

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése valamint a munkavállaló halála a munkaviszony megszűnésének szemszögéből

I. Történeti előzményi kitekintés

A mai munkajogi jogviszonyok a római jogi *locatio conductio operarum* intézményéhez képest egészen más jogi struktúrát mutatnak¹, amelynek kialakulása hosszú történeti fejlődés eredménye. Kétségtelen, hogy a munkaviszony a *locatio conductio*, azon belül is a *locatio conductio operarum* intézményéből vált markáns különálló jegyeket hordozó jogággá és ma is tartalmaz olyan elemeket, amelyek a római jogban is fellelhetők. „A *locatio conductio* a modern munkajog közvetlen dogmatikai előképének tekinthető, amely klasszikus megjelenésében szinallagmatikus, *bonae fidei contractus* volt.”² A *locatio conductio operarum* – mely lényegében bér ellenében munkaerő áruba bocsátását jelentette, ahol az áruba bocsátó volt tehát maga a locator, a bérbeadó – alapvetően határozott időre szólt, ha pedig a locator idő előtt befejezte a vállalt tevékenységet (munkát), a határozott időből még hátralévő időtartamra bírságot is kellett fizetnie. Ebből következik, hogy a felmondás lehetősége nem állt fenn, vagy nem éltek vele. Amennyiben pedig határozatlan időre kötöttek a felek „munkaszerződést”, a naponkénti felmondás lehetőségét kellett biztosítani, amely okán magát a határozatlan munkaszerződést lényegében inkább napszámos munkának tekintették.³

A középkorban a munkát alapvetően végző jobbágyosság bár már nem rabszolga jogállású, hanem korlátozott mértékben jogképes jogalanyok⁴, helyzetét mégis státusa határozta meg. „A teljesítendő szolgáltatásnak a jobbágy státusán kívül más jogalapja nem volt, az adott munka jellegét nem megállapodás, hanem a hűbérúr rendelkezése határozta meg és a jobbágy „munkaviszonyának” időtartama azonos volt jogállapotának, vagyis életének tartalmával.”⁵ Vagyis ebben az időben klasszikus munkajogi megszűnésekről – a munkavállaló halálától eltekintve - egyáltalán nem beszélhetünk.

A szerződésen – és már nem a státuson - alapuló munkaviszony eleinte nem a valós szerződéses szabadságot tükrözte. A szabadság, egyenlőség eszmeisége alapvetően inkább – ahogyan Kiss György is írja – az „erősek egyenlőségére” támaszkodott.⁶ A munkavállaló (vállalkozó) és a munkaadó közötti egyenlőség lényegében nem létezett, a felek között hatalmas vagyoni és társadalmi különbségek álltak fenn. Ez a formális szabadság lényegében a munkavégzők korlátlan kizsákmányolásához vezetett, melynek eredményeképpen a jogfejlődés két irányba indult: (i) munkavállalók kollektív fellépése

¹ Lásd részletesebben: Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planing, Kecskemét, 2016.

² Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 35.

³ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 37.

⁴ Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog I. Kulturtrade Kiadó, Budapest, 18.

⁵ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 40.

⁶ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 43.

révén igyekeztek javítani saját helyzetükön, (ii) állami beavatkozás útján kerültek a munkaviszonyok szabályozottabb mederbe.⁷

A kollektív szerződések megjelenésével lényegében a munkaviszonyba egy költelmi jogi elem is bekerült, azonban a kötelezettségek betartásának garanciái csak jóval később, a 20. században jelennek meg.

A mai modern munkajog kialakulására nagy hatással volt a Nagy-Britanniában megkezdődött első ipari forradalom, ahol először jelentek meg az üzemekben foglalkoztatottak számára előírt – elméletileg a foglalkoztatottak érdekeit védő – rendelkezések, mint állami beavatkozás eszközei. Ilyen rendelkezések voltak például a foglalkoztatott életkora alsó határának, a heti munkaidő maximumának meghatározása.⁸ Ezek a törvények már tartalmazták többek között a felmondási időt, illetve a fizetési szabadságot is.⁹ Természetesen ezen rendelkezések eleinte inkább csak elméletben működtek, de ezek voltak azok a rendelkezések, amelyek a munkavállalói védelem kialakításában – így például a munkaviszony megszüntetésének és megszűnésének szabályozásában – jelentős szerepet játszottak.

Az I. világháború munkajoga a nők számára hozott alapvetően változást¹⁰, a két világháború közötti időszakban a munkajog szabályozása jelentős fejlődésen esett keresztül. Szabályozták – megfelelő mederbe terelték - többek között a kollektív munkajogi viszonyokat¹¹, megjelenik „az ún. üzemi alkotmány keretében történő képviselet, azaz a munkavállalók közvetlen képviselet útján történő részvétele a munkahelyi ügyek irányításában.”¹²

II. A munkaviszony megszüntetésének magyar kódexekben való szabályozása

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyes rendelkezések viszonylag hamar kialakultak. Már az 1840-es években jelentek meg az egyes jogterületeken szabályozások¹³. Az első legfontosabb, lényegében kodifikációs munka, a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. tvr. – az első Mt. - rendelkezett¹⁴ a munkaviszony megszüntetéséről, bár még ekkor a „megszűnés” kifejezés alatt a munkaviszony megszüntetését is szabályozták. A törvény alapvetően szűkre szabta a felek szerződési szabadságát, viszonylag nagy részletességgel szabályozta az egyes kérdéseket.¹⁵ A 34. § (1) bekezdés értelmében a meghatározott munkára vagy határozott időre szóló munkaviszony a meghatározott munka befejeztével, illetőleg a határozott idő elteltével felmondás nélkül megszűnik. Ez a rendelkezés a hatályos szabályozástól lényegében nem tér el. Azonban a munkáltató jogutód nélküli megszűnése – amely a jelenleg hatályos Munka

⁷ Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog I., Kulturtrade Kiadó, Budapest, 19.

⁸ Radnay József: Munkajog, Szent István Társulat, Budapest, 2009. 31.

⁹ Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog I., Kulturtrade Kiadó, Budapest, 21.

¹⁰ Prugberger Tamás - Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 39.

¹¹ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 48.

¹² Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog I., Kulturtrade Kiadó, Budapest, 21.

¹³ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 19.

¹⁴ 1951. évi 7. tvr. 29-32.§-ok

¹⁵ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 20.

Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 63.§ (1) bekezdés b) pontja alapján megszűnési és nem megszüntetési ok – a munkaviszony megszüntetése kategóriába tartozott: „A vállalat a határozatlan időre szóló munkaviszonyt felmondással megszüntetheti, ha a) a vállalat megszűnik”¹⁶. A munkavállaló halála esetén bekövetkező megszűnés esete *expressis verbis* az első Mt-ben nem szerepel, azonban a 108.§ (4) bekezdése szerint a dolgozó halála esetén családtagjai járadékot kapnak, amely arra enged következtetni, hogy a munkavállaló halálának bekövetkezte is megszűnési okok közé sorolandó.

Az 1967. évi II. törvény – a második Mt., amely lényegében az 1960-as évek második felében bekövetkezett politikai-gazdasági átalakulás következtében létrejött reformkísérletnek minősül¹⁷ – nem foglalja külön alcím alá a munkaviszony megszűnésének, sem pedig a megszüntetésének eseteit. A megszűnési okokat csak elvétve találhatjuk meg a második Mt-ben. Így például a 28. § szerint a határozott időre létesített munkaviszony megszűnik annak az időnek az elteltével, amelyre létesítették. A 9/C.§ (4) bekezdés értelmében a munkáltató megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti. Ezen rendelkezés ugyan nem mondja ki *in concreto* a munkaviszony megszűnését is, továbbá az is kérdés, hogy akkoriban a jogalkotó a munkáltató megszűnése alatt a jogutód vagy jogutód nélküli megszűnés esetét értette, az azonban megállapítható, hogy a munkáltató megszűnése – mint megszüntető körülmény – már itt is megjelenik.

A közép-kelet-európai térségben beköszönő rendszerváltásnak köszönhetően Magyarországon is változások indultak meg a jogrendszer átalakítása érdekében, amely természetesen a munkajogra is jelentős hatással volt.¹⁸ „A kisvállalkozások megjelenése, az állami vállalatok irányításának és vezetésének átalakulása, végezetül a gazdasági társaságokról szóló törvény megjelenése (1988), a szocialista munkajog alapintézményeinek rendeltetését kérdőjelezte meg.”¹⁹ Szükségszerű volt egy új – a kapitalista viszonyoknak is megfelelő – törvény megalkotására. Az 1992. évi XXII. törvény – a harmadik Mt. - elfogadása előtt már számos változás bekövetkezett: 1988-ban az megalakult az Országos Érdekegyeztető Tanács, 1989-ben a sztrájk törvény, majd 1991-ben a foglalkoztatási törvény került elfogadásra.²⁰ Az harmadik Mt. hatályba lépésekor a 86.§-ban három, a munkaviszony megszűnését eredményező okot sorolt fel: a) a munkavállaló halála, b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése és c) a határozott idő lejárt. A három megszűnési ok tovább bővült, a harmadik Mt. 86.§ d) pontjában szabályozott speciális megszűnési okot – amely szerint megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásaiban, vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra – a 2003. évi XX. törvény iktatta be.

¹⁶ 1951. évi 7. tvr. 29.§ (1) a)

¹⁷ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 56-57.

¹⁸ Prugberger Tamás - Nadas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 45.

¹⁹ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000., 58.

²⁰ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 20.

III. A munkaviszony megszűnésének hatályos szabályozása

A harmadik Mt. eredeti célja az volt, hogy az 1989-es rendszerváltásig uralkodó, alapvetően az állami tulajdonon és az állami irányításon alapuló munkajogi szabályozást váltsa fel, a Magyarországon kialakulóban lévő piacgazdasághoz igazodó, munkaviszonyokat szabályozó jogrendszerrel. Már a harmadik Mt. is tartalmazott számos olyan megoldást, amely szem előtt tartotta az európai megoldásokat, azonban a Magyarországnak az Európai Unióhoz való csatlakozása okán is, így a például a 2008/104/EK²¹ irányelv, illetve a 2010/18/EU²² irányelv - ez utóbbi esetében 2012.03.08. napjáig történő – átültetési kötelezettségeinek teljesítése miatt is mindenképpen szükséges volt egy új, a fejlett piacgazdaság viszonyait kiszolgáló kódexre.²³

A 2012. évi I. törvény, az Mt. három alapvető célja a (i) a munkáltatók versenyképességének fokozása, (ii) a foglalkoztatottak számának növekedése, valamint (iii) a normaszöveg modernizálása.²⁴ Ezen három célt is figyelembe véve a munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályok - azon belül is inkább a megszüntetésre vonatkozó rendelkezések - jelentős részének megváltoztatására került sor az Mt-ben, elsődlegesen figyelembe véve a bírói gyakorlatot – tekintve, hogy a legtöbb konfliktus a munkaviszony megszüntetése témakörben alakult ki.²⁵ A munkaviszony megszűnésének – tehát annak az esetnek, amikor a munkaviszony nem a felek akaratából, hanem valamely külső körülmény bekövetkezte folytán szűnik meg – a harmadik Mt-hez képesti változása, hogy a harmadik Mt-ben később megjelenő speciális ok, átfogalmazásra került és már nem csak a közalkalmazottak vagy köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá kerülést tartalmazza, hanem bármely olyan változásra kiterjeszti hatályát, amely okán a munkáltató a továbbiakban nem tartozik az Mt. hatálya alá. Kiegészült továbbá a szabályozás egy új, ötödik megszűnési okkal – amely, mint később látni fogjuk, lényegesen több megszűnési esetet is magában foglal: megszűnik a munkaviszony törvényben meghatározott más esetekben is. Természetesen megmaradtak azon klasszikus esetek mint a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a határozott idő letelte.

A jelenleg hatályos megszűnési módok közül vizsgáljunk meg részletesebben kettőt, a munkavállaló halálát és a munkáltató jogutód nélküli megszűnését.

1. A munkavállaló halála

A munkavállaló halálával történő megszűnési esetben azt gondolnánk, nincs különösebb probléma, hiszen a kérdés egyértelmű. Mivel az Mt. 52.§ (1) bekezdés c) pontja értelmében a munkavállaló személyesen köteles munkáját elvégezni, halála ese-

²¹ A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (2008. november 19.)

²² A BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (2010.03.08.)

²³ 2012. évi I. törvény miniszteri indokolás

²⁴ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 21.

²⁵ A 2012. évi I. törvény 63.§-hoz fűzött miniszteri indokolás.

tén a jogutódja már nem lesz ugyanazon munkáltatónál pusztán az öröklési jogviszony alapján jogosult a munkavégzésre.

Mégis, a munkavállaló halála számos egyéb kérdést felvet. Így például kérdés az, hogy a munkaviszony megszűnését befolyásolja-e az a tény, hogy a munkáltató mikor és hogyan értesül a munkavállaló haláláról?

Az Mt-nek a fent is hivatkozott, a munkavállaló személyes munkavégzésre való köteletségére vonatkozó szabály miatt a munkavállaló halála esetén maga a munkaviszony a halál bekövetkezésekor, automatikusan szűnik meg. Ebből a szempontból irreleváns, hogy a halál tényéről a munkáltató mikor értesül. A halál időpontjának megállapítása történhet az anyakönyvi eljárásról szóló 2010. évi I. törvény alapján kiállított halotti anyakönyvi kivonat alapján, vagy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban Ptk.) 2:5.§ és 2:6.§-ban is írt holttnak nyilvánítási vagy a halál tényének megállapítása iránti, jogszabályban meghatározott eljárás és annak lezárásaként hozott bírói döntés alapján.^{26, 27}

A halál bekövetkeztének időpontja az irányadó az örökösök, valamint a munkáltató részére is, akár a jogaik érvényesítése akár a kötelezettségek teljesítése tekintetében. A munkavállaló örökösének személyét a közjegyző által lefolytatott hagyatéki tárgyalás, valamint azt lezáró jogerős hagyatékátadó végzés dönti el, vagy az örökösi minőséget öröklési bizonyítvánnyal²⁸ kell igazolni.²⁹

További kérdés, hogy a munkavállaló örökösei mit és hogyan érvényesíthetnek. Melyek azok az elhunyt munkavállalót illető jogosultságok, munkáltató részéről fennálló kötelezettségek, amelyek teljesítését az örökösök a munkáltatótól követelhetik és melyek azok, amelyek az elhunyt munkavállaló személyéhez tapadnak és ezáltal azok már nem érvényesíthetőek, még bírósági úton sem.

Azt, hogy mi tartozik az örökség tárgyába – főként munkajog, a munkaviszony megszűnése tárgyában - a bírói gyakorlat alakította ki. A hagyatékra vonatkozóan ugyanis sem a régi 1959. évi IV., sem az új, 2013. évi V. Ptk. nem tartalmaz definíciót. Hagyaték körébe tartozik az örökösök esetén az örökösökre szálló valamennyi aktív és passzív vagyon, amely tartalmazza az egyes ingó és ingatlan vagyontárgyakon kívül a polgári jogi jellegű vagyoni jogokat és kötelezettségeket is³⁰. Fontos azonban, hogy az elhunyt személyhez fűződő jogai (például a szerzői jog) nem szállnak át az örökösökre, és nem szállnak át azok a vagyoni jellegű jogok sem, amelyek az örökösök életére szólnak, mint például a haszonélvezeti jog. Ilyennek – vagyis az örökösök által nem érvényesíthetőnek – minősül a munkaviszony felmondásával kapcsolatos jogorvoslat is.³¹

A munkavállaló örökösei által érvényesíthető követeléseknek – figyelembe véve tehát a bírói gyakorlatot is - két nagy csoportja van: a származékos jogon és a saját

²⁶ A holttnak nyilvánítási, valamint a halál tényének megállapításával kapcsolatos eljárásról szóló 1/1960 (IV.13.) IM rendelet

²⁷ Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

²⁸ A hagyatéki eljárásról szóló 2010. évi XXXVIII. törvény 102-102/A.§.

²⁹ Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

³⁰ BDT 2011.2456.

³¹ BH 2001.193.

jogon érvényesíthető követelések, melyeket összefoglalóan az alábbi táblázat³² tartalmaz:

Örökös által érvényesíthető igények		Örökös által nem érvényesíthető igények ³³
Munkavállaló származékos jogán érvényesítő igények	Saját jogon érvényesíthető igények	
Elmaradt munkabér	A károkozással összefüggésben nála felmerült károk, indokolt költségek (Mt. 171.§ (1) bekezdés)	A személyiségi jogi sérelmek miatti nem vagyoni kártérítés (Mt. 167.§ (1)-(3) bekezdés)
Egyéb járandóság	Ha a munkavállaló a károkozással összefüggésben meghal, az eltartott hozzátartozója tartást pótló kártérítést igényelhet (Mt. 171.§ (2) bekezdés)	A munkaviszony megszüntetés jogellenessége és jogkövetkezményei
Szabadságmegváltás		
Költségtérítés		
Kártérítés (a nem vagyoni károk kivételével)		

A munkáltató az elmaradt munkabér, míg az egyéb járandóságok közül kizárólag a vagyoni jellegű, nem személyhez fűződő járandóságok megfizetésére, kiadására köteles. Így például nem kötelezhető a munkáltató a kimondottan a munkavállalónak juttatott fitnessbérlet kiadására sem³⁴.

További kérdés a munkavállaló halála esetén bekövetkezett munkaviszony megszűnésével összefüggésben a munkaviszony megszüntetése körében kiadandó iratok kérdése. Ezzel összefüggésben más tanulmányomban írtakat³⁵ fenntartva, a szabályozott időtartamok, valamint az időtartam kezdő időpontja meghatározásának megfontolására mindenképp szükséges, hiszen a munkavállaló halálával bekövetkező munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapos határidő sok esetben nem tartható.³⁶

³² dr. Breznay Tibor (Lekt.): A munkajog nagy kézikönyve, Complex Kiadó, Budapest, 2006, X. rész, 924.o.

³³Ettől eltér az az eset, amikor munkavállaló azt követően halálozik el, hogy az igénye érvényesítésére pert indított. Ilyenkor örökösei perbe léphetnek, illetve a munkáltató perbe hívhatja őket és érvényesíthetik az igényt.

³⁴ Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, VI. fejezet, 185.o.

³⁵ Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

³⁶ Mt. 80.§ (2) bekezdése értelmében a munkáltató a munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapon belül köteles az igazolások kiadására, valamint az elmaradt munkabér és járandóságok megfizetésére. A kérdés az, hogy kinek tudja a munkáltató kiadni az iratokat illetve megfizetni az elmaradt munkabért, hiszen azt, hogy ki lesz az elhunyt munkavállaló örököse, a hagyatéki eljárás lezárását jelentő, jogerős hagyatékátadó végzés dönti el. Ezen végzés meghozatala jóval hosszabb ideig tart, mint a halálestet

A szabadság megváltásával kapcsolatban az Mt. a 122.§ (5) bekezdésében egy általános, a szabadság megváltására vonatkozó tilalmat vezet be, amely csak kivételes esetekben törhető át. Ilyen eset az, ha a munkaviszony megszűnésére úgy kerül sor, hogy a munkáltató az időarányosan járó szabadságot nem adta ki. Ebben az esetben – az Mt. 125.§-a értelmében - a munkáltató az arányos, ki nem adott szabadságot köteles megváltani. A bírói gyakorlat értelmében a megváltás azonban kizárólag pénzben történhet.³⁷ A megváltás alapja pedig a munkavállalót megillető munkabér lesz.³⁸

Az Mt-nek az egyik olyan - a harmadik Mt-ben szereplő³⁹, de az új Mt-ből ki-maradó - hiányossága, hogy nem rendelkezik visszafizetési kötelezettségről arra az esetre, ha a munkavállaló a részére járó szabadságnál több szabadságot vett igénybe. Vannak olyan értelmezések, hogy a kiadott többletszabadság megváltása nem követelhető vissza, és van ezzel ellentétes álláspont is, mely szerint jogalap nélkül kifizetett munkabérként az visszakövetelhető.⁴⁰ A bírói gyakorlat fogja megmutatni a követendő gyakorlatot.

A vezető állású munkavállaló halála esetén a kialakult bírói gyakorlat – bár nem közvetlenül a munkavállaló halála esetére, azonban analógia útján az örökösök számára is ez az irányadó – megnehezíti a vezető állású munkavállaló számára a szabadság megváltása iránti igényének érvényesítését. A vezető állású munkavállaló ugyanis – amennyiben a megváltást munkaviszonyának fennállása alatt kívánja érvényesíteni - nem hivatkozhat arra, hogy a munkáltató nem tett eleget a jogszabályokban előírt bizonylatolási kötelezettségének, vagyis a bizonylatolás hiányára hivatkozással nem tarthat igényt a szabadság megváltására, feltéve, hogy erre a munkaszerződése külön rendelkezést nem tartalmazott, és ha nem bizonyítja a szabadság igénybevételét akadályozó körülményeket.^{41, 42}

Az elhunyt munkavállaló részéről felmerült költségeket, valamint az őt ért kár megtérítését is lehet származékos jogon érvényesíteni az Mt. 51.§ (1) és (2) bekezdése alapján azzal, hogy mivel külön, tételesen nem kerültek ezen költségek a jogalkotó által meghatározásra, minden esetben külön-külön szükséges azt vizsgálni. Kiemelendő azonban a munkába járás költsége, melyre a jogalkotó – tekintve, hogy a legtöbb, költségtérítés szempontjából felmerülő vitás kérdés ebből fakad – külön jogszabályt is alkotott.^{43, 44}

Ahogy az korábban említésre került, a nem vagyoni kár megtérítésének érvényesítésére – mivel az személyhez fűződő követelés – az örökösöknek fő szabály

bekövetkeztétől számított 5 munkanap. Lásd: hagyatéki eljárásról szóló 2010. évi XXXVIII. törvény 19.§, 23.§, 44.§. Lásd továbbá részletesen Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

³⁷Mfv. I. 10.723/2012/4, EBH 2000/242.

³⁸ 3/2014 számú munkaügyi elvi döntés

³⁹ A régi, 1992. évi XXII. törvény 136.§ (2) bekezdése értelmében visszafizetési kötelezettség állt fenn.

⁴⁰<http://munkajogportal.hu/a-tulvetttuladott-szabadsag-visszafizetese-az-uj-mt-rendelkezesei-alapjan/>

⁴¹ BH 1999. 476.

⁴² Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

⁴³A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010 (II.26.) Korm. rendelet

⁴⁴ Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

szerint nincs lehetőségük.⁴⁵ A „jogosult halála esetén a jogutód javára megítélt nem vagyoni kárpótlás tehát már nyilvánvalóan nem tölthetné be a törvényhozó által szem előtt tartott azt a rendeltetését, hogy magának a károsultnak, a munkaviszony keretében egészségében megkárosodott dolgozónak szolgáltatson elégtételt az általa elszenvedett nem vagyoni hátrányért. A nem vagyoni kárpótlásnak - a jogosult halála esetén - más személy javára való megítélése szemben állna e jogintézmény céljával. A jogosult halálával tehát a nem vagyoni kárpótlásra vonatkozó jog elenyészik, ez nem száll át a jogosult örökösire.”⁴⁶

A munkáltató kártérítési kötelezettsége is fennáll. A munkáltató a harmadik Mt. szerinti, a vétkességre tekintet nélküli felelőssége ugyan megmaradt, de megváltoztak a kimentési szabályok, helyzete kedvezőbbé vált. A törvény indokolása és ezzel összhangban a bírói gyakorlat értelmében a kártérítésre irányuló perben a munkáltató vétkességét nem kell vizsgálni, mivel a bizonyítás leszűkül a munkáltató kimentési lehetőségeire.⁴⁷ A bírói gyakorlat azt is kimunkálta, hogy a munkáltató milyen esetkörben, illetve milyen mértékben felel. Így például ha a munkavállaló keresetvesztése életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt, a munkáltató a sérelemből származó munkaképesség-csökkenés mértékétől függetlenül a teljes kárért felel.⁴⁸

Az örökösök által saját jogon érvényesíthető követelések az Mt. 171.§ (1) és (2) bekezdése alapján állnak fenn. Az örökös számára megtérítendő kár, illetve tartás tekintetében is az egyik leglényegesebb momentum az, hogy a kár, illetve az az egészségromlás – illetve halál -, amely miatt a hozzátartozó (örökös) tartásra tart igényt, az elhunyt munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatban merüljön fel, azzal legyen összefüggésben.⁴⁹ Az örökösök által saját jogon követelhető károk típusára jó példa lehet – a miniszteri indokolásban is felsoroltakon túl⁵⁰ - a BH. 2007.244 számú döntés, melynek értelmében a munkáltató köteles megtéríteni az orvosi javaslatra otthon ápolt munkavállalónak, illetve közeli hozzátartozójának az ápolás bizonyított és indokolt költségeit is. A kárenyhítési kötelezettség természetesen ezekben az esetekben is fennálló kötelezettség, ellenkező esetben az Mt. 167.§ (2) bekezdése lesz az irányadó.⁵¹

A személyiségi jogi sérelmek miatti nem vagyoni kártérítés, valamint a munkaviszony-megszüntetés jogellenessége és jogkövetkezményei tekintetében a fő szabály az – tekintve, hogy ezek személyhez tapadó jogok – az örökösök nem pereskedhetnek az örökség tárgyát nem képező anyagi követelések megszerzése iránt, „mivel a munka-

⁴⁵ A BH 1990. 118. értelmében a kártérítési igény nem személyes természetű, és átszáll a jogosult örökösére, kivéve az olyan igényt, amely a meghalt jogosult személyéhez fűződött.

⁴⁶BH 1986.522.

⁴⁷ Mfv.I.10.411/2011/4

⁴⁸ Kuria MK 30. számú állásfoglalása

⁴⁹ Ezen kérdés jogdogmatikai problematikájával kapcsolatban kifejtett álláspontomat lásd részletesebben: Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planing, Kecskemét, 2016.

⁵⁰ Ilyen költség lehet a munkavállaló ápolásával, kórházi látogatásával kapcsolatos költségek, a gondozás, vagy adott esetben az élelem feljavításához szükséges költségek.

⁵¹ A kármegosztás elve érvényesül, vagyis a munkáltató nem fizeti meg azt a kárt, amely a munkavállaló (örököse, hozzátartozója) felróható – vétkes - magatartásának tudható be. Az EBH.2004.1154 értelmében pedig az általános élettapasztalatot kirívóan gondatlanul figyelmen kívül hagyó munkavállalói magatartás is megalapozza a kármegosztás alkalmazását.

viszony munkavállalói oldalon személyhez kötött jogviszony, a munkaviszony tekintetében a munkavállaló örökösei nem jogutódok. Ezért a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése miatt az örökösök munkaügyi jogvitát nem kezdeményezhetnek.”⁵² A nem vagyoni kártérítésre való jog tehát nem száll át a jogosult örököseire.⁵³

Amennyiben a munkavállaló még halála bekövetkezése előtt személyiségi jogi sérelmek, vagy a jogviszony jogellenes megszüntetése miatt pert indított, a munkavállaló halálát követően az örökösök a perbe önként beléphetnek, illetve a munkáltató is perbe vonhatja az örökösöket.⁵⁴

A munkáltató is élhet igényérvényesítési jogaival, természetesen a vagyoni természetű követelések, különösen a munkavállaló által okozott kár, vagy a jogalap nélkül kifizetett munkabér tekintetében. Az Mt. 70.§ (4) bekezdése azonban felállít egy korlátot, amely garanciális szabályként érvényesül: „A kifizetett munkabért vissza követelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.”⁵⁵

2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

Ezen, a munkaviszonyt megszűnését eredményező ok – hasonlóan a munkavállaló halálához – a jogutód nélküli megszűnés pillanatában eredményezi a munkaviszony megszűnését, ezen pillanathoz – vagyis a jogutód nélkül megszűnést kimondó végzés jogerőre emelkedésének napjához – kapcsolódnak a munkáltatót és munkavállalót terhelő kötelezettségek, illetve – természetesen a jogosultságok is.

Elsőként rögzíteni érdemes, hogy ezen megszűnési ok kifejezetten a nem természetes személy munkáltató tekintetében állhat fenn, ugyanis a természetes személy munkáltató halála – tekintve, hogy helyébe örökösei lépnek – nem eredményezi a munkaviszony automatikus megszűnését.⁵⁶ Függetlenül attól, hogy az örökös végrendeleti vagy törvényes örököse-e, nyilatkoznia szükséges a munkajogviszony sorsáról. Amennyiben többen örökölnek és ezáltal a munkáltató egy természetes személy helyett kettő vagy természetes személy lesz, az Mt. 195.§-ban írtak lesznek az irányadók. Amennyiben pedig a munkáltató – végrendeleti öröklés útján – a vagyonról nem öszszességében rendelkezik, hanem például csak valamely üzeméről, úgy az Mt. 36.§-ban írtak is megvalósulhatnak.⁵⁷

Bár nem ehhez a ponthoz tartozik szigorúan, mégis itt érdemes megemlíteni az egyéni vállalkozó által létrehozott munkaviszonyok megszűnésének problematikáját. Az Mt. 33.§-a alapján - mivel a munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat – az egyéni vállalkozó is lehet munkáltató feltéve, hogy - az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény (to-

⁵² BH 2001.193.

⁵³ BH 1996.639

⁵⁴ Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

⁵⁵ Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, A hagyatéki vagyontervezés-Estate Planning, Kecskemét, 2016.

⁵⁶ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000., 195.

⁵⁷ Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft. 2014., 293.

vábbiakban Evtv.) - alapján cselekvőképessége teljes birtokában van. Önmagában az egyéni vállalkozó nem egy új elkülönült jogalany, maga a természetes személy vállalkozókat és kötelezettségeket, melyekért teljes vagyonával felel.⁵⁸ Halála esetén az Evtv. 32.§ (1) bekezdés alapján örököse (örökösei) az egyéni cég tagjává válhat, feltéve, hogy az Evtv-ben meghatározott valamennyi feltételnek megfelel és ezt a szándékát a cégbíróságnak az ok bekövetkeztétől számított harminc napon belül bejelenti. Amennyiben pedig az egyéni vállalkozónak több örököse van, az örökösök, legfeljebb három hónapig valamennyien a cég tagjává válhatnak, feltéve, hogy a kötelezően előírt bejelentésben azt is meghatározzák, hogy ki látja el azon feladatokat, amelyeket az egyéni cégre alkalmazandó szabály a vezető tisztségviselő vagy a képviselő számára ír elő.⁵⁹ Mivel tehát az egyéni vállalkozó halála esetén van lehetőség jogutódlásra, ebben az esetben a munkáltatói jogutódlás nélküli megszűnésére, mint munkaviszony megszűnését eredményező körülményre hivatkozni nem lehet.⁶⁰

Amennyiben azonban az egyéni vállalkozói minőség nem a bekövetkezett halállal, hanem az egyéni vállalkozói igazolvány visszaadásával szűnik meg, az nincs kihatással a megkötött munkaszerződésre, mivel a Evtv. az igazolvány visszaadásához kizárólag az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlása jogának megszűnését fűzi.⁶¹ Ezt támasztja alá a Kúria azon döntése, miszerint a felek (egyéni vállalkozó – munkavállaló) között fennálló jogviszonyt nem érintette a vállalkozói engedély visszaadása. Az egyéni vállalkozónak Mt. 73. § szerint a munkáltatói jogalanyisághoz szükséges képessége fennmaradt, továbbá valamely tevékenység egyéni vállalkozási formában való ellátása a munkaviszony fennállása, illetve megszűnése körében nem értékelhető.⁶²

A munkáltató jogutód nélküli megszűnésének esetei változóak attól függően, hogy a munkáltató gazdasági társaságnak, civil szervezetnek, vagy más szervezetnek minősül. A különböző típusú szervezetek megszűnéséről különböző jogszabályok rendelkeznek.⁶³ Egységes azonban a szabályozás a tekintetben, hogy ebben az esetben a munkaviszony külön jogcselekmény nélkül – így különösen a felek erre irányuló jognyilatkozata nélkül – megszűnik és mivel megszűnésről, nem pedig más, a munkaviszony jognyilatkozat által megszüntetéséről – különösen felmondásról – van szó, „nem érvényesülnek a felmondási tilalmak, azaz az egyébként tilalmi időszakban lévő munkavállalók munkaviszonya is megszűnik.”⁶⁴ Ugyanez vonatkozik a határozott időre létesített munkaviszonyra is: a határozott idő letelte előtt külön jognyilatkozat nélkül – tehát automatikusan - megszűnik a munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén. A megszűnés jogcíme akkor is a „jogutód nélküli megszűnés” lesz,

⁵⁸ Bankó Zoltán: A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014., 81.

⁵⁹ Evtv. 32.§ (2) bekezdés.

⁶⁰ dr. Breznay Tibor (Lekt.): A munkajog nagy kézikönyve, Complex Kiadó, Budapest, 2006, X. rész, 938.o.

⁶¹ Karkovác Kolos (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2014., 149.

⁶² BH 2004.335.

⁶³ dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., 2014., 21.

⁶⁴ Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Walters Kluwer Kft. 2014., 292.

ha a jogutód nélküli megszűnésről szóló tájékoztatásban a munkáltató tévesen a munkaviszony megszüntetéséről nyilatkozott.⁶⁵

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése – mint később látni fogjuk – hosszabb folyamat eredménye, éppen ezért nincs kizárva a munkaviszony más módon történő megszüntetése is a munkáltató jogutód nélküli megszüntetés folyamata alatt.⁶⁶ Az igényérvényesítés minden jogutód nélküli megszűnési esetben megegyezik: az Mt. 63.§ (2) bekezdése alapján a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg a munkavállalót. Nem jogosult a munkavállaló a távolléti díjra, ha a felmentés időtartamára más okból – például keresőképtelenség esetén – sem volna jogosult, feltéve természetesen, hogy jogszabály másképp nem rendelkezik.⁶⁷ „A törvény egységes szabályozása folytán a felmentési időre járó távolléti díj és a végkielégítés akkor is megilleti a munkavállalót a törvényi feltételek fennállása esetén, ha a munkavállalót határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatták (BH 2001.493.)”⁶⁸ Jár továbbá ebben az esetben a végkielégítés is az Mt. 77.§ (1) bekezdés b) pontja alapján, feltéve, hogy a végkielégítésre való jogosultság 77.§ (2) bekezdésben írt feltételei egyébként fennállnak. Nem jár a végkielégítés akkor, ha a munkavállaló a munkáltató jogutód nélküli megszűnéskor a nyugdíjas volt.^{69,70}

Eltérő a helyzet azonban abból a szempontból, hogy mely mennyi esélye van magának a követelés behajtásának, hiszen a felszámolási eljárás és - ha azt megelőzi a csődeljárás, akkor – a csődeljárás egy „előre be nem tervezett kényszerfelszámolási eljárás. Ezért a munkavállalóknak járó munkabér fizetése képtelenség esetén nehezen garantálható még akkor is, ha a nyugat-európai csődtörvények előírásai szerint a csőd-tömegeből történő tartozás kiegyenlítéseknél a munkabérek kifizetése minden rangsort megelőz.”⁷¹

2.1. Gazdasági társaságok megszűnése

Az új Ptk. – valamint az új Ptk.-val kapcsolatos átmeneti rendelkezéseket tartalmazó 2013. évi CLXXVII. törvény (továbbiakban Ptk.) - hatályba lépésével a korábbi gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény hatályát veszítette. A Ptk. egy harmas szintű szabályozási rendszert alakított ki. A Harmadik Könyv Első Része a jogi személyek általános szabályaival foglalkozik. A Harmadik Rész X. címe tartalmazza a gazdasági társaságokra vonatkozó általános rendelkezéseket, majd a XI. címtől kezdődően rendelkezik az egyes gazdasági társaságokra vonatkozó részletszabályokról.

⁶⁵ BH 2013.163.

⁶⁶ Bankó Zoltán: A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014., 79.

⁶⁷ Dr. Cséffán József: A munkatörvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2014. 221.

⁶⁸ dr. Kulicity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 29.

⁶⁹ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 186.

⁷⁰ Mt. 77.§ (5) bekezdés a) pont

⁷¹ Prugberger Tamás - Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 373.

A jogi személyekre vonatkozó általános szabályok értelmében egy jogi személyiséggel rendelkező munkáltató jogutód nélkül négy esetben szűnhet meg: a) ha határozott időtartam jött létre és a meghatározott időtartam eltelt, b) megszűnése meghatározott feltétel bekövetkezéséhez kötött és e feltétel bekövetkezett, c) a tagok vagy az alapítók kimondják megszűnését, vagy d) az arra jogosult szerv megszünteti. Mindegyik esetben további feltétel, hogy a jogi személy munkáltató vagyoni viszonyainak lezárására irányuló eljárás lefolytatásra kerüljön és ezt követően az illetékes szerv – a bíróság – a jogi személyt a nyilvántartásból törölje.⁷²

A jogutód nélküli megszűnés tehát a bírósági nyilvántartásból való törléssel – konstitutíve – szűnik meg.

A második szinten – a gazdasági társaságokra vonatkozó rendelkezések körében – a jogutód nélküli megszűnés tekintetében a tagi helyállási kötelezettség került rögzítésre⁷³. A gazdasági társaság munkáltató megszűnését követően a társasággal szemben követelést érvényesíteni nem lehet, azonban a gazdasági társaság tagjával szemben a társasággal szemben fennálló követelés a jogutód nélküli megszűnéstől – vagyis a társaságnak a nyilvántartásból való törlésétől – számított öt éves jogvesztő határidőn belül érvényesíthető. ha pedig a tag felelőssége a gazdasági társaságban korlátlan volt – mint például betéti társaságnál a beltág esetében –, a jogutód nélküli megszűnést követően is korlátlan a felelőssége, illetve – amennyiben több korlátlan felelősségű tagja volt a munkáltatónak, úgy – egyetemlegesen is felel.⁷⁴ Korlátozott felelősségű tag esetében a tagnak kizárólag a társasági vagyomból jutó rész erejéig áll fenn a felelőssége a megszűnt társaságot terhelő kötelezettségeikért.⁷⁵ A megszűnt gazdasági társaság tagjainak vagyona azonban csak akkor fog a társaság által ki nem elégített követelések fedezetéül szolgálni, ha a hitelező a tagok felelősségét érvényesíti. Erre azonban csak a tagok ellen bíróság előtt indított perben van lehetőség, ahol a tagok felelősségét megalapozó feltételek fennállását a hitelezőnek bizonyítania kell. A tagok felelősségének jogerős bírósági megállapítását követően lesz csak a hitelező abban a helyzetben, hogy a követelését a tagokkal szemben végrehajtási eljárás, illetve esetlegesen – gazdálkodó szervezet tag esetében, eredménytelen végrehajtást követően – felszámolás útján érvényesítse.⁷⁶

Az egyes gazdasági társaságok körében – a harmadik szinten – pedig egyéb jogutód nélküli megszűnési okok is megjelennek. Így például a közkereseti társaság esetében tovább bővül a jogutód nélküli megszűnési kör. Megszűnik a közkereseti társaság akkor is, ha tagjainak száma egy főre csökken és a létszámcsökkenés bekövetkeztétől számított hat hónapon belül – mely határidő jogvesztő határidőnek számít – a társaság nem jelenti be a bírósághoz az újabb tag társaságba való belépését.⁷⁷ A betéti társaság esetében is van egy ehhez hasonló további jogutód nélküli megszűnési ok: amennyiben valamennyi beltág vagy valamennyi kültág tagsági jogviszonya megszűnik és a társaság hat hónapos – szintén jogvesztő – határidőben nem jelenti a bíróságnak a

⁷² Ptk. 3:48.§ (1) bekezdés.

⁷³ Ptk. 3:137.§

⁷⁴ Ptk. 3:137.§

⁷⁵ dr. Kulisty Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., 2014.,23.

⁷⁶ BH 2004.194.

⁷⁷ Ptk. 3:152.§ (1) bekezdés

kialakult helyzet helyreállítását, vagy azt, hogy a betéti társaságot átalakította közkereseti társasággá, a társaság jogutód nélkül megszűnik.

Mint ahogyan korábban is jeleztük, a jogutód nélküli megszűnésnek a bíróság általi, konstitutív törlését meg kell előznie a gazdasági társaság vagyonával kapcsolatos eljárás. Attól függően, hogy megszüntetésre milyen okból – fizetési képtelenség fennállása, vagy a tagok önkéntes döntése alapján – kerül sor, felszámolási vagy végelszámolási eljárás lefolytatására kerülhet sor, illetve kényszertörlési eljárás is lefolytatható, amennyiben a) a bíróság a céget megszüntetnek nyilvánítja, b) a cég a végelszámolást három éven belül nem fejezte be és törlése iránt kérelmet nem terjesztett elő, c) a cég a végelszámolás általános szabályaira történő áttérést nem hajtotta végre, vagy d) a cég jogutód nélküli megszűnését előidéző ok következett be, és végelszámolási eljárás lefolytatásának nincs helye.⁷⁸

A felszámolási eljárásra a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (továbbiakban Cstv.) az irányadó, míg a végelszámolásra cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (továbbiakban Ctv.) rendelkezései az irányadók.

Mind a két alapeljárás – végelszámolás vagy felszámolási eljárás – célja az, hogy a gazdasági viszonyok rendezésre kerüljenek. A különbség a két eljárás között alapvetően abban nyilvánul meg, hogy míg végelszámolás esetében a munkáltató nem fizetési képtelen, hanem valamely más okból a munkáltató tagjai döntöttek a jogutód nélküli megszűnés mellett, míg a felszámolási eljárás esetében a jogutód nélküli megszűnésére azért kerül sor, mert a munkáltató vagyona nem fedezi a hitelezői követeléseket.⁷⁹

2.1.1. A felszámolási eljárásban a hitelezőknek – jelen esetben a munkavállalóknak – a hitelezőknek szóló felhívást követő 40 nap áll rendelkezésre az igények bejelentésére.⁸⁰ A bejelentést akkor is meg kell tenni, ha a céggel – munkáltatóval – szemben a követeléssel kapcsolatban hatósági vagy bírósági eljárás van folyamatban.⁸¹ A negyven napos bejelentési határidő jelentős az igényérvényesítés szempontjából, ugyanis az ezen határidőn túl, de még a közlemény közzétételét követő 180 napon belül bejelentett követeléseket a felszámoló ugyan nyilvántartásba veszi, de csak akkor elégíti ki, ha a negyven napon belül bejelentett követelések kielégítése után a munkáltatónak marad elegendő vagyoni fedezete.⁸² Fontos megjegyezni, hogy abban az esetben, ha a felszámolási eljárást maga a munkavállaló – mint hitelező – indította a Cstv. 22.§ (1) bekezdés b) pontja alapján, az ő számára is előírt kötelezettség a 40 napos határidőn belüli bejelentés, természetesen a nyilvántartásba vételi díj – 1%-os regisztrációs díj – megfizetése mellett.⁸³ Amennyiben azonban a munkavállaló kizárólag a munkabére,

⁷⁸ 2006. évi V. törvény 116.§ (1) bekezdés

⁷⁹ dr. Breznay Tibor (Lekt.): A munkajog nagy kézikönyve, Complex Kiadó, Budapest, 2006, X. rész, 929.

⁸⁰ Cstv.28.§ (2) bekezdés f) pont

⁸¹ dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., 2014., 24.

⁸² Cstv. 37.§ (1) bekezdés

⁸³ BH 2015.135.

valamint az egyéb bérjellegű juttatásra vonatkozó igényét kívánja bejelenteni, az említett 1%-os regisztrációs díjat nem kell megfizetnie.⁸⁴

A Cstv. meghatározza a hitelezői követelések kielégítésének sorrendjét. A munkavállaló ilyen szempontból szerencsés a tekintetben, hogy a munkabér és egyéb bérjellegű juttatások kielégítésére első helyen – a felszámolás költségei keretében – kerül sor. A bérjellegű juttatások körét a Cstv. sorolja fel: a) a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést, valamint a kollektív szerződésben, illetve a munkaszerződésben meghatározott juttatásokat, b) az adós által a kölcsönbeadóval kötött munkae- rő-kölcsönzési szerződésben foglalt, az adóst, mint kölcsönvevőt terhelő díjból az adóshoz kölcsönzött munkavállalók részére járó, a kölcsönbeadó által fizetendő munkabért és egyéb bérjellegű juttatásokat, és c) az adós által az iskolaszövetkezettel megkötött szerződésben foglalt, az adóst, mint az iskolaszövetkezet szolgáltatását igénybe- vevőjét terhelő díj 85 %-át - amely az iskolaszövetkezetnek járó díjból az iskolaszövetke- zeti tag munkavállalók részére járó munkabér, egyéb bérjellegű juttatás összegét foglalja magában -, továbbá d) ha a felszámolás kezdő időpontját megelőzően esedé- kessé vált munkabért és egyéb bérjellegű juttatásokat a felszámoló a felszámolás kezdő időpontja után fizette ki, az ezeket terhelő adó- és járulékfizetési kötelezettséget is (ideértve az egészségügyi hozzájárulást).⁸⁵ A bírói gyakorlat a vezető beosztású mun- kavállaló esetében meghatározza az munkabér mértékét, melyet a felszámolási eljárás- ban érvényesíteni lehet. Eszerint függetlenül attól, hogy határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződése állt fenn, csak az Mt. 190. § (4) bekezdésében meghatározott mértékű munkabér – vagyis a munkáltató felmondása esetén járó távolléti díj, valamint végkielégítésre jogosultság esetén ennek mértéke - vehető figyelembe felszámolási költségként.⁸⁶ A bírói gyakorlat továbbá szélesítette a felszámolási költségként elszá- molható tételeket, amikor kimondta, hogy a felszámolás időtartama alatt a munkavállaló táppénzes időszakában keletkezett, az adóst terhelő táppénz-hozzájárulás fizetési kötelezettség felszámolási költségnek minősül,⁸⁷ illetve bizonyos esetekben szűkítette is, így például a munkaügyi perben nem vagyoni kártérítésként megítélt követelés nem minősül munkabér jellegű követelésnek, ezért a felszámolási költségek körében nem is érvényesíthető.⁸⁸

A felszámolás költségei keretében kerül elszámolásra továbbá – kimondottan a munkaviszony megszűnése tekintetében relevánsként, a felszámolási költségeken belül a törvényben felsorolt nyolc esetből a negyedik helyen - az adóst terhelő, a Nemzeti Foglalkoztatási Alap bérgarancia alaprészből kapott támogatás. A Bérgarancia Alap – ez erről szóló 1994. évi LXVI. törvény alapján (továbbiakban Batv.) – egy olyan elkülönített állami pénzlap, amely kimondottan azon célt szolgálja, hogy a mun- kavállaló az őket megillető munkabérhez akkor is hozzájussanak, ha a felszámolás alá került munkáltató már a privilegizált – első helyen álló – követeléseket sem tudja meg- fizetni.⁸⁹ Természetesen a Bérgarancia Alap sem tud korlátlanul helyt állnia, a Batv. 7.§

⁸⁴ dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., 2014., 24.

⁸⁵ Cstv. 57.§ (2) bekezdés b)

⁸⁶ BH 2012.43.

⁸⁷ BH 2011.229.

⁸⁸ BH 2008.195.

⁸⁹ dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., 2014., 25.

(1) bekezdése értelmében a felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárás során belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévvel megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Van két eset, amikor ezen összeghatárt – kivételesen – az Alap átléphet: a) ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt vagy b) azon jogosultak esetében, akikre vonatkozóan az addig igénybevett összeg kimerítette az eredetileg meghatározott ötszörös mértéket. Ebben az esetben jogosultanként további, legfeljebb kettő havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló, ha annak a Batv-ben meghatározott egyéb feltételei fennállnak.⁹⁰

A felszámolási költségeket követően kerül kielégítésre – feltéve, hogy a megszűnés alatt álló munkáltató vagyona fedezi – a) a felszámolás kezdő időpontja előtt vagyont terhelő zálogjoggal biztosított követelés a zálogtárgy értékének erejéig, b) a gazdálkodó szervezetet terhelő tartásdíj, életjáradék, kártérítési járadék, bányászati kereset kiegészítés, továbbá a mezőgazdasági szövetkezet tagja részére a háztáji föld vagy termény helyett adott pénzbeli juttatás, amely a jogosultat élete végéig megilleti, c) a kötvényen alapuló követelések kivételével, magánszemély nem gazdasági tevékenységből eredő más követelése (így különösen a hibás teljesítésből, a kártérítésből eredő követelések, a szakmában szokásos várható szavatossági vagy jótállási kötelezettségek felszámoló által számszerűsített összegét is ideértve), a kis- és mikrovállalkozás, valamint a mezőgazdasági őstermelő követelése, d) a társadalombiztosítási alapok javára fennálló tartozások, az adók – jogszabályban meghatározott kivételekkel - és adók módjára behajtható köztartozások, a büntetőeljárásban a Cstv-ben meghatározott, az állam javára fizetendő összeg, továbbá a visszafizetendő államháztartási, európai uniós vagy nemzetközi szerződésen alapuló más nemzetközi forrásból származó támogatások, valamint a közműdíjak és a társasházi közös költség, az Országos Betétbiztosítási Alap és a Szövetkezeti Hitelintézetek Tőkefedezeti Közös Alapja felé fennálló tartozások, e) egyéb követelések, f) a keletkezés idejétől és jogcímétől függetlenül a késedelmi kamat és késedelmi pótlék, továbbá a pótlék és bírság jellegű tartozás, g) azok a követelések (ide nem értve a kötelező legkisebb munkabér, kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén pedig az Mt. 138. § (6) bekezdése szerinti garantált bér kétszörösét el nem érő, hat havi átlagkeresetet meg nem haladó munkabér- és bérjellegű követeléseket), amelyek jogosultja ga) a gazdálkodó szervezet legalább többségi befolyással rendelkező tagja (részvényese), gb) a gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselője, gc) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló, gd) a gagc) pontban említett személyek közeli hozzátartozója, élettársa, ge) az adós többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezet, vagy gf) az adós ingyenes szerződése alapján kedvezményezett szervezet (személy).⁹¹

Amennyiben a munkavállaló a felszámolási eljárás megindítását követően kívánja érvényesíteni elmaradt munkabérét és egyéb járandóságának megfizetését, azt csak a fent is részletezett, a felszámolónak tett bejelentéssel érvényesítheti, a felszámolási eljárásban ugyanis nincs lehetőség más eljárás, így például bírósági eljárás megindí-

⁹⁰ Batv. 7.§ (2) bekezdés.

⁹¹ Cstv. 57.§ (1) – (2) bekezdés.

tására. A Cstv. alapján ugyanis a felszámolás körébe tartozó vagyonhoz kapcsolódó pénzkövetelést csak a felszámolási eljárásban lehet érvényesíteni.⁹² Abban az esetben azonban, ha a munkavállaló követelése nem pénzkövetelésre irányul, hanem például igazolás kiadására, úgy a követelés elbírálására az illetékes szerv a munkaügyi bíróság.⁹³

2.1.2. A végelszámolási eljárás lefolytatásához – mely a Ctv. hatálya alá tartozik – az első feltétel, hogy a gazdasági társaság munkáltató ne legyen fizetéseképtelen, és azt követően, hogy a jogutód nélküli megszűnését a legfőbb szerv által hozott döntéssel elhatározza, a hitelezőit kielégítse.⁹⁴ Amennyiben a munkáltató ezen kötelezettségének – vagyis a hitelezői igények megfizetésének – nem tud eleget tenni, úgy a végelszámolási eljárás átfordul felszámolási eljárássá.⁹⁵

A 40 napos határidő a követelések – így a munkavállalói igények – bejelentésére szintén rendelkezésre áll, azonban a felszámoló helyett a végelszámoló részére kell a bejelentést megtenni.⁹⁶ A végelszámolási eljárásban a határidő elmulasztása nem okoz jogvesztést, de a zárómérleg és a vagyonfelosztási határozat elfogadását követően hitelezői igényt már csak a megszűnt cég tartozásaiért történő helyállásra vonatkozó szabályok szerint lehet érvényesíteni.

A végelszámolás megindításakor – a Ctv. 1. sz. melléklet V. része értelmében – csatolni kell többek között egy nyilatkozatot arról, hogy a munkavállalói érdekképviselőt a végelszámolás megindításáról az ügyvezetés tájékoztatta.

2.1.3. Amennyiben kényszerőrlésre kerül sor, a Cégbíróság a döntésének közzétételével egy időben felhívást tesz közzé, mely tartalmazza többek között azt is, hogy miszerint mindazon személyek és szervek, akiknek a munkáltatóval szemben követelése van, illetve a céggel fennálló munkaviszonyon alapuló bérkövetelése vagy munkaviszonyból származó egyéb követelése van, azt a közzétételt követő hatvan napon belül jelentse be a cégbíróságnak.⁹⁷ Amennyiben ez utóbbi esetkörbe tartozó követelés felmerül és az ilyen jellegű követelést a hitelező a 60 napos határidőben bejelenti, a Cégbíróság a felszámolói névjegyzékből kijelöl a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályokban előírt igazolás kiadására, valamint a Bérgarancia Alapból igényelhető támogatással összefüggő feladatok ellátására jogosult személyt (a továbbiakban: Bérgarancia biztos). A Bérgarancia biztost a támogatásnak a Bérgarancia Alapból történő igénylése vonatkozásában ugyanazok a jogok illetik meg és kötelezettségek terhelik, mint a felszámolót a felszámolási eljárás esetében.⁹⁸

⁹² dr. Breznay Tibor (Lekt.): A munkajog nagy kézikönyve, Complex Kiadó, Budapest, 2006, X. rész, 935.

⁹³ Fővárosi Bíróság 55. Mfv. 28.957/2005/2

⁹⁴ Ctv. 94.§ (1) bekezdés

⁹⁵ Ctv. 108.§ (1) bekezdés

⁹⁶ dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., 2014., 27.

⁹⁷ Ctv. 117.§ (2) bekezdés

⁹⁸ Ctv. 117/A.§ (4) bekezdés

2.2. *Civil szervezetek megszűnése*

A civil szervezetek esetében – hasonlóan a gazdasági társaságokhoz – a szabályozás több szintű. A Ptk. jogi személyekre vonatkozó rendelkezései a civil szervezetekre is irányadóak. Azonban a gazdasági társaságra vonatkozó szabályoktól eltérően itt a Ptk. csak két szinten szabályozza a civil szervezetek megszűnését. A harmadik szintű szabályozást egy külön törvény, az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (továbbiakban Ectv.) tartalmazza.

A Ptk-ban meghatározott első szabályozási szint megegyezik a gazdasági társaságok megszűnésénél már részletezett, a jogi személyekre vonatkozó rendelkezésekkel. A második szabályozási szint a Ptk-n belül az egyes civil szervezetekre vonatkozó speciális rendelkezések körében található.

2.2.1. Az egyesületek esetében – a jogi személyeknél részletezett megszűnési okokon túl - további megszűnési esetek is meghatározásra kerültek. Így megszűnik az egyesület akkor is a) az egyesület megvalósította célját vagy az egyesület céljának megvalósítása lehetetlenné vált és új célt nem határoztak meg, vagy b) az egyesület tagjainak száma hat hónapon keresztül nem éri el a tíz főt.⁹⁹ A jogutód nélküli megszűnés esetén a vezető tisztségviselőknek jelentős mértékben megnövekedett a korábbi szabályozáshoz képest a felelősségük. A Ptk. – a jogi személyek analógiájára - biztosítja az igényérvényesítés lehetőségét¹⁰⁰, „a Ptk. meghatározott személyeknek, így a volt tagnak, vagy az egyesület megszűnése esetére kinevezett vagyoni várományosnak ad anyagi jogi igényt, és perbeli legitimációt biztosít az egyesület vezető tisztségviselőivel szembeni kártérítési igény érvényesítéséhez.”¹⁰¹ Továbbá a jogutód nélküli megszűnést követő két évig a vezető tisztségviselők kötelesek helyt állni a hitelezőkkel szemben minden olyan tartozásért, amelyet az egyesület vagyona, vagy a vagyoni hozzájárulást nem teljesítő egyesületi tagnak – a jogi személy általános szabályai szerinti – helytállási kötelezettsége nem fedez, de csak a megszűnést megelőző két évben.¹⁰²

2.2.2. Az Alapítvány esetében – az egyesülethez hasonlóan – az általános megszűnési okok mellett további megszűnési okok kerültek meghatározásra. Így megszűnik az alapítvány, ha a) az alapítvány a célját megvalósította, és az alapító új célt nem határozott meg, b) az alapítvány céljának megvalósítása lehetetlenné vált, és a cél módosítására vagy más alapítvánnyal való egyesülésre nincs mód, vagy c) az alapítvány három éven át a célja megvalósítása érdekében nem folytat tevékenységet. A hitelezői – így a munkavállalói- igényérvényesítésre – tekintve, hogy külön speciális rendelkezést a jogszabály nem tartalmaz – a jogi személyekre vonatkozó általános szabályok lesznek az irányadóak.

⁹⁹ Ptk. 3:84.§

¹⁰⁰ Ptk. 3:86.§ (1) bekezdés

¹⁰¹ Vékás Lajos (Szerk.): A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2013. 123.

¹⁰² Ptk. 3:86.§ (2) bekezdés

A fenti, a Ptk-ban szabályozott eseteken túl természetesen még vannak más, a civil szervezetek kategóriájában tartozó szervezetek is. Az Ectv. 2.§ (6) bekezdése alapján a törvény hatálya alá tartozó egyesületek, alapítványok, közhasznú szervezetek és az egyesülési jog alapján létrejövő szervezetek közül civil szervezetnek csak a) a civil társaság, b) a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület - a párt, a szakszervezet és a kölcsönös biztosító egyesület kivételével -, c) - a közalapítvány és a pártalapítvány kivételével - az alapítvány. Ezen szervezetek megszűnésére az Ectv. – mint harmadik szintű szabályozás – a jogutód nélküli megszűnésre – mint például a gazdasági társaságok esetében – nem tartalmaz rendelkezéseket, kizárólag a jogutódlással történő megszűnés (átalakulás) eseteit rendezi.

Meghatározza azonban – csak úgy, mint a gazdasági társaságok esetében a Cstv. illetve a Ctv. – a végelszámolás, a kényszer-végelszámolás, vagy az egyszerűsített törlés menetét, továbbá speciális rendelkezéseket tartalmaz csőd- és felszámolási eljárás tekintetében.

A munkaviszony megszűnése, illetve az abból eredő igényérvényesítés szempontjából nincs jelentős különbség. Végelszámolás esetén például a hitelezői igényeket ebben az esetben is – csak úgy, mint a gazdasági társaságok esetében – a végelszámolás megindításától számított 40 napon belül lehet bejelenteni.

2.3. Egyéb szervezetek jogutód nélküli megszűnése

Munkavállalók természetesen nem csak gazdasági társaságoknál vagy civil szervezeteknél fordulhatnak elő. Elképzelhető, hogy szövetkezet, vagy az Ectv-ben meghatározott, de nem a civil szervezet körébe tartozó szervezet - így párt is alkalmaz munkavállalókat.

2.3.1. A szövetkezet megítélése érdekes kérdés. A szövetkezet – már definíciójában is – hordozza egy civil szervezet és egy gazdasági társaság elemeit: a tagok vagyoni hozzájárulásából álló tőkével alapított, a nyitott tagság és a változó tőke elvei szerint működő, a tagok gazdasági és társadalmi szükségleteinek kielégítésére irányuló tevékenységet végző jogi személy, amelynél a tag kötelezettsége a szövetkezettel szemben vagyoni hozzájárulásának szolgáltatására és az alapszabályban meghatározott személyes közreműködésre terjed ki.¹⁰³ A szövetkezet kötelezettségeiért a tag természetesen nem köteles helytállni. A szövetkezet mégsem minősül gazdasági társaságnak, ami pedig – a megszűnése szempontjából is - azzal a következménnyel is jár, hogy a jogi személyeknél említett megszűnési okokon túl a gazdasági társaságok közös szabályai nem vonatkoznak rá.¹⁰⁴ A szövetkezet jogutód nélküli megszűnésére a jogalkotó – a jogi személyekre vonatkozó, fentebb részletezett szabályokon túl – létrehozott egy speciális esetet: a szövetkezet jogutód nélkül abban az esetben is megszűnik, ha tagjainak száma hét fő alá csökken és az ettől számított hathónapos jogvesztő határidő belül nem jelentenek be megfelelő számú új tagot a nyilvántartó bíróságnál.¹⁰⁵

¹⁰³ Ptk. 3:325.§

¹⁰⁴ Ptk. XVI. címhez fűzött miniszteri indokolása

¹⁰⁵ Ptk.3:367.§

Az igényérvényesítésre a jogi személyeknél részletezett szabályok az irányadóak.

2.3.2. A pártok esetében speciálisak a megszűnésre vonatkozó szabályok. A pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló 1989. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Párt tv.) - melynek hatálya kizárólag olyan egyesületekre terjed ki, amelyek nyilvántartott tagsággal rendelkeznek, és amelyek a nyilvántartásba vételüket végző bíróság előtt kinyilvánítják, hogy e törvény rendelkezéseit magukra nézve kötelezőnek ismerik el¹⁰⁶ - III. fejezete tartalmazza a párt megszűnésének eseteit, valamint az ezzel kapcsolatos rendelkezéseket. A párt jogutód nélkül akkor szűnik meg, ha a) feloszlik, b) a bíróság felosztatja, c) a bíróság megszünteti, vagy d) a bíróság megállapítja megszűnését. Ezen négy lehetőségre is csak akkor kerülhet sor, ha a párt vagyoni viszonyainak lezárására irányuló megfelelő eljárás lefolytatásra kerül, majd ezt követően a bíróság a pártot a nyilvántartásból törli.

További specialitás – a többi, fentebb részletezett esetekhez képest – hogy a párt megszűnése esetén lehet egyszerűsített törlési eljárást lefolytatni, valamint nincs helye csődeljárasnak sem. A fizetéseképtelenségét is csak meghatározott esetekben lehet megállapítani, és felszámolási eljárást is csak akkor lehet párttal szemben megindítani, ha a tartozása eléri vagy meghaladja a 10 millió forintot.¹⁰⁷

A hitelezőknek 90 nap áll rendelkezésre az igények bejelentésére. A jogutód nélküli megszűnése esetén a hitelezők kielégítetlen követelésük erejéig kártérítési igényt érvényesíthetnek a párt vezető tisztségviselőivel szemben. A felelősség mértéke a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szerint alakulnak, ha a párt vezető tisztségviselője a párt fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe.¹⁰⁸

A hitelezők kielégítését követően pedig a fennmaradó vagyont – fő szabály szerint - az Országgyűlés által létrehozott alapítvány tulajdonába kell adni.

Természetesen az, hogy az igényérvényesítés hogyan alakul, vagyis hogy melyek azok a munkavállalói követelések, melyeket hitelezői igényként érvényesíteni lehet, nem változnak, az Mt. 63.§ és 77.§ (1) bekezdése lesz az irányadó.

¹⁰⁶ Párt tv. 1.§

¹⁰⁷ Párt tv. 3/A.§

¹⁰⁸ Párt tv. 3/F.§