy a munkavállaló javára aránytalanul rövid munkajogviszonyban töltendő időtartamot kötnek ki a felek, vagy a munkavállaló általi megtérítési, illetve visszatérítési kötelezettséget a munkavállaló javára korlátozzák.⁵⁴⁹

A *munkavállaló fő kötelezettsége* a szerződés szerinti tanulmányok folytatása és a *képzettség megszerzése*, valamint az, hogy a szerződésben meghatározott időtartam alatt nem szünteti meg a felek között fennálló munkajogviszonyt felmondással [Mt. 229. § (1) bekezdés].

A felek a tanulmányi szerződésben bármilyen fajtájú, illetve bármilyen képzettség, végzettség vagy képesség megszerzésére irányuló tanulmányok folytatását, illetve sikeres befejezését kiköthetik. A szerződés azt is meghatározhatja, hogy a tanulmányokat milyen módon, esetleg eredménnyel kell lezárni. Tanulmányi szerződés alapján a munkavállaló iskolai rendszerű vagy azon kívüli képzésben is részt vehet. A tanulmányok folytathatók a felsőoktatási,⁵⁵⁰ a szakképzési⁵⁵¹ vagy a köznevelési törvény⁵⁵² hatálya alá tartozó valamennyi képzésben.

A tanulmányi szerződés alapján folytatható tanulmányok körének ezt a széles értelmezését támasztja alá a bírói gyakorlat is. Tanulmányi szerződés *gyakorlatszerzésre* is köthető (EBH2001. 568.), a tanulmányok külföldön való folytatása is érvényes tanulmányi szerződéses kikötés. A tanulmányi szerződés betanításra, a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek megszerzésére is köthető.

Érvénytelen a tanulmányi szerződés azon kikötése, amely munkajogviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására irányul [Mt. 229. § (2) bekezdés

⁵⁴⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 657.

⁵⁴⁸ FERENCZ–GÖNDÖR–GYULAVÁRI–KÁRTYÁS 2016, 112.

⁵⁴⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 659.

⁵⁵⁰ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény.

⁵⁵¹ A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény.

⁵⁵² A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC törvény.

a) pont]. Sajátos e rendelkezés értelmezése és alkalmazása szempontjából a munkavállaló által folytatott általános iskolai tanulmányok megítélése. Mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól általános iskolai tanulmányok folytatásának idejére [Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont]. A munkavállalót az általános iskolai tanulmányok idejére távolléti díj illeti meg [Mt. 146. § (3) bekezdés b) pont]. Tekintettel arra, hogy e díjazásról munkajogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezik, az erre irányuló tanulmányi szerződés érvénytelen, abból a munkavállalóra kötelezettség nem származik.⁵⁵³

A munkavállaló abban az esetben is mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól a képzésben való részvételhez szükséges időre, ha a képzésben való részvétel a felek megállapodásán nyugszik [Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont]. A munkavállaló ebben az esetben is – rá kedvezőbb megállapodás hiányában – távolléti díjra jogosult [Mt. 146. § (3) bekezdés b) pont]. Ebben az esetben a mentesülés jogalapja a felek megállapodása, ezért ebben a tényállásban a felek között érvényes tanulmányi szerződés jöhet létre a távollét idejére járó díjazás tárgyában. Ha a munkáltató a felek megállapodása alapján támogatta a munkavállaló tanulmányait anélkül, hogy a felek között tartalmilag tanulmányi szerződés jött volna létre, a felek megállapodása a munkavállalót nem kötelezi a munkajogviszony meghatározott időtartamban való fenntartására, nem korlátozza a felmondás jogát. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint (BH1998. 301.) e megállapodáshoz a munkáltató kötve van: azt egyoldalúan nem módosíthatja vagy nem szüntetheti meg.⁵⁵⁴

Érvénytelen a tanulmányi szerződés azon kikötése, amely olyan tanulmányok folytatására tartalmaz a munkajogviszony fenntartására irányuló munkavállalói kötelezettséget, amelyek elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót [Mt. 229. (2) bekezdés b) pont]. Az Mt. nem tartalmaz olyan kifejezett rendelkezést, amely a munkavállaló tanfolyamon, továbbképzésben való részvételi kötelezettségére irányulna. Ennek azonban korántsem az az oka, hogy ilyen munkáltatói kötelezést a munkavállaló ne volna köteles teljesíteni. Az utasítási jogra, az utasítás teljesítésére, az utasítási jogkör terjedelmére, az utasítási jog gyakorlására az Mt. szabályai ebben az esetben is alkalmazandók. A munkáltató köteles a munkavállaló oldalán a munkajogviszony teljesítésével kapcsolatos, indokoltan felmerülő költségeket megtéríteni [Mt. 51. § (2) bekezdés]. Amennyiben a munkáltató a tanulmányok folytatására *kötelezte* a munkavállalót, a költségek munkajogviszonyra vonatkozó szabály alapján térítendőek meg. Egyoldalú munkáltatói kötelezés esetén a munkáltatónak kell viselnie a képzés költségét, az utazási költségeket, a képzési idővel érintett munkaidőre járó munkabért.⁵⁵⁵

380. Joggyakorlatunkban is gyakran rögzített tétel, hogy nem köthető érvényesen tanulmányi szerződés, ha a tanulmányok elvégzésére a *munkáltató kötelezte* a munkavállalót (EBH2013.M.13.). Ebből a tételből a Kúria azt a következtetést is levonta, hogy ha a korábban érvényesen létrejött tanulmányi szerződés hatálya alatt a felek módosították a munkakört, és a munkáltató ehhez az új munkakörhöz ír elő meghatározott iskolai végzettséget, úgy a korábbi tanulmányi szerződés megszűnik.⁵⁵⁶

⁵⁵³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 660.

⁵⁵⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 660.

⁵⁵⁵ TATÁR 2018, 131.

⁵⁵⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 661.

A munkavállaló a tanulmányi szerződés alapján a tanulmányok folytatása mellett arra is köteles, hogy a képzettség megszerzését követően a támogatás mértékével arányos időtartamon, legfeljebb azonban öt éven belül a munkajogviszonyt *felmondással nem szünteti meg*. Az időtartam nem önmagában a munkavállaló által folytatott tanulmányok időtartamához, hanem a támogatás mértékéhez igazodik. Ez gyakorlatilag azokban az esetekben alkalmazandó szabály, ha a munkáltató rendkívül magas költséggel járó tanulmányok támogatására vállal kötelezettséget. Ilyenkor a tanulmányok időtartamát akár jóval meghaladó tartamú munkavállalói kötelezettség is érvényesen köthető ki. Érvényes az a megállapodás, amely a munkavállaló kötelezettségét aránytalanul rövid időtartamban határozza meg, mivel ez a munkavállaló javára való eltérésnek tekinthető. Amennyiben a felek öt évet meghaladó időtartamú munkavállalói kötelezettséget kötnek ki, úgy ez érvénytelen, aminek következménye az, hogy a munkavállalót az öt évet meghaladó időszakban megilleti a felmondás joga. A tanulmányi szerződésnek a munkavállaló terhére aránytalanul hosszú vagy öt évet meghaladó időtartamú kötelezettséget tartalmazó rendelkezése a részleges érvénytelenség következményét hozza magával [Mt. 29. § (3) bekezdés]. A tanulmányi szerződés egésze nem dől meg, csupán az időtartamra vonatkozó kikötés lesz érvénytelen, az arányosat meghaladó időszakban a munkavállalói felmondási jog megnyílásának jogkövetkezményével.

A tanulmányi szerződéses kötelezettség a munkavállaló felmondási jogát korlátozza, illetve zárja ki meghatározott időre [Mt. 229. § (1) bekezdés]. Az azonnali hatályú felmondás joga a tanulmányi szerződésben nem korlátozható, illetve nem zárható ki. A munkavállaló számára a munkajogviszony megszüntetésének joga csak az azonnali hatályú felmondással gyakorolható, illetve ez a joggyakorlás nem tekinthető a tanulmányi szerződés megszegésének. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás gyakorlatilag nem jön figyelembe.⁵⁵⁷

381. A *munkáltató fő kötelezettsége* a tanulmányok időszakában nyújtott támogatás [Mt. 229. § (1) bekezdés]. A támogatás konkrét formája a felek megállapodásának tárgyát képezi, a támogatás megvalósulhat a tanulmányok költségeinek részben vagy egészben való viselésével (a tandíj, költségtérítés, egyéb tanulmányi költségek viselésével), az utazás és szállás költségeinek megtérítésével vagy megfizetésével, a tanulmányok helyszínén tartózkodás költségeinek biztosításával.⁵⁵⁸ A munkáltató kötelezettséget vállalhat a munkából való távollét idejére munkadíj (távolléti díj, illetve annál magasabb vagy akár alacsonyabb díjazás) megfizetésére.⁵⁵⁹

A gyakori munkáltatói kötelezettség az, hogy a felek a képzettség megszerzése esetére a munkavállaló meghatározott munkakörben való foglalkoztatásában, a munkaszerződés ilyen tartalmú módosításában állapodnak meg. Ilyen kötelezettséget a munkáltatónak nem feltétlenül kell vállalnia, ha azonban a munkáltató ezt vállalja, akkor a megfelelő munkakör felajánlásának elmaradása a munkáltató részéről szerződésszegésnek minősül.⁵⁶⁰ E szerződéses kikötés érvényes, megszegése a tanulmányi szerződés megszegésének minősül. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató e kötelezettségét erre vonatkozó szerződéses rendelkezés hiányában az elvárható időben köteles teljesíteni (BH1994. 346.).

⁵⁵⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 661.

⁵⁵⁸ TATÁR 2018, 137.

⁵⁵⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 661.

⁵⁶⁰ TATÁR 2018, 137.

Erre irányuló tanulmányi szerződéses rendelkezés hiányában, azaz önmagában a munkaviszony meghatározott ideig a munkavállaló által való fenntartására irányuló kötelezettség mellett nem keletkezik a munkáltató oldalán az adott esetben felsőfokú tanulmányok szerinti magasabb másik munkakörben való foglalkoztatásra irányuló kötelezettség (BH2013. 103.).⁵⁶¹

Előfordulhat, hogy a munkáltató a tanulmányi szerződésben meghatározott *támogatást* nemcsak a szerződési cél megvalósulásának idejére nyújtja, hanem ezen túl is. Ezzel azonosan ítélt meg az az eset is, ha a tanulmányi szerződésben meghatározottakon kívül egyéb támogatást is nyújt a munkáltató a tanulmányok idejére. A bírói gyakorlat szerint a munkáltatói támogatás nem minősül a tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatásnak, ezért az még a másik fél szerződésszegése esetén sem követelhető vissza (BH2001. 195.; BH1991. 295.). Amennyiben a munkáltató tanulmányi szerződés nélkül nyújt a munkavállaló számára díjazást a tanulmányok idejére, úgy ez a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének szabályai szerint követelhető vissza (BH1990. 238.).

A tanulmányi szerződés megszegése és ennek következményei

382. A *munkavállaló mentesül* a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el [Mt. 229. § (5) bekezdés]. A lényeges szerződésszegés objektív tényállás: független a munkáltatói magatartás felróhatóságától. Ennek elsősorban azon munkáltatói kötelezettség teljesítése körében van jelentősége, amely szerint a munkáltató a munkavállalót a képzettségének megfelelő, a tanulmányi szerződésben meghatározott munkakörben köteles foglalkoztatni a tanulmányok befejezését követően. A kötelezettség elmulasztása esetében annak indoka nem jön figyelembe. Szerződésszegésnek minősül a kötelezettség objektív lehetetlenülése (például a munkáltatói tevékenység megszűnése) is.⁵⁶²

Önmagában a munkaviszony megszűnése a megkötött tanulmányi szerződést nem érinti, annak megszüntetése az Mt. által szabályozott valamely jogcímen (lásd az Mt. 229. §-át), illetve elállással történhet, amennyiben az elállás alkalmazásának lehetőségét a felek kikötötték.⁵⁶³

A bírói gyakorlat lényeges munkáltatói köteleességszegésnek minősíti, ha a munkáltató a szorgalmi időszakban nem biztosítja teljeskörűen a kötelező iskolai foglalkozáson való részvételt és a szabadnapokat (BH2009. 191.). Amennyiben a tanulmányok ideje alatt a munkáltató a tanulmányi szabadság mértékénél jóval kevesebb szabadidőt biztosít, a tanulmányi szerződésben foglalt lényeges kötelezettségét szegi meg (EBH2010. 2168.). Lényeges szerződésszegésnek minősül az is, ha – ilyen tanulmányi szerződéses kikötés esetén – a munkáltató nem a munkavállaló képzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatja a munkavállalót, illetve e köteletségének elvárható időn belül nem tesz eleget (BH1994. 346.). Lényegesnek minősül a munkáltatónak az a magatartása, ha nem nyújtja a szerződés szerinti támogatást.

⁵⁶¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 662.

⁵⁶² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 662.

⁵⁶³ KARDKOVÁCS 2014, 459.

A szerződésszerűtlen munkáltatói magatartás akkor minősülhet *lényeges szerződésszegésnek*, ha az a munkavállaló tanulmányainak folytatását jelentősen elnehezíti vagy lehetetlenné teszi. E megközelítés alapján például a munkáltatónak a támogatás nyújtása során bekövetkező rövid idejű késedelve nem minősíthető lényeges szerződésszegésnek, ugyanígy az sem, ha a vállalt támogatás jelentéktelen részét nem nyújtja vagy azzal késedelembe esik.⁵⁶⁴

A munkáltatói lényeges szerződésszegés következménye az, hogy a munkavállaló – erre irányuló nyilatkozata (például a tanulmányi szerződés felmondása) nélkül – mentesül a szerződéses kötelezettségei alól: nem köteles a tanulmányok folytatására, illetve a munkajogviszony fenntartására (a felmondás jogának gyakorlásától való tartózkodásra). Utóbbi esetben a munkáltató által nyújtott támogatás nem követelhető vissza. A szerződésszegő munkáltatói magatartás esetében a munkavállaló követelheti esetleges kárának megtérítését is. Az Mt. a munkáltatói kártérítési felelősség körében csak a munkajogviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítéséről rendelkezik (Mt. 166. §) – a kártérítésre a Ptk. rendelkezéseit kell alkalmazni. Ilyen kár lehet jellegzetesen a munkavállaló által a tanulmányai folytatására fordított, saját maga által viselt költség.⁵⁶⁵ A tanulmányi szerződésben kötbér kiköthető, amire a Ptk. rendelkezései az irányadók (Ptk. 6:186–189. §). E rendelkezés alapján a tanulmányi szerződésben mindkét fél szerződésszegése esetére kiköthető kötbér, de olyan megoldás is alkalmazható, hogy kötbér fizetésére csak valamelyik fél vállal kötelezettséget.⁵⁶⁶

A szerződéses főkötelezettségek teljesítését nem veszélyeztető magatartások nem nyitják meg a munkáltató számára a szerződésszegés következményeinek alkalmazását. A munkavállalói szerződésszegés a gyakorlatban általában azzal valósul meg, hogy a munkavállaló a tanulmányokat nem vagy – erre irányuló szerződéses kikötés esetén – nem megfelelő eredménnyel folytatja, a szerződésben meghatározott időtartam alatt nem fejezi be, a meghatározott képzettséget, végzettséget nem szerzi meg (a szerződésben meghatározott időtartam alatt), illetve – a tanulmányok befejezését követően – a munkajogviszonyát a szerződésben vállalt időtartam alatt felmondással szünteti meg. Ezzel egy tekintet alá esik az is, ha a munkajogviszony munkáltatói megszüntetésének indoka a munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása [Mt. 229. § (6) bekezdés]. A munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés történhet felmondással [Mt. 66. § (2) bekezdés] vagy azonnali hatályú felmondással [Mt. 78. § (1) bekezdés].

383. A munkavállaló szerződésszegése megnyitja a munkáltató törvényes elállási jogát, és *visszakövetelheti a nyújtott támogatást*. A munkavállaló szerződésszegése esetén a munkáltató a tanulmányok folytatásával kapcsolatban ténylegesen nyújtott támogatást követelheti vissza, részben vagy egészben. A munkáltató bruttó összegben jogosult e munkabért visszakövetelni. A bírói gyakorlat a bruttó munkabér után fizetett társadalombiztosítási járulék és a munkaadói járulék visszakövetelését nem teszi lehetővé (BH2001. 195.).⁵⁶⁷ Amennyiben a munkavállaló szerződésszegése azzal valósul meg, hogy a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, úgy a nyújtott támogatás időarányos,

⁵⁶⁴ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 662.

⁵⁶⁵ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 663.

⁵⁶⁶ TATÁR 2018, 140.

⁵⁶⁷ KARDKOVÁCS 2014, 462.

azaz a munkajogviszonyban nem töltött időnek megfelelő része követelhető vissza. A munkáltató az elállással mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettségei teljesítése alól, a munkavállaló szerződésszegése esetén a munkáltatónak írásban, kifejezetten elállásra vonatkozó jognyilatkozatot kell közölnie a munkavállalóval.⁵⁶⁸ A munkavállaló szerződésszegése objektív, azaz a munkavállalói felróhatóságtól függetlenül ítélandó meg. Ez az Mt. 66. § (2) bekezdésére alapított munkáltatói felmondás esetében azzal a következménnyel jár, hogy jogszerű munkáltatói felmondás a tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegésének tekintendő (BH1991. 132.).⁵⁶⁹

A tanulmányi szerződés megszűnése és megszüntetése

384. A tanulmányi szerződés természeténél fogva *határozott időtartamra* jön létre, ezért a határozott idő lejártával megszűnik. Nyilvánvalóan megszűnik a tanulmányi szerződés külön jognyilatkozat nélkül a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, illetve a munkavállaló halálával (a szerződés személyes teljesítéséből folyóan). Mivel a munkáltató a nyújtott támogatás visszakövetelésére munkavállalói szerződésszegés vagy a tanulmányi szerződés munkavállaló általi felmondása esetében jogosult, a nyújtott támogatás visszakövetelésének az örökösssel, illetve örökösökkel szemben nincs helye [Mt. 229. § (7) bekezdés].⁵⁷⁰

Az Mt. a törvényes elállási jogot [Mt. 229. § (6) bekezdés] csak a munkavállaló szerződésszegő magatartása esetében rögzíti. A felek a tanulmányi szerződésben kiköthetik az elállás jogát egyéb esetekre is, ennek hiányában elállásra nincs lehetőség. A munkavállalói szerződésszegésre előírt, a munkáltatót megillető elállási jog gyakorlása a tanulmányi szerződést a megkötése időpontjára visszamenőleg megszünteti. Ettől meg kell különböztetni a felek megállapodásán alapuló elállási jogot, a szerződésen alapuló elállási jog esetén a felek elszámolásának van helye.⁵⁷¹

385. A tanulmányi szerződés közös megegyezéssel megszüntethető. A felek e megállapodásban jogait és kötelezettségeiket szabadon rendezhetik (az arányossági követelményre tekintettel).⁵⁷²

A tanulmányi szerződést bármelyik fél azonnali hatállyal jogosult felmondani, ha a körülményeiben olyan lényeges változás következett be a szerződéskötéskori helyzethez képest, amely a szerződésből folyó kötelezettségek teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna [Mt. 229. § (7) bekezdés]. A munkáltató oldalán ilyen eset lehet az, hogy a munkáltató vagyoni helyzetére tekintettel nem képes teljesíteni a szerződéses kötelezettségeit, vagy a munkavállaló tanulmányainak befejezését követő foglalkoztatása válna lehetetlenné, aránytalanul terhessé (például a munkáltató szervezetének vagy tevékenységének változása miatt). Ez esetben a nyújtott támogatás nem követelhető vissza, illetve a munkavállaló szabadul a szerződéses kötelezettségei alól. A munkavállaló

⁵⁶⁸ TATÁR 2018, 140.

⁵⁶⁹ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 663.

⁵⁷⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 663.

⁵⁷¹ TATÁR 2018, 141.

⁵⁷² BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 664.

kártérítést is követelhet – azonosan a munkáltatói szerződésszegésnél mondottakkal – a Ptk. szabályai szerint (BH1999. 86.).

A munkáltató személyében bekövetkező változás a munkáltatói felmondás indokául szolgálhat, hiszen ez többnyire a körülmények lényeges megváltozását hozza magával (Mt. 36. §). A felmondás joga az átvevőt is megilleti – azonos jogkövetkezményekkel, a tanulmányi szerződésből folyó jogok és köteleességek változatlanul szállnak át az átvevőre [Mt. 229. § (4) bekezdés]. A felmondás ebben az esetben is az Mt. 229. § (7) bekezdésében foglalt jogkövetkezménnyel jár.

A munkavállalói oldalon a felmondásra elsősorban a munkavállaló személyes körülményeiben bekövetkező lényeges változás esetében van mód. A munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti [Mt. 229. § (7) bekezdés második mondata]. Az Mt. ezen szabálya a munkavállaló számára adott esetben jelentős terhet jelenthet, hiszen a körülményeinek változása adott esetben éppen vagyoni helyzetének elnehezülésével járhat. A szabály arra utal, hogy a munkavállaló még jogszerű felmondása esetén sem mentesül a nyújtott támogatás visszafizetésének kötelezettsége alól. Gyakori eset, hogy a munkavállaló új munkajogviszonyt létesít, és az új munkáltató a tanulmányi szerződésből (annak megszegéséből) származó kötelezettségeket átvállalja. Ez akár a felek megállapodása, akár egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás alapján érvényes lehet (Mt. 16. §).

386. A felek közötti munkajogviszony megszűnése nem eredményezi a tanulmányi szerződés megszűnését (BH2000. 176.). A felek ugyanakkor megállapodhatnak a tanulmányi szerződés megszüntetésében (és annak feltételeiben). Ilyen megállapodás hiányában a tanulmányi szerződés hatályban marad, illetve a felmondás szabályai alkalmazhatók. A munkajogviszonynak a munkavállaló magatartására alapított felmondása munkavállalói szerződésszegésnek minősül. Az egyéb okra alapított felmondással a munkavállaló szabadul a tanulmányi szerződéses kötelezettségéből, hiszen a tanulmányi szerződés csak munkajogviszonyban álló felek között állhat fenn.⁵⁷³

⁵⁷³ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 664.