

TANULMÁNYOK

Lőrincz György:

A munkaviszony munkáltató által kezdeményezett megszüntetése – problémás helyzetek*

1. Bevezető megjegyzések

Magyarországon a munkaerő fluktuáció 2021-ben 32, 2022-ben 33 százalék volt. Ebből az következik, hogy az említett két évben a foglalkoztatottak mintegy harmada évente munkahelyet változtatott, ami számokban kifejezve (e két év átlagában 4,66 millió összefoglalkoztatottat alapul véve)¹ hozzávetőleg 1,5 millió munkaviszony megszüntetést, illetve új jogviszony létesítést jelez.² Minden felmérés, de a mindennapi tapasztalat is azt igazolja, hogy a munkahelyváltások döntő többségét a munkavállalók kezdeményezik, amit elsősorban a munkaerőpiac keresleti dominanciája generál. A folyamat másik lényeges oka a csaknem teljes foglalkoztatottság, aminek következtében elapadt a foglalkoztatási tartalék, így a munkaerőhiánnyal küzdő munkáltatók javarészt máshol munkában álló személyt képesek csak felvenni. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy a foglalkoztatók is megválnak alkalmazottaik egy részétől, ami leginkább létszámcsökkentésre, minőségi cserére, vagy egyszerűen a munkavállaló nem megfelelő munkavégzésére vezethető vissza. Előtte nem ismert olyan statisztika, amelyik annak az számát/arányát mérné, miszerint a munkaviszony melyik fél kezdeményezésére szűnt meg. Talán egyetlen adatból lehet erre következtetni, nevezetesen az álláskeresők számából, az esetükben ugyanis alappal lehet azt feltételezni, hogy nem az ő akaratukból szűnt meg a munkaviszonyuk. 2021-ben az álláskeresők átlagos száma hozzávetőleg 269e, 2022-ben 238e fő volt, a két év átlaga cca. 250e fő. E (nem vitatom, durva) becslés szerint a munkaviszonyok megszüntetésének (a legutóbbi két naptári év átlagával számolva) évente legalább hatoda (250.000/1.500.000) történt, pontosabban történhetett a munkáltató kezdeményezése alapján. Arányát tekintve ez nem túl magas mérték, de abszolút számokban kifejezve azt jelzi, hogy évente hozzávetőleg negyedmillió, a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedés történt.

* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306. számú „Okos Révkalauz HUB” projekt keretében készült.

¹ A foglalkoztatottak száma 2021-ben 4,635m, 2022-ben 4,696m fő volt, e kettő átlaga 4,66m.

² A KSH a foglalkoztatottak számát méri, ami természetesen nem egyezik a munkaviszonyban, illetve más jogállási törvényben szabályozott jogviszonyban állók számával. Mivel az említett folyamatra csupán azért utalok, hogy érzékeltessem a fluktuáció mértékét, a „munkaviszonyban állók” és a „foglalkoztatottak” összemossa megengedhetőnek tűnik. E pontban „munkaviszonyban állónak”, illetve „munkavállalónak” tekintem a jogállási törvények hatálya alá tartozó alkalmazottakat, így például a közalkalmazottakat, közúsztviseelőket is.

A munkavállaló önkéntes távozása jogszabályi szigorítással aligha korlátozható, sőt az erre irányuló jogalkotás a munkavállalás szabadságának elvébe³ ütközne, így Alaptörvény ellenes lenne. (A hatályos szabályozás két feltételt ír elő e tekintetben: írásban kell a munkavállalónak felmondania a munkaviszonyát és a felmondási időt – ellentétes megállapodás hiányában – munkával kell tölteni. A gyakorlatban még e feltételek megtartása sem érvényesül maradéktalanul, egyszerűen azért, mert a munkavállaló annyival jobb ajánlatot kap a leendő munkáltatójától, hogy emellett megéri a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményét kockáztatni.) Ezzel szemben a munkajogi szabályozás számos olyan feltételt határoz meg, amelyek a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetését érintik. Ezek a feltételek (amelyeket korlátozásként is felfoghatók) tételesen meghatározzák a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit és az egyes jogcímek alapján történő megszüntetés tartalmi és formai kellékeit. A következőkben ezeket a jogszabályi előírásokat kifejezetten csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alatt álló munkáltatókat (és értelemszerűen munkavállalókat) érintően ismertetem, mégpedig akként, hogy az általános előírásokat röviden érintem, viszont részletesebben tárgyalok olyan helyzeteket, amelyekben a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetése nehézségbe ütközik/ütközhet. Ez utóbbi élethelyzeteket az alapján választottam, hogy a bírói gyakorlat visszatérően kitér ezekre a tényállásokra, ami egyben a munkáltatók joggyakorlatának bizonytalanságát is mutatja. Nem véletlen ezért, hogy a következőkben elsősorban legfelsőbb bírósági, illetve kúriai döntésekre hivatkozok.

2. Közös megegyezés – a megállapodás lehetséges hibái

Az Mt. a munkaviszony megszüntetésére irányuló jogcímek közül elsőként a közös megegyezést említi.⁴ A munkaviszony kizárólag a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, azaz a munkaszerződés alapján jön létre, főszabály szerint ilyen megállapodással módosítható, következésképpen logikus az a jogalkotói feltételezés, hogy a jogviszony felszámolása is tipikusan a felek kölcsönös egyetértésével történik. Ugyanakkor a gyakorlati tapasztalatok azt jelzik, hogy a munkaviszonyt többnyire valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozata (felmondás, azonnali hatályú felmondás) szünteti meg, ezért helytelen lenne az Mt. 64. § (1) bekezdésében meghatározott felsorolás sorrendjének (az előzőkben említett dogmatikai jellegétől eltekintve) bármilyen jelentőséget tulajdonítani.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodásra az Mt. – a jognyilatkozatokra vonatkozó általános rendelkezéseken⁵ túl – sajátos szabályokat nem határoz meg, így e tekintetben nem érvényesülnek a munkáltatói felmondásra/azonnali hatályú felmondásra vonatkozó, sok tekintetben jelentős korlátozást megszabó rendelkezések.⁶ Ez csábító a munkáltatóknak, egyszerűen azért, mert jóval kevesebb támadási lehetőséget ad az érintett munkavállaló számára. Ebből fakad az a munkáltatói

³ Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdés.

⁴ Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont. Megjegyzem, a „megegyezés” szükségképpen kölcsönös akaratelhatározást feltételez, ezért a „közös” jelző teljesen felesleges.

⁵ Mt. II.- IV. fejezete.

⁶ Erre nézve részletesebben lásd a 4. és 5. pontban írtakat.

törekvés, hogy – különösen védhető felmondási/azonnali hatályú felmondási ok hiányában - a jogviszonyt közös megegyezéssel szüntessék meg, amihez persze a munkavállaló hozzájárulása is szükséges. Leegyszerűsítve e jogintézmény kockázatát az jelenti, hogy a munkáltató milyen eszközökkel, milyen módon kívánja a munkavállalói beleegyezést befolyásolni, végső fokon elérni. Amennyiben a megállapodás valódi munkavállalói előnyök biztosításával, korrekt tárgyalások eredményeként jön létre, aligha kell a munkáltatónak tartani az esetleges bírói kontrolltól. Az alábbiakban az ezzel ellentétes eseteket emelem ki, tehát azokat, amelyekben a bíróság nem találta jogszerűnek a munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetését.

a) A közös megegyezés egyértelműségének hiánya

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásban a felek akaratának kifejezettnek, egyértelműnek és félreérthetetlennek kell lennie.⁷ Ezért nem tekinthető létrejöttnek az a megállapodás, amely nem tartalmazza a munkaviszony megszüntetésének időpontját, illetve nem terjed ki a megszüntetéssel kapcsolatos jogokra és kötelezettségekre.⁸ Vitatott a gyakorlatban, hogy a munkaviszony megszüntetésével járó közös megegyezésben rendezni kell-e a felek közötti valamennyi vitás kérdést. A Legfelsőbb Bíróság egy döntésében a megállapodás érvényességi feltételeként határozta meg ezt a követelményt,⁹ de a joggyakorlat ezt a túlzó elvárást nem követi. Így például, ha a megállapodás részletesen meghatározza a feleknek a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, de azt is rögzíti, hogy közöttük vitatott például a kitűzött prémium teljesítése, megítélésem szerint a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntetnek kell tekinteni, legfeljebb a prémiumra való jogosultság kérdésében marad vita a felek között, amelyet feltehetőleg a bíróság dönt majd el. A bírói gyakorlat nem tekinti egyértelmű megállapodásra utalónak azokat a helyzeteket, amelyekben ugyan a munkavállaló aláírja és átveszi a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó munkáltatói igazolásokat, mert önmagában ebből nem lehet a munkaviszony megszüntetésére irányuló hozzájárulására következtetni.¹⁰ Amennyiben a bíróság azt állapítja meg, hogy a közös megegyezés mögött hiányzik a munkavállaló konszenzusa, a megállapodást létre nem jöttnek minősíti és a munkaviszony munkáltató részéről történt jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezményeket alkalmazza.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásban a felek szinte kivétel nélkül kijelentik, hogy a megállapodásban foglaltakon túl egymással szemben nincs további követelésük. A bírói gyakorlat szerint az ilyen kikötésnek is egyértelműnek kell lennie. Konkrét esetben ilyen, általános záradék ellenére a bíróság érdemben vizsgálta a munkavállaló később előterjesztett rendkívüli munkavégzés ellenértékére irányuló igényét,¹¹ más esetben pedig a prémium

⁷ BH 2002.202.

⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.777/2000.

⁹ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.777/2002.

¹⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.685/2010.

¹¹ BH 2011.146.

megfizetésére előterjesztett keresetét.¹² Mindebből az a tanulság szűrhető le, hogy a megállapodásban akár jogcímenként is pontosan megjelölve indokolt feltüntetni, hogy ezeket érintően a felek teljes körűen elszámoltak egymással, így valóban nincs a munkavállalónak további követelése.

b) A közös megegyezésre irányuló megállapodás semmissége

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.¹³ A semmis megállapodás érvénytelen, abból jogok és kötelezettségek nem származnak, ezért az ilyennek minősülő megállapodás a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit vonja maga után.

A semmisség oka lehet, ha a megállapodást a munkáltató képviselőjében nem a munkáltatói joggyakorlásra feljogosított személy köti. Ez a semmisségi ok azonban orvosolható azzal, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója utólag a megállapodást jóváhagyja. A bírói gyakorlat az utólagos jóváhagyást nem köti határidőhöz, így az akár a megállapodás jogellenességének megállapítására irányuló perben is joghatályosan megtörténhet. A közös megegyezésre irányuló megállapodás írásbeli alakhoz kötött, ennek elmulasztása ugyancsak semmisségi ok. Nem lehet viszont az ebből fakadó jogkövetkezményt alkalmazni, ha a megállapodás a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.¹⁴ Hangsúlyozom, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye mellőzésének feltétele: a körülményekből egyértelműen megállapítható legyen a felek közös, egyező akarata. Az előző alpontban utaltam arra, hogy önmagában a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos okiratok aláírásából és átvételéből általában nem következik a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló hozzájárulása, ehhez valamilyen többlet tényállás szükséges, tipikusan az, hogy a munkahelyén a továbbiakban nem jelenik meg, még inkább, ha újabb munkaviszonyt létesít.

Az előzőekben említett, lényegében formai hibák mellett a közös megegyezés semmisségéhez vezet, ha a megállapodás megkötése, annak módja munkaviszonyra vonatkozó szabályt sért. A munkaügyi bírósági gyakorlatban már-már klasszikusnak minősül az a döntés, amelyben az eljáró bíróság az alábbiakat fejtette ki. „A bíróság általában nem helyesli, ha a munkáltató a közös megegyezéses jogviszony megszüntetésére irányuló megbeszéléseket mintegy statáriálisan folytatja le és a kiszolgáltatót helyzetben lévő személytől azonnali döntést követel. Nem egy esetben kifejtette már, hogy az efféle eljárás sérti a tisztesség elvét, ezért az ilyen légkörben kieroszakolt megállapodást rendszerint érvénytelennek nyilvánítja”.¹⁵ Az idézett döntés azon alapul, hogy az Mt. általános magatartási szabályként írja elő, miszerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan

¹² Fővárosi Törvényszék 59. Mf. 635.223/2014.

¹³ Mt. 27. § (1) bekezdés.

¹⁴ Mt. 22. § (2) és (3) bekezdés.

¹⁵ Fejér Megyei Bíróság 3. Mf. 20.663/2011., 10/2012. számú munkaügyi elvi döntés.

magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.¹⁶ Az újabb bírói gyakorlat az ilyen és ehhez hasonló tényállásokat már másként ítéli meg, nem semmisségi oknak, hanem a megállapodás megtámadását megalapozó körülménynek tekinti. Ezért erre a következő alponthoz térek ki.

c) A közös megegyezésre irányuló megállapodás megtámadhatósága

A semmisség mellett a jognyilatkozat érvénytelenségének másik jogcíme a megtámadhatóság. Mint erre utaltam az előző alponthoz, a semmisség általában a jognyilatkozatnak a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközését jelenti. Ezzel szemben a megtámadható jognyilatkozat megfelel az irányadó szabályoknak, de a szerződéses akarat valamilyen okból hibás, ezért alkalmatlan kellő joghatás elérésére. Megtámadható a megállapodás, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart. A megállapodást megtámadhatja az a fél is, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.¹⁷ Egyszerűbben: a másik fél által okozott vagy felismerhető tévedés, megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés esetén a sérelmet szenvedett fél megtámadhatja a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezést. A semmisséggel szemben a megtámadást a bíróság nem hivatalból veszi figyelembe, hanem a fél erre irányuló (és értelemszerűen megalapozott) jognyilatkozata alapján, amely jognyilatkozatát a fél szoros határidőn – általában harminc napon – belül teheti meg.¹⁸ A gyakorlatban szinte kivétel nélkül a munkavállaló él a megtámadás jogával, s ha ezt a munkáltató nem fogadja el (amint ez is tipikus), a munkavállaló bíróság előtt kérheti a közös megegyezés érvénytelenségének, azaz a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények alkalmazását. Az alábbiakban az e körben kialakult bírói gyakorlat néhány tanulságos döntését ismertetem, amelyek javarészt kapcsolódnak az előző alponthoz ismertetett és „statáriálisnak” minősített eljárásokhoz.

A közös megegyezés érvénytelenségét eredményező kényszerhelyzet fennáll, ha a munkavállalók részére a munkáltató a megállapodás aláírására a munkavállaló számára gondolkodási időt nem biztosít, jogi felvilágosítás kéréstől, ügyvéd igénybevételeinek lehetőségétől elzárkózik, a telefonálást nem teszi lehetővé.¹⁹ Más döntés szerint a megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani, és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy őt megtéveszti. Az azonnali döntésre való felszólítás teremthet olyan helyzetet,

¹⁶ Mt. 6. § (2) bekezdés.

¹⁷ Mt. 28. § (1), (3) – (4) bekezdés.

¹⁸ Ezt az eljárást részletesen szabályozza az Mt. 28. § (7) és (8) bekezdése.

¹⁹ BH 2013.252.

amely a jogban járatlan munkavállalóra kényszerítőleg hathat.²⁰ További esetben az egyébként gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságát töltő munkavállalóval kötött a munkáltató a munkaviszonyt megszüntető megállapodást, de a váratlanul kezdeményezett egyeztetés során nem tájékoztatta őt arról, hogy felmondási védelem alatt áll. E körülmények alapján az eljáró bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy a munkavállaló hozzájárulása a munkaviszonya megszüntetéséhez nem volt befolyásmentes.²¹ Ismét hangsúlyozom: az előző alpontban ismertetett 10/2012. számú munkaügyi elvi döntésben kifejtett álláspontot a bírói gyakorlat meghaladta, azaz nem semmisségi oknak, hanem megtámadást megalapozó körülménynek tekinti a közös megegyezést megelőző, és nem tisztességesen lefolytatott eljárást. Ezekből a bírói ítéletekből egyértelmű tanulságok vonhatók le. Mindenekelőtt az, hogy a munkáltató – amennyiben ezt a munkavállaló igényli – biztosítson kellő időt a munkaviszony megszüntetésére irányuló ajánlatának a megfontolására. Sőt: a későbbi viták elkerülése érdekében indokolt lehet ezt a körülményt írásban is dokumentálni. Jelentősége lehet továbbá a megállapodás létrejöttét megelőző tárgyalás stílusának, hangnemenek is. A tisztességes eljárás követelményét sérti, így a munkavállaló kényszerhelyzetéhez vezethet ugyanis, ha a munkáltató erőszakosan, ellenérvet nem tűrő stílusban – az előző alpontban ismertetett ítélet szóhasználatában: statáriálisan – folytatja le ezeket a megbeszéléseket. Az ilyen eljárást sérelmező munkavállalói kifogás megelőzhető, ha a munkáltató részéről többen vesznek részt az ilyen tárgyaláson, akik egy esetleges perben igazolhatják a folyamat korrekt, normális hangvételő lezajlását.

3. A próbaidő – a munkáltató megszüntető jognyilatkozatának indokoltsága

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig – kollektív szerződés rendelkezése alapján hat hónapig - terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három - kollektív szerződés ilyen tartalmú rendelkezése esetén a hat – hónapot.²² Kiemelendő: próbaidő csak a munkaszerződésben és akként köthető ki, hogy annak kezdete egybeessen a munkaviszony kezdetével. Ebből következően nem jogszerű a próbaidő kikötése, ha az egymást folyamatosan követő második vagy további határozott idejű munkaszerződésben állapodnak meg a felek próbaidőben. Ugyanakkor nem jogellenes próbaidő kikötése a határozott idejű munkaviszony létesítése esetén, az előbbi példa szerint értelemszerűen a felek között elsőként létrejött ilyen tartalmú munkaszerződésben. A próbaidő jogintézményének célját jól mutatja az elnevezése, arra szolgál, hogy a felek kiismerjék egymást, tájékozódjanak a munkavégzés konkrét körülményei és feltételei felől. Jogi jelentősége abban áll, hogy a próbaidő lejártáig bármelyik fél azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt, mégpedig indokolás nélkül.²³ Főszabály szerint az azonnali hatályú felmondás akkor joghatályos,

²⁰ BH 2001.340.

²¹ Kúria Mfv. 10.627/2014.

²² Mt. 45. § (5) bekezdés.

²³ Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont.

ha annak a közlése még a próbaidő lejárta előtt megtörténik. Az ebből fakadó gyakorlati problémák megelőzése érdekében a postai úton történő közlés esetén a főszabály alól egy kivételt állapít meg az Mt., nevezetesen: a próbaidő alatt a munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú felmondás érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az időtartam utolsó napján postára adják.²⁴ Ennek kapcsán kiemelendő, hogy a próbaidő tartamának számítására nem a határidőre, hanem az időtartamra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Így például az augusztus 1. napjával kezdődő három hónapos próbaidő október 31-én lejár, attól függetlenül, hogy az milyen napra esik. (Amennyiben a határidőre irányadó szabályokat kellene alkalmazni, az adott esetben csak november 1. napján járna le a háromhavi próbaidő, s mivel ez munkaszüneti nap, a lejárát tovább halasztódna.) Amennyiben a próbaidő sikeresen eltelik, értve ezalatt azt, hogy egyik fél sem szünteti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ennek a körülménynek nincs jelentősége, tehát a jogviszony változatlan tartalommal folytatódik, s annak megszüntetésére az általános szabályok alapján kerülhet sor.

Mint erre utaltam, a próbaidő jogi jellegét az szabja meg, hogy a tartama alatt a munkaviszonyt bármelyik fél indokolásmentes azonnali hatályú felmondással megszüntetheti. Látszólag tehát a munkáltató szabad belátása alapján dönthet ebben a kérdésben, valójában az elhatározásának több korlátja van, amelyek megsértése azzal jár, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenessé válik. Az alábbiakban ezeket a korlátokat ismertetem.

a) Az azonnali hatályú felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) felsorolja azokat a munkavállalói tulajdonságokat (például életkor, nem, nemzetiség), illetve élethelyzeteket (például a foglalkoztatás jellege, családi állapot, vagyoni helyzet), amelyekre tekintettel tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Amennyiben a munkavállaló valószínűsíti, hogy ilyen védett tulajdonsággal rendelkezik, illetve ilyen helyzetben van és emiatt hátrány érte, a munkáltatónak kell azt bizonyítania, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés. Ez sikerrel csak abban az esetben történhet, ha a munkáltató feltárja és igazolja (vita esetén bizonyítja) a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés tényleges indokait.²⁵

A bírói gyakorlatban jogellenesnek minősült az a munkáltatói eljárás, amelyben a kétéves gyermekét nevelő munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással a munkáltató. A munkavállaló állította, hogy a megszüntetés valódi oka az volt, miszerint a gyermeke gyakori betegsége miatt több alkalommal kiesett a munkából. Mivel a munkáltató nem tudta igazolni az azonnali hatályú felmondás valódi okát, az Egyenlő Bánásmód Hatóság az ügyben marasztaló határozatot hozott.²⁶

²⁴ Mt. 26. § (2) bekezdés.

²⁵ Ebktv. 22. és 72. §.

²⁶ Egyenlő Bánásmód Hatóság 23/2011.

b) Az azonnali hatályú felmondás a joggal való visszaélés tilalmába ütközik

Az Mt. általános magatartási követelményként írja elő, miszerint tilos a joggal való visszaélés. Az Mt. alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Amennyiben a munkavállaló arra hivatkozik, hogy a munkaviszonya megszüntetésének valódi oka valamely, a fentiek szerinti joghátrány, és ezt bizonyítja, a munkáltató tartozik azt igazolni, hogy a munkavállaló által felhozott (és bizonyított) tény vagy körülmény és a hátrány bekövetkezése között nincs okozati összefüggés.²⁷ Egy példával illusztrálva: a próbaidő alatt a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát, aki ezt arra hivatkozva sérelmezte, miszerint eltávolításának valódi oka az volt, hogy a felettese utasításait kritikával illette. Amennyiben a munkavállaló bizonyítja, hogy valóban elhangzottak ilyen kritikai megjegyzések, a munkáltatónak kell azt bizonyítania, hogy nem ez volt a munkaviszony megszüntetésének az indoka. Az ilyen, nemleges bizonyítás csak akkor lehet sikeres, ha a munkáltató igazolja a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés valódi indokát.

A gyakorlatban jogellenesnek találta a bíróság azzal a munkavállalóval szembeni, próbaidő alatt közölt azonnali hatályú felmondást, aki állította, hogy a jogviszony megszüntetésének valódi indoka az volt, hogy a feléje irányuló szexuális zaklatást elutasította.²⁸

c) Az azonnali hatályú felmondás utólagos indokolásának kötelezettsége

Az Mt. (2023. január 1. napjával hatályos) szabálya²⁹ meghatározott esetekben feljogosítja a munkavállalót, hogy az egyébként jogszerűen nem indokolt, a munkaviszonyát megszüntető munkáltatói jognyilatkozat utólagos indokolását kezdeményezze. A munkavállalót ez a jog a munkaviszonyát megszüntető jognyilatkozat közlését követő tizenöt napon belül illeti meg, feltéve, ha arra hivatkozik, hogy a jogviszonya megszüntetése az alábbi okokra vezethető vissza: az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti (hozzátartozó ápolása miatti) munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság, az Mt. 128. § szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme (amely a munkaszerződése vagy egyes munkafeltételei módosítására irányul) miatt került sor.

Az előzőekben felsorolt három esetkorre a munkavállalók gyakran és – különösen a munkáltatót terhelő kimentési bizonyítási kötelezettségre tekintettel – sikerrel hivatkoznak. Ebből az a tanulság vonható le, hogy a munkáltatónak bármikor készen kell állnia az egyébként indokoláshoz nem kötött munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata okának megfelelő bizonyítására.

²⁷ Mt. 7. § (1) és (3) bekezdés.

²⁸ BH 2011.347.

²⁹ Mt. 64. § (3) bekezdés.

4. Munkáltatói felmondás

4.1. A munkáltatói felmondás indokolásával szemben támasztott követelmények

A munkaviszonyt felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti. A határozatlan idejű munkaviszony munkavállaló részéről történő felmondását az Mt. csak ahhoz a feltételhez köti, hogy írásban történjen, továbbá a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – munkával töltse a felmondási időt. Ezzel szemben a munkáltatói felmondást érintően az Mt. több jogszerűségi feltételt meghatároz annak érdekében, hogy a munkaviszony ilyen módon való megszüntetésére akkor kerüljön csak sor, ha a jogviszony már nem tölti be a rendeltetését. A leglényegesebb feltétel az, hogy a munkáltató – a nyugdíjasnak minősülő és a vezető állású munkavállalót kivéve – a felmondását köteles megindokolni.³⁰

A felmondási indok tartalmát illetően az Mt. több elvárást is meghatároz.³¹ Természetes követelmény, hogy az indoknak valósnak kell lennie. További jogszabályi feltétel a felmondás okának világossága. Ez egyszerűen fogalmazva azt jelenti, hogy a munkavállaló számára a felmondás indokából ki kell tűnnie, miszerint miért nincs szükség a további munkájára. Ettől függetlenül az indok megfogalmazható összefoglaló jelleggel (például: létszámcsökkentés), ebből a szempontból a lényeges az, hogy a munkavállaló az indok valóságát ellenőrizni, adott esetben vitatni tudja. A bírói gyakorlat szerint nem világos „az elvárásainknak nem felelt meg”,³² vagy a „nem sikerült munkára bírni”³³ indok. A harmadik általános elvárás a munkáltatói felmondás indokolásával szemben az, hogy annak okszerűnek kell lennie. Ez azt jelenti, hogy olyan tény vagy körülmény minősül jogszerű felmondási oknak, amelyből következik a munkaviszony megszüntetése. Nem minősül okszerűnek a munkavállaló többszöri betegségére hivatkozó indokolás.³⁴ Ugyancsak okszerűtlen az indok, ha az arra hivatkozik, miszerint a munkavállaló nem járult hozzá a munkaszerződés módosításához. Jogszerű lehet viszont az indokolás ez utóbbi esetben, ha arra a körülményre utal, amely indokoltá tette a munkaszerződés módosítását. Így például, ha a munkáltató felszámolja azt a telephelyét, ahol a munkavállaló a munkaszerződés alapján munkát végezni tartozik, a felmondásban nem arra indokolt hivatkozni, hogy az emiatt szükséges munkaszerződés módosításához nem járult hozzá a munkavállaló, hanem arra, hogy a telephely megszüntetése miatt lehetetlenné vált az érintett munkavállaló további foglalkoztatása. Az okszerűség követelményéből a bírói gyakorlat azt is levezeti, hogy a felmondási indoknak időszerűnek kell lennie. Konkrét esetben a munkavállaló súlyos kötelezettségszegéseit tárta fel az adott év májusában lefolytatott vizsgálat, de erre hivatkozva a munkáltatói felmondást csak az év októberében közölték a munkavállalóval. E körülményből ugyanis a bíróság arra következtetett, hogy ha a feltárt hiányosságok ellenére hónapokon keresztül tovább foglalkoztatta a munkáltató a

³⁰ Mt. 66. § (1) bekezdés.

³¹ Mt. 64. § (2) bekezdés, 66. § (2) bekezdés és 66. § (8) bekezdés.

³² BH 1998.195.

³³ Kúria Mfv. 10.185/2013.

³⁴ MK 95. számú állásfoglalás I.a) pont.

munkavállalót, az erre az okra való hivatkozás nem okszerű.³⁵ Az okszerűség követelményéből az is következik, hogy ha az indoklás a munkavállaló meghatározott kötelezettségzegésére utal, annak súlya vagy jellege olyan kell legyen, amelyből következik a munkaviszony megszüntetése. Így például néhány késedelmes adatrögzítés nem minősül okszerű felmondási oknak.³⁶ Az újabb bírói gyakorlat még szigorúbban ítéli meg az ilyen jellegű indoklás jogszerűségét. Így okszerűnek azt az indokolást tekinti, amely a hasonló munkát végző munkavállalók hibaszázalékát többszörösen meghaladó hibával történő munkavégzésre utal.³⁷

A határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói felmondás indoka – az előző bekezdésben írtakon felül - csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.³⁸ A munkavállalónak a munkaviszonyon kívüli magatartása (például bűncselekmény elkövetése) is jogszerű felmondási ok lehet, ha az bármilyen módon érinti az adott munkaviszonyt. Az úgynevezett minőségi csere a joggyakorlat szerint nem a munkavállaló képességével, hanem a munkáltató működésével összefüggő indok, aminek a végkielégítésre való jogosultság szempontjából van jelentősége. Önmagában a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye nem jogszerű felmondási indok, erre nézve lásd a 4.4. pontban írtakat. A munkáltató működésével összefüggő tipikus indok az átszervezés, a létszámcsökkentés, feltéve, hogy az érinti a munkavállaló munkakörét. Ebben az esetben a bíróság nem vizsgálja az átszervezés vagy a létszámcsökkentés célszerűségét és azt sem, hogy miért az adott munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató. Itt érdemes utalni arra, hogy ha viszont a munkavállaló az egyenlő bánásmód követelményének vagy a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére hivatkozik, vita esetén a bíróság részletesen vizsgálja/vizsgálhatja az előbb említett körülményeket is. Határozott idejű munkaviszony munkáltatói felmondása esetén még szűkebbek a lehetséges felmondási indokok, nevezetesen a felmondás csak a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, vagy a munkavállaló képességére alapított okból jogszerű, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.³⁹

A munkáltatói felmondás további korlátját jelenti a felmondási tilalomra⁴⁰ és a felmondási korlátozásra⁴¹ vonatkozó szabályozás. Meghatározott időtartam (például várandósság, szülési szabadság vagy a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje) alatt tilalmazott a munkáltatói felmondás közlése, illetve más helyzetekben (például az úgynevezett védett kor, három év alatti gyermek nevelése) pedig korlátozott a munkáltatói felmondás alkalmazása. Munkaviszonyra vonatkozó szabály további felmondási védelmet is megállapít, amelyek közül a legismertebb a szakszervezeti tisztségviselő védelme.⁴² Sőt: a felek megállapodása is tilthatja a munkaviszony felmondással történő megszüntetését, legfeljebb a munkaviszony

³⁵ Kúria Mfv. 10.596/2015.

³⁶ BH 2004.158.

³⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.904/2009.

³⁸ Mt. 66. § (2) bekezdés.

³⁹ Mt. 66. § (8) bekezdés.

⁴⁰ Mt. 65. § (3) – (5) bekezdés.

⁴¹ Mt. 66. § (3) – (7) bekezdés.

⁴² Mt. 273. §.

kezdetétől számított egy évig.⁴³ Említést érdemel, hogy az Mt. nem vette át azt a korábbi szabályt, amely a keresőképtelenség tartamára is felmondási tilalmat írt elő. Ugyanakkor akként rendelkezik, hogy a keresőképtelenség, legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év alatt közölt munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő az említett időtartam lejártát követő napon kezdődik.⁴⁴

A bírói gyakorlat szerint nem jogszerű az a felmondási indok, amelyre tekintettel a munkavállaló korábban már figyelmeztetésben részesült.⁴⁵ Végül a munkáltatói felmondás jogszerűségének alakszerű feltétele, hogy az írásban történjen.⁴⁶

Jól látható, hogy az Mt. a munkáltatói felmondás jogszerűségét több tartalmi és formai követelmény megtartásához köti. Ezek a követelmények megfelelő körültekintéssel teljesíthetők. A következő alpontokban olyan helyzetekre utalok, amelyek a gyakorlatban tipikusnak tekinthetők, de a munkaviszony munkáltató részéről történő felmondása szempontjából sajátos problémát vetnek fel.

4.2. A bizalomvesztés

A munkaszerződés megfelelő teljesítése a felek kölcsönös bizalmán alapul. Az Mt. utal is arra, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátáshoz szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.⁴⁷ A munkáltatónak a munkavállalóval szembeni bizalma számos okból megrendülhet. Amennyiben ez az indok egyértelmű és jól bizonyítható, semmi akadálya nincs a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének, de hangsúlyozni kell, hogy a felmondás legitim indoka nem önmagában a bizalomvesztés, hanem az azt megalapozó tény vagy körülmény. Nem vitás, ha a munkavállaló a munkáltatót (akár szándékosan, akár gondatlanul) megkárosítja, ez alappal járhat bizalomvesztéssel. A bírói gyakorlat abból indul ki, hogy a bizalomvesztésnek objektív körülményeken kell alapulnia, ezt a vezető szubjektív megítélése, érzete nem helyettesítheti. A munkáltató bizalomvesztését megalapozottnak tekintette a bíróság abban az esetben, amelyben a munkavállaló bizonyított tényeket tagadott és felelősséget másra kívánta hárítani.⁴⁸ A munkavállalónak az a magatartása, hogy kifejezett és indokolt vezetői tiltás ellenére olyan szakmai kérdésben is a felsőbb vezetéshez fordult, amelynek megítélése a többi munkatárs számára egyértelmű és megoldható volt, ezáltal alkalmas lehetett a munkatársak szakmai képességének megkérdőjelezésére, megalapozza a bizalomvesztésre alapított munkáltatói felmondást.⁴⁹

A bizalomvesztés tehát önmagában nem megalapozott felmondási indok, azt konkrét és objektív tényekkel kell alátámasztania és vita esetén bizonyítania a munkáltatónak. Amennyiben ilyen indok nincs, legfeljebb valamilyen gyanú merül fel

⁴³ Mt. 65. § (2) bekezdés.

⁴⁴ Mt. 68. § (2) bekezdés a) pont.

⁴⁵ BH 2007.311.

⁴⁶ Mt. 22. § (3) bekezdés.

⁴⁷ Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont.

⁴⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.751/1998.

⁴⁹ Kúria Mfv. 10.369/2016.

csak a munkavállalóval szemben, célszerű a munkaviszony megszüntetését közös megegyezésre törekedve elérni.

4.3. Egészségi alkalmatlanság

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Amennyiben tehát a munkavállaló egészségi állapota oly mértékben vagy módon változik, hogy a munkaszerződés szerinti munkakörét nem, vagy csak részben képes ellátni, általában felmerül a munkaviszony megszüntetésének a lehetősége. Ilyen helyzetben a munkáltató köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani.⁵⁰ A munkáltatót tehát nem terheli a munkaszerződés módosításának – pontosabban az erre irányuló ajánlat megtételének - a kötelezettsége, és értelemszerűen a munkafeltételek változtatása is csak abban az esetben várható el részéről, ha annak megfelelő feltételei adóttak. A munkafeltételek átalakításának lehetősége hiányában szinte szükségszerű a munkaviszony megszüntetése, hiszen annak egyik leglényegesebb eleme, a munkavállaló teljesítőképessége meghiúsult, illetve korlátozottá vált. Mint erre a 4.1. pontban utaltam, a munkavállaló képességére (adott esetben annak hiányára) alapított munkáltatói felmondás lehetősége jogszerű, és látszólag egyszerű is. A joggyakorlat az ilyen helyzetekben ugyanakkor egy sajátos eljárási rendet határoz meg.

a) Az egészségi alkalmatlanság megállapítására jogosult szerv

Logikusnak tűnne, hogy a munkavállaló egészségi állapotát hitelesen igazolja a kezelő orvosa, akinek leginkább van információja e téren. Ugyanakkor a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet 11. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonyban álló személy ilyen jellegű alkalmasságának megállapítását a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására jogosult orvos végzi. A bírói gyakorlat egységes abban, hogy csak az említett szerv véleménye alapján lehet a munkavállaló egészségi alkalmatlanságát megállapítani.

b) Az egészségi alkalmatlanság megállapítására irányuló eljárás

Amennyiben vitatott az előző alpontban említett orvos véleménye, azzal szemben akár a munkáltató, akár a munkavállaló felülvizsgálatot kezdeményezhet az előző alpontban említett NM rendelet mellékletében meghatározott módon. A másodfokú vélemény viszont bíróság előtt nem támadható meg,⁵¹ tehát az a munkáltatót köti. Amennyiben a végleges (másodfokú) határozat a munkavállaló egészségi alkalmatlanságát állapítja meg, ez megfelelő indoknak tűnik a munkaviszony ilyen okból történő munkáltatói felmondásának. Ugyanakkor a munkavállaló természetesen nincs elzárva az elől, hogy az ilyen indokú munkáltatói felmondással szemben bíróság előtti jogvitát kezdeményezzen, állítva, hogy esetében nem áll fenn az egészségi

⁵⁰ Mt. 51. § (3) bekezdés.

⁵¹ Legfelsőbb Bíróság 1/2004. KPJE határozat.

alkalmatlanság. A bíróság már nincs kötve a foglalkozás-egészségügyi határozatban foglaltakhoz, így ilyen esetben igazságügyi orvosszakértő véleményét is beszerezheti. Konkrét ügyben az igazságügyi szakértő a korábbihoz (tehát a foglalkozás-egészségügyi szerv egészségi alkalmatlanságot megállapító álláspontjához) képest ellentétes véleményt fogalmazott meg, amelyet a bíróság el is fogadott, s az egészségi alkalmatlanságra alapított munkáltatói felmondást jogellenesnek ítélte.⁵² Az a paradox helyzet állt elő ebben az esetben, hogy a munkáltató minden lépése megfelelt a vonatkozó jogszabályi előírásoknak, ennek ellenére a felmondása jogellenesnek minősült. Ennek megelőzése – az ismertetett jogszabályi keretek között - a munkáltató részéről szinte lehetetlen, legfeljebb arra lehet a figyelmet felhívni, hogy minden esetben érdemes beszerezni a másodfokú foglalkozás-egészségügyi véleményt, bár a fentiek szerint ez sem zárja ki a felmondás kockázatát.

4.4. A munkavállaló nem megfelelő teljesítménye

A munkák többségének intenzitása, hatékonysága mérhető, következésképpen a munkavállaló teljesítménye objektíve is meghatározható. A „teljesítmény” kifejezést e körben a köznyelvben elfogadott tartalmához képest szűkebb értelemben használom, a munkavállaló munkavégzésének mérhető, így számokkal, adatokkal kifejezhető eredményét értem alatta. (Például az előállított vagy értékesített termék, szolgáltatás mennyisége, az elintézett ügyek száma.) Érthető, ha a munkáltató a tartósan az elvárthoz képest gyengébb teljesítményt elérő munkavállaló munkaviszonyát nem kívánja fenntartani, ami tipikus esetben munkáltatói felmondást generál. Kérdés, hogy jogszerű indoka a munkáltató felmondásának, ha az csak a teljesítmény nem megfelelő voltára utal.

A bírói gyakorlat egyértelműen nemmel válaszolja meg az előzőekben feltett kérdést. Önmagában az elvárt teljesítmény hiánya nem okszerű indoka a munkáltatói felmondásnak, ha nem bizonyított, hogy azt a munkavállaló képessége, illetve magatartása okozta.⁵³ Más ügyben a munkáltató arra hivatkozva monda fel az üzletvezető munkaviszonyát, hogy az üzlet forgalma visszaesett. Az eljáró bíróságok a felmondást jogellenesnek ítélték, mert annak indokolásából nem tűnt ki, hogy a forgalom visszaesése a munkavállaló magatartására vagy a munkáltató működésével összefüggő okra vezethető vissza.⁵⁴ Ezeket a döntéseket a bíróságok azzal indokolták, hogy a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye nem szerepel a munkáltatói felmondás lehetséges okait meghatározó Mt. 66. § (2) bekezdésében.⁵⁵ Az esetek jelentős részében a nem megfelelő munkavállalói teljesítmény okai is nehezen tisztázhatók, így vita esetén aligha bizonyíthatók. A lehetetlenséggel határos például annak az igazolása, hogy a nem megfelelő teljesítmény/eredmény a munkavállaló képességére vezethető vissza. (A példában említett üzletvezető feltehetőleg rendelkezett mindazokkal az ismeretekkel, tudással, amelyek az üzlet irányításához szükségesek

⁵² Kúria Mfv. 10.212/2017.

⁵³ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.006/1999.

⁵⁴ Kúria Mfv. 10.677/2016., 4/2018. számú munkügyi elvi határozat.

⁵⁵ Az Mt. 66. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

voltak.) Némileg egyszerűbb a helyzet, ha az eredmény elmaradásával kapcsolatban a munkavállaló (értelemszerűen nem megfelelő) magatartása is kimutatható, például rendszeres késés, a képzések elmulasztása. Ez utóbbi esetekben ezek a magatartásbeli hiányosságok már jogszerű felmondási okként megjelölhetők. (Ismét a példabeli üzletvezetőre visszatérve: amennyiben a nem megfelelő rendelkezések is szerepet játszottak az üzlet forgalmának a visszaesésében, ez a körülmény már jogszerű felmondási oknak minősülhet.)

Összegezve a fentieket, a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye önmagában nem jogszerű felmondási ok, ilyen helyzetben azt szükséges vizsgálni, hogy milyen körülmények játszanak szerepet az elvárt eredmény elmaradásában. Amennyiben kimutatható, hogy valamely kötelezettségét nem megfelelően teljesíti a munkavállaló, ez megalapozhatja a munkáltatói felmondást. Ennek hiányában marad a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének lehetősége.

4.5. A visszatérő kismama munkaviszonyának megszüntetése

Gyakori élethelyzet, hogy különösen a hosszabb ideig távol lévő kismama visszatérésekor alapjaiban megváltozik a munkahelyi környezet, aminek következtében a munkáltató nem kívánja őt foglalkoztatni, tipikusan azért, mert meg kívánja tartani a kismama helyére felvett munkavállalót. Ugyanakkor - amennyiben az adott munkakörben a kismama távolléte alatt változás nem történt - a munkáltató alapvető kötelezettsége, hogy a fizetés nélküli szabadság lejártát követően a visszatérő munkavállalót a munkaszerződése szerint tovább foglalkoztassa. Ennek a helyzetnek a megoldása munkáltatói felmondással nem lehetséges, egyszerűen azért, mert nem hozható fel jogszerű felmondási ok. (A kismama nem dolgozott, így a magatartásával kapcsolatban sem merülhet fel kifogás, a képessége sem változott, s a munkáltató működésében sem történt semmi változás.) Más lehetőség hiányában a munkaviszony megszüntetésére csak a közös megegyezés marad.

Itt jegyzem meg, hogy a bírói gyakorlat szerint jogszerű, ha a távollévő munkavállaló helyettesítésére határozott időre alkalmaz munkavállalót a munkáltató, s az is elfogadható, ha a határozott idő tartamát nem naptár szerint, hanem a helyettesített munkavállaló távollétének tartamában határozzák meg a felek.⁵⁶ Ez persze az előzőekben jelzett problémát nem oldja meg, de legalább egyszerűbbé (és nem mellékesen olcsóbbá) teszi a helyettesítő munkavállalótól való megváltást.

5. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás

5.1. Az azonnali hatályú felmondással szemben támasztott követelmények

5.1.1. Az azonnali hatályú felmondás esetei

⁵⁶ Kúria Mfv. 10.703/2012.

Az azonnali hatályú felmondás – elnevezéséből következően – felmondási idő közbeiktatása nélkül szünteti meg a munkaviszonyt.⁵⁷ Az Mt. három tényállás alapján ad lehetőséget arra, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát. Ezek a következők.

- a) A munkavállaló súlyos szerződésszegése, Mt. 78. §.
- b) A próbaidő tartama alatt, Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont.
- c) A határozott idejű munkaviszony megszüntetése, feltéve, hogy a munkáltató megfizeti a munkavállalónak a határozott időből még hátra lévő időtartamra járó, de legfeljebb tizenkét havi távolléti díját, Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont és 79. § (2) bekezdés.

A b) pont alatti esetet érintettem a 3. pontban, a c) alatti pedig gyakorlati problémát nem okoz. Ezért ebben a pontban az a) alatti azonnali hatályú felmondásról esik szó.

5.1.2. Az Mt. 78. §-án alapuló munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogalapja

Az Mt. 78. § (1) bekezdése a következőt rendeli. „A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.” Két indokcsoportot határoz meg az idézett szabály, amelyek közül nagyobb gyakorlati jelentősége az elsőnek van. Eszerint a munkavállaló munkaviszonyát abban az esetben szüntetheti meg a munkáltató azonnali hatályú felmondással, ha a munkavállaló i) szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartással, ii) a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét, iii) jelentős mértékben megszegi. A munkáltatói azonnali hatályú felmondás akkor jogszerű, ha a három említett feltétel együttesen megvalósul. A gyakorlatban az alábbi kötelezettségszegések alapozhatják meg a munkáltató azonnali hatályú felmondását.

a) *Munkaköri kötelezettség megszegése.* E körben tipikus indok az igazolatlan mulasztás, a munkaidő nem munkával töltése. Az igazolatlan távolléttel esik egy tekintet alá, ha a munkavállaló a kötelezően elrendelt oktatásról késik vagy attól igazolatlanul távol marad, továbbá ha a munkavédelmi oktatáson való részvételt megtagadja.⁵⁸ De: a munkáltató belső szabályainak (akár súlyos) megsértése csak abban az esetben értékelhető a munkavállaló terhére, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a belső szabályzat mindenki számára hozzáférhető volt, azt mindenki megismerhette.⁵⁹ Súlyos, azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegés a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása, továbbá az alkoholos befolyásoltság vagy más tudatmódosító szer hatása alatt történő munkavégzés is. Megjegyzem, az is megalapozhatja a munkáltató azonnali hatályú felmondását, ha a munkavállaló alapos ok nélkül megtagadja a munkára képes állapotának a vizsgálatát. Értelemszerűen alapulhat az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló szabálytalan, előírásba ütköző munkavégzésén, ide értve a feladat

⁵⁷ A joggyakorlat elfogadja, ha az ilyen tartalmú felmondás annak közléséhez képest néhány nappal később szünteti meg a munkaviszonyt.

⁵⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.820/2007.

⁵⁹ Kúria Mfv. 10.338/2016.

elvégzésére megadott határidő elmulasztását is. *De:* ez utóbbi kötelezettségzegések esetében a bíróság azt is vizsgálja, hogy a kötelezettségzegés mennyiben volt jelentős mértékű, illetve sorozatos, e körülmények hiányában megalapozatlannak minősíti a munkáltató azonnali hatályú felmondását. Okszerűen élhet az azonnali hatályú felmondás jogával, ha a munkavállaló (szándékosan vagy súlyosan gondatlanul) kárt okoz, a kártérítési igény érvényesítése mellett. Végül e körben kiemelem, hogy a joggyakorlat a vezetővel szembeni elvárhatóság szintjét az általánoshoz képest magasabb szinten határozza meg. Adott esetben jogszerűnek ítélte a bíróság a vezetővel (konkrétan gazdasági igazgatóval) szembeni azonnali hatályú felmondást, mert nevezett első helyen írt alá több átutalási megbízást, noha a belső szabályzat értelmében csak másodhelyi aláíró volt.⁶⁰

b) Az általános magatartási követelmények megsértése. Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjai értelmében a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, továbbá a munkatársaival együttműködni. E kötelezettségek jelentős mértékű megszegése megalapozza a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. Néhány példa a gyakorlatból. A munkatársakat megillető kellő tiszteletet és a munkatárs emberi méltóságát sérti, ha a munkavállaló obszcén képeket küldött munkatársnőjének a munkáltató belső levelezési rendszerében.⁶¹ Az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a felettesét alapos ok nélkül rendszeresen lejárhatja a munkatársai előtt.⁶² Az együttműködési kötelezettség a munkavállalót a keresőképtelensége tartama alatt is terheli.⁶³ *De:* A Kúria egy viszonylag friss döntésében némileg eltérő álláspontot fejtett ki a munkatárs emberi méltóságát sértő magatartás megítélésével kapcsolatban. Az adott per tényállása szerint a munkáltató egyik középvezetője kifejezetten obszcén kifejezésekkel illetve (egyébként távollétében) az egyik munkatársát. Erre tekintettel a munkáltató a középvezető munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. A Kúria – megalapozatlannak minősítve a munkáltató azonnali hatályú felmondását - ezen ügy elbírálása során kifejtette: a munkavállalótól is elvárt együttműködési kötelezettség megszegése abban az esetben értékelhető jelentős mértékűnek, ha akadályozza a munkafeladatok hatékony teljesítését.⁶⁴ Más ügyben viszont az eljáró bíróságok nem vizsgálták azt, hogy adott esetben a munkavállaló véleménynyilvánítása mennyiben érintette a „munkafeladatok hatékony teljesítését”, hanem önmagában a másokat sértő kijelentéseket úgy minősítették, hogy azok megalapozzák a munkáltató azonnali hatályú felmondását.⁶⁵ Látható, hogy e téren némileg ellentmondó a joggyakorlat, ami óvatosságra int az ilyen és hasonló indokra alapított munkáltatói felmondást/azonnali hatályú felmondást tartalmazó döntés meghozatalánál.

A munkáltatói felmondás indoka lehet a munkavállaló munkahelyen kívüli, illetve összeférhetetlen magatartása, ezekre az 5.2. és az 5.3. alpontokban térek ki.

⁶⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.773/1998.

⁶¹ BH 2006.201.

⁶² BH 2009.161.

⁶³ BH 1999.573., Mfv. 10.149/2022.

⁶⁴ Kúria Mfv. 10.112/2021.

⁶⁵ Kúria Mfv. 10.011/2023.

5.1.3. Az Mt. 78. §-án alapuló azonnali hatályú felmondás közlésének határideje

Az Mt. általános magatartási követelményeiből, különösen a joggal való visszaélés tilalmából következik, hogy a munkáltató a munkavállaló azonnali hatályú felmondást megalapozó magatartására rövid időn belül reagáljon, azzal ne éljen vissza, ne tartsa bizonytalanságban a munkavállalót. Erre tekintettel az Mt. 78. § (2) bekezdése az alábbiakat rendel. „Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.” A tizenöt napos határidő a tudomásszerzéstől számítandó. Ennek kapcsán kiemelem, hogy a joggyakorlat a tudomásszerzést általában akkor tekinti megvalósultnak, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szerez ismereteket az azonnali hatályú felmondást megalapozó munkavállalói magatartásról. Lényeges továbbá, hogy tudomásszerzés alatt érteni kell mindazon körülmények ismeretét, amelyek alapján az adott munkavállalói magatartás alaposan megítélhető. Ennek érdekében sok esetben vizsgálatot kell a munkáltatónak lefolytatni, ami időigényes is lehet. Konkrét döntés indokolásából idézve: a szóban lévő határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkört gyakorló a megalapozott döntés meghozatala szempontjából valamennyi releváns tényt megismer. A tudomásszerzés érdekében lefolytatott vizsgálat így a szubjektív határidőbe nem számít be. Értékelendő az is, hogy a gyanú felmerülésekor a vizsgálatot azonnal megkezdte a munkáltató és azt ésszerű határidőben be is fejezte.⁶⁶ A tizenöt napos határidő megtartása tehát nem feltétlenül igazodik annak naptári lejártához, ezzel szemben az egyéves határidő objektívnek minősül, azaz ennek elteltét követően azonnali hatályú felmondás nem közölhető abban az esetben sem, ha a tudomásszerzés e határidő lejártát megelőző napokban történt.

A tizenöt napos határidőt – főszabály szerint - abban az esetben kell megtartottnak tekinteni, ha a munkáltató ezen határidőn belül közli a munkavállalóval az azonnali hatályú felmondást.⁶⁷ A gyakorlatban nem kis nehézséget okozott, ha a munkáltató postai úton közölte a jognyilatkozatát, ugyanis ebben a helyzetben kis részben a posta, nagyobb részben a címzett eljárástól (is) függött az, hogy a munkavállaló részére történő kézbesítés mely időpontban történik meg. A bírói gyakorlat ezért már évek óta jogszerűen közöltnek tekinti az azonnali hatályú felmondást, ha azt a (tizenöt napos) határidő lejártának legkésőbb az utolsó napján postára adták, mégpedig a munkavállaló ismert címére. Ezt a joggyakorlatot az Mt. jogszabályi szintre emelte.⁶⁸

⁶⁶ Kúria 10.081/2022.

⁶⁷ Természetesen ez igaz az egyéves, úgynevezett objektív határidőt illetően is, de a közlés megtörténte ez esetben nem okoz gyakorlati nehézséget.

⁶⁸ Mt. 26. § 2023. január 1. napjától hatályos (6) bekezdése.

5.2. A munkavállaló munkaidőn kívüli magatartása

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. A 8. § (2) bekezdése a munkavállaló lojalitási kötelezettségét kiterjeszti, kimondva: 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. A gyakorlatban e tilalom megsértését döntően a munkavállaló a munkáltatót is érintő véleménynyilvánítása, esetenként a munkaviszonyt közvetlenül nem érintő bűncselekmény elkövetése eredményezi/eredményezheti.

a) *A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága.* A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.⁶⁹ Az egyértelmű, hogy megalapozott az ilyen véleménynyilvánításra hivatkozó azonnali hatályú felmondás, ha a munkavállaló a munkáltatót, illetve annak meghatározott munkavállalói (vezetői) tevékenységét negatív színben tünteti fel. A joggyakorlat szerint a munkavállalót megillető véleménynyilvánításhoz való alkotmányos jog nem jelentheti azt, hogy e jogát a meglévő hiányosságoknak a sajtónyilvánosság felhasználásával történő közzétételével a munkáltató érdekeivel ellentétesen gyakorolhatja.⁷⁰ Sőt: az is maga után vonhatja a legsúlyosabb jogkövetkezményt, ha a munkavállaló méltatlanná válik véleménye alapján a munkaköre betöltésére. Így, ha a pedagógus Facebook (szülők által is elérhető) oldalán a zsidókat, a romákat és a menekülteket érintő negatív bejegyzéseket tesz, illetve lájkol, erre tekintettel jogviszonyának azonnali hatályú felmondása jogszerűnek tekinthető.⁷¹

Ugyanakkor jóval nehezebb a munkáltatót érintő, de semleges bejegyzések megítélése. A magyar ítélkezési gyakorlatból az egyik legvitatottabb esetet érdemes e körben idézni. A felperesi munkavállaló egy bank alkalmazottja volt. Egyik munkatársával egy szakmai blogot szerkesztett, amelyben két általános kérdést feszegetett oly módon, hogy azok tartalmából a munkáltató személyére nem volt levonható következtetés. A munkáltató felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát, azzal az indokkal, hogy a nála szerzett szakmai tapasztalatát osztotta meg a nyilvánossággal, amivel sértette a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A munkavállaló keresetét az eljáró bíróságok elutasították, és az Alkotmánybíróság sem találta megalapozottnak a bírói döntéssel szembeni panaszt. Az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) a véleménynyilvánítás szabadsága megsértésének minősítette a munkáltató eljárását, az alábbi négy szempont értékelése alapján:

1. A közlés jellege. Az Alkotmánybíróság álláspontjával szemben az EJEB arra következtetésre jutott, hogy a munkavállaló védelme nem csupán a közéleti, hanem a szakmai kérdésekre is kiterjed.

⁶⁹ Mt. 8. § (3) bekezdés

⁷⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.119/2003.

⁷¹ Kúria Mfv. 10.098/2019.

2. A közlés személyes indítéka. Az EJEB hangsúlyozta, hogy a személyes sértettségből eredő közlés valóban nem áll védelem alatt, de ilyen motívuma a munkavállalónak nem volt.

3. A közléssel okozott kár. Az EJEB elfogadta, hogy a magyar munkajog a munkakör teljesítése során szerzett információk megosztását a munkáltató jogos gazdasági érdeke sérelmének tekinti, de azt is megállapította, hogy az adott ügyben nem bizonyított a munkáltató bármilyen kára, hátránya.

4. A joghátrány súlya. Az EJEB álláspontja szerint az állásból való elbocsátás súlyos joghátrány.⁷²

Az EJEB által meghatározott szempontok iránymutatásul szolgálhatnak az e körben felmerülő tényállások megítélése során.

b) *Bűncselekmény elkövetése.* Egyértelmű, ha a munkavállaló a munkáltató sérelmére követ el bűncselekményt (például eltulajdonítja valamely vagyontárgyát), ez egyben megalapozza a munkaviszonyának azonnali hatályú felmondását. Kérdéses ugyanakkor, hogy miként kell megítélni azt a helyzetet, amelyben felmerül a bűncselekmény elkövetésének a gyanúja és emiatt a munkavállaló előzetes letartóztatásba kerül, azaz nem tud eleget tenni munkavégzési (rendelkezésre állási) kötelezettségének. Hangsúlyozni kell, hogy ilyen esetben még csak a bűncselekmény elkövetésének (alapos) gyanúja merül fel. A joggyakorlat szerint bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja szigorúan körülhatárolt feltételek fennállása esetén megalapozhatja a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. A bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóról a rendőrségtől kapott, a letartóztatásáról szóló értesítés a bizalomvesztést megalapozhatja, ami azonnali hatályú felmondás alapjául is szolgál.⁷³ Az azonnali hatályú felmondás ilyen feltételek mellett jogszerű lehet akkor is, ha végül a bíróság felmenti a munkavállalót.⁷⁴ Ugyanakkor jól látható, hogy az ilyen alapon meghozott azonnali hatályú felmondás kockázatos, ezért megfontolandó a jogviszony fenntartása, arra is tekintettel, hogy az előzetes letartóztatásban lévő munkavállaló részére – munkavégzés hiányában – munkabér nem jár. Jóval megalapozottabb lehet a munkáltatói reagálás, ha legalább a nyomozati eljárás lezárulását követően, annak ismeretében történik.

5.3. Összeférhetetlenség

A munkajogi szabályozás az „összeférhetetlenség” jogi kategóriáról kifejezetten nem rendelkezik, mindössze a vezető állású munkavállalót érintően határoz meg ilyen tartalmú korlátokat.⁷⁵ A jogi értelemben vett összeférhetetlenség személyi vagy tárgyi lehet, ez utóbbi a munkajogban tipikusan a munkavállaló többes foglalkoztatása kapcsán merül fel.

Személyi összeférhetetlenség a munkaviszonyt érintően abban az esetben alakulhat ki, ha hozzátartozók kerülnek mindkét fél, tehát a munkavállaló és a munkáltató/munkáltatói jogkör gyakorlója pozíciójába. Ezt tilalmazó szabályt az Mt.

⁷² Herbai v. Hungary No 11608/15. 2019. november 5.

⁷³ EBH 2005.1244.

⁷⁴ Kúria Mfv. 10.616/2015.

⁷⁵ Mt. 211. §.

nem tartalmaz, legfeljebb általános magatartási szabályba (különösen a tisztességes joggyakorlás követelményébe) ütközhet az ilyen helyzet kialakulása. Természetesen nincs elzárva a munkáltató attól, hogy belső szabályzatban állapítson meg tiltó rendelkezéseket, például azt, hogy az ellenőrző és az ellenőrzött nem lehet közeli hozzátartozó. Ilyen belső rendelkezés megsértése akár a legsúlyosabb joghátrányt, azaz munkáltatói azonnali hatályú felmondást is megalapoz.

A tárgyi összeférhetlenség a munkavállaló többes foglalkoztatása esetén merülhet fel. Mindenekelőtt hangsúlyozom, hogy kifejezett rendelkezést nem tartalmaz az Mt. még arra nézve sem, hogy miként kell ezt a munkavállalónak a munkáltató felé bejelenteni. Az együttműködési kötelezettségből azonban következik, hogy konkrét rendelkezés hiányában is köteles a munkavállaló előzetesen tájékoztatni a munkáltatót a további munkaviszony létesítésére irányuló szándékáról. A további munkavégzésre vonatkozó bejelentés akkor megfelelő, ha kellően konkrét, kitér a munkavégzésnek a munkáltató gazdasági érdekeit és működését érintő valamennyi körülményére és feltételére, és a munkavállaló bizonyítja a munkáltatói jogkör gyakorló részére adott ennek mindenben megfelelő bejelentését.⁷⁶ Önmagában a bejelentés elmulasztása, illetve annak valótlan tartalma is megalapozhatja a munkáltató azonnali hatályú felmondását. A bejelentés tartalma alapján vizsgálhatja a munkáltató azt, hogy a munkavállaló további munkavégzése sérti-e bármely jogos gazdasági érdekét. Ennek során nem elegendő a további foglalkoztatással érintett munkáltató cégjegyzékében szereplő tevékenységi körének értékelése, e cég konkrét tevékenysége mérvadó annak megítélésénél, hogy a munkavállaló további foglalkoztatása érinti-e a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A gazdasági élet szereplőinek a cégjegyzékben lévő azonos tevékenységi köre mellett sem kizárt, hogy a munkavállaló nem veszélyezteti a munkáltató gazdasági érdekeit. Adott esetben mindkét munkáltató cégjegyzékében szerepelt a „vegyi árú nagykereskedelem” tevékenységi kör, s mindkét cég ténylegesen folytatott ilyen tevékenységet. Tekintettel azonban arra, hogy a munkavállaló foglalkoztatója semmilyen olyan terméket vagy szolgáltatást nem nyújt, amely hasonlít a másik munkáltatóéhoz, jogsértés nem állapítható meg. A további foglalkoztatás jogellenességét a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye.⁷⁷ Megjegyzem, a munkáltató abban az esetben sem tilthatja meg a munkavállaló további munkavégzését, ha azt összeférhetetlennek tartja a nála fennálló munkaviszonnyal. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató összeférhetlenségre történő jelzése ellenére további jogviszonyt létesít, a fennálló munkaviszony (akár azonnali hatályú felmondással történő) megszüntetésének lehet helye.

6. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az előzőekben olyan helyzetekről esett szó, amelyekben a munkaviszony megszüntetése meghatározott kockázatokkal jár/járhat. A kockázat abban áll, hogy a munkavállaló által kezdeményezett jogvitában a bíróság jogellenesnek

⁷⁶ 2340. EH.

⁷⁷ 15/2014. számú elvi döntés.

minősíti/minősítheti a munkaviszony megszüntetését, legyen az a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés, felmondás vagy azonnali hatályú felmondás. Érdemes ezért végül röviden áttekinteni, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése milyen a munkáltatót terhelő jogkövetkezéssel jár.

a) *Kártérítés.* Az Mt. 82. § (1) bekezdése főszabályként kimondja: a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkáltató kártérítési felelősségére irányadó szabályokat az Mt. XIII. fejezete tartalmazza. A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló által igényelhető tipikus kár az elmaradt jövedelem, ami abból ered, hogy elesik a megszüntetett munkaviszonyában kapott munkabérétől. Értelemszerűen e körbe sorolható az alpbér, de ezen kívül minden olyan juttatás, amely rendszeresen megillette a munkavállalót, ide értve a cafeteriát is.⁷⁸ Az általános kártérítési szabályokhoz képest viszont lényeges eltérés, hogy elmaradt jövedelem jogcímén a munkavállaló legfeljebb tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget igényelhet.⁷⁹ Ennek a korlátozásnak az indoka az a jogalkotói feltevés, miszerint meghatározott idő elteltével a munkavállaló kára és a korábbi munkaviszonyának jogellenes megszüntetése között már nem igazolható az oksági kapcsolat.⁸⁰ Az elmaradt jövedelemben értelemszerűen be kell számítani a munkavállaló által ténylegesen elért jövedelmet. Ezen túlmenően úgynevezett kárenyhítési kötelezettség terheli a munkavállalót, amiből az következik, hogy az elmaradt jövedelmet csökkenteni kell azzal az összeggel is, amelyet a munkavállaló az adott helyzetben elvárható módon elérhetett volna.⁸¹ A joggyakorlat szerint elvárható a munkavállalótól, hogy keresőfoglalkozás hiányában álláskeresőként regisztráljon, így igényelje az e címen őt megillető járandóságot. Egyebekben a munkáltatót terheli annak a bizonyítása, hogy milyen jövedelmet érhetett volna el a munkavállaló. Ez a bizonyítás akkor sikeres, ha konkrétan megjelöli a munkáltatót azt a foglalkoztatási lehetőséget, amelynek igénybe vétele a munkavállalótól elvárható lett volna. Önmagában az, hogy a munkavállaló munkakörében több álláshirdetés is megjelent, nem jelenti azt, hogy a munkavállaló megszegte a kárenyhítési kötelezettségét.

b) *Atalánykár.* Kártérítés helyett a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget igényelhet.⁸² Ilyen tartalmú igényt nyilvánvalóan az a munkavállaló érvényesít, aki a munkaviszonya (jogellenes) megszüntetését követően olyan jogviszonyt létesít, amelyben a jövedelme legalább eléri a korábbi munkabérét, ezért elmaradt jövedelme nincs. Ez az igény – a bírói gyakorlatban is használt elnevezése ellenére – nem kártérítési alapú, ezért az elbírálása során nem vizsgálendő a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége.

c) *A munkaviszony helyreállítása.* Az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése kivételes jogkövetkezményének tekinti a munkaviszony helyreállítását.⁸³ Ezt csak akkor

⁷⁸ Mt. 169. § (1) bekezdés.

⁷⁹ Mt. 82. § (2) bekezdés.

⁸⁰ Ugyanakkor kiemelendő, hogy a limitet meghatározó szabály nem tizenkét havi időtartamra, hanem meghatározott összegre korlátozza az elmaradt jövedelem iránti igényt.

⁸¹ Mt. 167. § (2) bekezdés.

⁸² Mt. 82. § (4) bekezdés.

⁸³ Ennek indokait nem részletezem, de érdemes megjegyezni, hogy a korábbi, a munkaviszony helyreállítását preferáló szabályozás alapján is csak kivételesen igényelték ezt a munkavállalóktól.

igényelheti a munkavállaló, ha a munkaviszonya megszüntetésének jogellenességét az Mt.-ben tételesen meghatározott jogcímek valamelyike alapján állapította meg a bíróság.⁸⁴ Ebben az esetben a munkáltatónak természetesen ismét foglalkoztatni kell a munkavállalót a munkaszerződése szerint, továbbá meg kell térítenie a munkavállaló elmaradt jövedelmét és egyéb kárát. Ez utóbbi meghatározása során nem érvényesül az elmaradt jövedelem a) pontban említett limitösszege, de vizsgálendő a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének teljesítése.

⁸⁴ Mt. 83. § (1) bekezdés.