

JOGALKALMAZÁS

Bankó Zoltán

A Legfelsőbb Bíróság ítéletei a 2007. év második és a 2008. év első felében

Jelen áttekintő tanulmányban a Legfelsőbb Bíróságnak a 2007. év második felében és a 2008. év első felében közzétett döntései kerülnek rendszerezésre és bemutatásra. Az időszakot általánosságban áttekintve az alábbi megállapítások kínálkoznak: míg legtöbbször – a bíróságra kerülő ügyek természetéből fakadóan is – hiányoznak, vagy kis számban szerepelnek a legfőbb bírói fórum publikált döntései között kollektív munkajoggal kapcsolatosak, addig a vizsgált időszakban olvashatunk a szakszervezeti vétóval,¹ a szakszervezeti tagdíj levonásával,² sztrájkkal kapcsolatos³ és még az üzemi tanács joggyakorlásával összefüggő⁴ határozatokat is, sőt ide sorolhatjuk a szakszervezeti tisztségviselővel szemben megvalósult hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos döntést is.⁵ Természetesen az említett időszakban is a munkajogviszony megszüntetésével és a kárfelelősséggel kapcsolatos döntések vannak túlsúlyban, jellemző például, hogy a megszüntetésre irányuló színté valamennyi jognyilatkozat jogszerűségével kapcsolatosan találhatunk jogesetet. Külön érdekesség, hogy ebben az időszakban a köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatosan publikált bírósági határozatok is⁶ kivétel nélkül a köztisztviselői jogviszony megszüntetésével foglalkoznak. Ritkasága okán emelendő ki az, hogy a 2007. év második felében születettek munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos döntések is,⁷ ami a munkaerő-kölcsönzés hét évre visszatekintő hazai szabályozását követően eddig csak igen ritkán (a munkaerő-kölcsönzés munkajogi vonatkozásait tekintve eddig kétszer) történt meg. Szintén alig találkozunk munkajogi döntésekben az Európai Unió joganyagára történő utalásokkal, a feldolgozott időszakban két döntés tartalmazott az uniós normák tartalmára történő hivatkozást.⁸ Jelen időszak elemzése – a terjedelmi korlátokra is figyelemmel – a részletesebb tényállás bemutatásra a ritkább tárgykörökként említett esetekben vállalkozik, a szokásosan na-

¹ BH 2007. 1713.

² EBH 2007. 1724.

³ EBH 2007. 1642.

⁴ EBH 2007. 1633.

⁵ A BH 2007. 423 szerint a béren kívüli juttatás valamennyi munkavállaló részére történő biztosítása a juttatásból kizárólag kihagyott – a munkavégzés alól felmentett – szakszervezeti tisztségviselőkkel szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését megalapozhatja; az esetet az egyéni munkajogviszonyról szóló részben, az egyenlő bánásmódra vonatkozó döntések között mutatjuk be.

⁶ BH 2007. 269, BH 2007. 351, BH 2007. 352, BH 2008. 164.

⁷ EBH 2007. 1641, EBH 2007. 1635.

⁸ BH 2008. 130, EBH 2007. 1633.

gyobb számú döntést tartalmazó ügycsoportokban a döntések felsorolása és rendszerezése történik meg, és néhány közérdeklődésre számot tartó ügyet emelünk ki.

I. Kollektív munkajog

A 2007. év végén közzétett határozatok közül a kollektív munkajoggal kapcsolatba hozhatók a szakszervezeti jogokkal (a szakszervezet kifogási jogával és a szakszervezeti tagdíj levonásával) illetve a sztrájkkal valamint az üzemi tanács (tagjainak) joggyakorlásával foglalkoztak.

1. A szakszervezeti kifogás

A *szakszervezeti vétó*, vagy más néven kifogás sokat elemzett és bírált jogosultsága a munkavállalói érdekképviselőknek.⁹ Az elmúlt időszakban két szakszervezeti vétóval kapcsolatos döntés is született, figyelemre méltó módon az egyik a joggyakorlás korlátját a másik pedig a joggyakorlás lehetőségét emeli ki. Az EBH 2007. 1713 számú határozat a kifogás azon korlátját hangsúlyozza, mely szerint nem gyakorolhatja a szakszervezet a kifogás jogát, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet.¹⁰ A választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntető munkáltatói intézkedés ellen a szakszervezet kifogást nem emelhet, mert a rendkívüli felmondás miatt az érintett munkavállaló egyéni jogvitát kezdeményezhet. A kérelmező szakszervezet a szakszervezeti alelnök munkaviszonyának rendkívüli felmondással való megszüntetése kapcsán nyújtott be kifogást, majd kérelemmel fordult a bírósághoz. A kérelmező álláspontja az volt, hogy a rendkívüli felmondás ellen is előterjeszthetett kifogást, mert hatálytalan a rendkívüli felmondás a szakszervezeti véleményeztetés hiányában, és emiatt az érintett munkavállaló egyéni jogvitát nem kezdeményezhet. Sérelmezte, hogy az eljáró bíróságok nem bírálták el az Mt. 23. § (5) bekezdésébe ütköző munkáltatói jogsértést az intézkedés végrehajtása felfüggesztésének elmulasztása miatt. A Legfelsőbb Bíróság ítéletében kimondta, hogy a munkavállaló egyéni jogvitát kezdeményezhet a rendkívüli felmondással szemben, az Mt. 23. § (3) bekezdésében megállapított kivétel ugyanis csak az előzetes egyetértés hiányában közölt rendes felmondásra vonatkozik.

A másik szakszervezeti vétóval kapcsolatos döntés az EBH 2007. 1631 számú, mely szerint a választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem megsértésével közölt felmentés, mint jogellenes munkáltatói intézkedés ellen a szakszervezet kifogással élhet. A munkáltató a jogvitában arra hivatkozott, hogy a munkavállaló szakszervezeti tisztségviselővé választását nem bizonyította. A Legfelsőbb Bíróság elvi érrel rögzítette azon álláspontját, miszerint a tisztségviselő választásának szabályszerűsége a munkaügyi perben nem vitatható.

⁹ A szakszervezeti vétó elemzését lásd például Kiss György: *Munkajog*. Budapest, 2006, Osiris, 362–365.; Pál Lajos: A szakszervezeti kifogás gyakorlásával kapcsolatos kérdések. In: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*, Pécs, 2008, PTE ÁJK, 335.

¹⁰ Mt. 23. § (3) bek.

2. A szakszervezeti tisztségviselő státusvédelme

A szakszervezetnek a szakszervezeti tisztségviselő *státusvédelmével* kapcsolatos joga a szakszervezeti tisztségviselő munkáltatói rendes felmondással való megszüntetéséhez történő *előzetes hozzájárulása*. Az EBH 2007. 1714. számú döntés a joggyakorlás megtagadásával okozott szakszervezeti kárfelelősség kérdésében mutat irányt. Az ítélet szerint felróható magatartás hiányában a szakszervezet mentesül a kártérítési felelősség alól, ha a tisztségviselője munkaviszonyának rendes felmondással való megszüntetéséhez az előzetes hozzájárulás megtagadásával kárt okozott. A felperes munkáltató keresetében arra hivatkozott, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő felmentéséhez kért előzetes egyetértést alperes megtagadta, a bíróság azonban az alperes hozzájáruló jognyilatkozatát ítéletével pótolta, és az ezzel összefüggésben kifizetett többletilletmény, illetve többlet-végkielégítés miatt kára keletkezett. Az első és a másodfokú ítélet indokolása szerint az alperes kártérítési felelőssége a Ptk 339. § (1) bekezdése alapján fennáll, mert a jognyilatkozat pótlásával kapcsolatos perben a jogerős határozat megállapította, hogy az alperes a perbeli esetben rendeltetésszerűen, jogellenesen gyakorolta az Mt. 28. §-ában biztosított jogosultságát. A felperes munkáltató az alperes szakszervezettel szemben kártérítési igényt a Ptk 339. § (1) bekezdése alapján érvényesíthet, ennek megfelelően az alperes az általa jogellenesen okozott kárért felel, de mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható. Általában azt kell vizsgálnia a munkaügyi bíróságnak, hogy az adott körülmények mellett a tisztségviselő jogviszonyának megszüntetése esetén a szakszervezet zavartalan működése biztosítható-e. A bírói gyakorlat szerint a mérlegelés során a téves ténymegállapítás, illetve következtetés önmagában nem elegendő a felróható magatartás megállapításához. Csak az ehhez járuló különleges körülmények, pl. a tények kirívóan okszerűtlen értékelése, illetve a kirívóan súlyos jogalkalmazási, jogértelmezési tévedés értékelhető a kártérítési felelősséget megalapozó felróható magatartásként [EBH 2001. 526, EBH 2002. 750].

3. Sztrájkjog

A *sztrájkjoggal* kapcsolatosan a békekötelem¹¹ tartalmának kifejtését tartalmazza az EBH 2007. 1642 számú eset. Eszerint az adott év tavaszán tartott szakszervezeti sztrájk nem minősül jogellenesnek, ha az a következő évi bérfejlesztéssel, és a következő évek bérfelzárkóztatásával függött össze, és ezeket a kollektív szerződés nem rendezte. Az adott tényállás alapján az eljáró bíróságok helytállóan következtettek arra, hogy a kérelmezett kezdeményezésében megtartott sztrájk nem ütközött az Szt. 3. §-a (1) bekezdésének d) pontjába. A kérelmező által hivatkozott jogszabály szerint jogellenes a sztrájk – egyebek mellett –, a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. Az irányadó tényállásból következően a kérelmezőnél a kollektív szerződésben nem született megállapodás a sztrájkkal érintett évekre, a sztrájk nem hatályban lévő kollektív szerződéses megállapodás megváltoztatására irányult. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint az előző évre kötött éves megállapodás a következő

¹¹ A békekötelem tartalmáról lásd Kiss György im. 399–401.

évben nem minősül hatályban lévőnek, ezért a kérelmező alaptalanul hivatkozott az Szt. 3. §-a (1) bekezdése d) pontjának megsértésére.

4. A szakszervezeti tagdíj levonása

A *szakszervezeti tagdíj levonásával* kapcsolatos jogvitát mutat be az EBH 2007. 1724 számú ítélet. A bíróság elvi jelentőségű döntése az, hogy a munkáltató a szakszervezeti tagdíjat a munkavállaló kérelmére köteles levonni a munkabéréből akkor is, ha a tagdíj összegét nem számszerűen, hanem egyéb, egyértelmű módon határozta meg írásbeli nyilatkozatában. Az ezzel ellentétes álláspont az volt, hogy a konkrét összegre megadott megbízást kell a munkáltatónak teljesítenie. A munkáltatót a megbízási jogviszony megszűnéséig terheli az a kötelezettség, hogy az eredetileg összecszerűségében pontosított, munkavállalótól származó megbízást teljesítse mindaddig, amíg újabb pontos összegre vonatkozó megbízást nem kap a munkavállalótól. A törvény értelmében a munkabéréből levonásnak egyebek mellett a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye, ez irányadó a szakszervezeti tagdíj levonására is. A munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény értelmében a munkáltató a munkavállaló írásbeli kérelmére a munkabéréből a tagdíjat köteles levonni és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet javára a kérelemben meghatározott összeget átutalni (1. §), a munkáltató köteles a megbízás megszűnéséig a tagdíjat levonni és az érdekképviselésnek kifizetni vagy átutalni (2. §). A tagdíj többféleképpen határozható meg (egy vagy több, illetve emelkedő összegben, esetleg kulcs, vagy más tényező szerint), ehhez képest a Legfelsőbb Bíróság szerint a kérelemben meghatározott összegen nemcsak számszerűen, hanem egyéb módon egyértelműen meghatározott tagdíjat is érteni kell, mindegyik levonása teljesítésére köteles a munkáltató, ebből következően a törvény szerint a munkavállaló rendelkezésének kell eleget tennie a munkáltatónak. Az adott esetben a kérelmezett is ennek megfelelően járt el a vitatott intézkedést megelőzően éveken át a munkavállalók egyértelmű kérelme alapján, annak teljesítését jogszerűen nem tagadhatta meg.

5. Az üzemi tanács jogköre

Az *üzemi tanácsnak (illetve tagjainak) az üzemi tanács jogosultságával kapcsolatos joggyakorlásáról* olvashatunk az EBH 2007. 1633 számú esetben, melyben a munkajogviszonyok megszüntetése kapcsán merült fel az üzemi tanács tagjaként az üzemi tanács jogkörével kapcsolatos magatartás tanúsításának értékelése. Eszerint nem minősül a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő munkavállalói magatartásnak, ha az üzemi tanács tagjai a dolgozók jóléti céljára rendelt ingatlanok védelme érdekében gyakorolták a törvényben biztosított jogait. A felperes munkavállalók egyben az üzemi tanács tagjai is voltak, munkaviszonyukat az alperes rendkívüli felmondással szüntette meg azon indoklással, hogy az üzemi tanács tagjaként a munkáltató tulajdonában álló ingatlan értékesítésével kapcsolatban indult bírósági eljárás során az Mt. 69. §, illetve a 22/A. §-a előírásainak megsértésével olyan magatartást tanúsítottak, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. A felperesek harmadik személynek adott tájékoztatással megsértették a munkáltató gazdasági érdekeit és veszélyeztették üzleti jó hírnevét. A rendkívüli felmondás

felperes terhére róttá azt is, hogy az üzleti titoknak minősülő peres ügyekről engedély nélkül tájékoztatást adott a sajtó részére, és ezzel megszegte a szervezeti és működési szabályzatban foglaltakat, valamint az egyik vezérigazgatói intézkedést.

Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az ügyben az Mt. 69. §-át az Európai Közöség 2002/14/EK számú irányelvével¹² együtt kell alkalmazni. Álláspontja szerint az alperes által hivatkozott bírósági eljárásban az üzemi tanács önálló félként lépett fel, a pert a felperesek nem mint munkavállalók indították. A rendkívüli felmondás kizárólag a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatban tanúsított magatartásra alapítható, a felperesek azonban az üzemi tanács tagjaiként jártak el. E minőségükben akkor lenne jogsértő az eljárás, ha az üzemi titkot kifejezetten bizalmasan hozta volna az alperes a tudomásukra azon feltétellel, hogy annak további közlésére nem jogosultak. A törvény biztosítja, hogy az üzemi tanács a munkáltató nyilvántartásába betekinthessen, és a munkáltatótól tájékoztatást kérjen, ha az a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos [Mt. 22. § (1) bekezdés]. A bíróság megállapítása szerint alapvető fontosságú, hogy az üzemi tanács működése során megfelelő információkhoz jusson, mivel ez biztosítja, hogy megalapozottan nyilvánítson véleményt a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatban, vagyis megfelelően működhessen érdekképviselői,¹³ illetve érdekvérvényesítő szervként.

Az Mt. 22/A. §-a rögzíti, hogy a szakszervezet, illetve – az Mt. 69. §-a szerint az üzemi tanács – azon információkat, amelyeket a munkáltató kifejezetten üzleti titokként való kezelésre történő utalással adott át, nem adhatja ki harmadik személy részére, nem hozhatja nyilvánosságra, és más módon sem használhatja fel a törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben. Erre figyelemmel az üzemi tanácsot, illetve tagjait a működésük során tudomására jutott adatok tekintetében titoktartási kötelezettség terheli, ez azonban érdekképviselői tevékenységük gátja nem lehet. A törvénynek megfelelően a titoktartási kötelezettség csak akkor terhelheti az üzemi tanácsot, ha az információ nyilvánosságra hozatala a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, vagy a munkavállalók személyiségi jogait sértené. Az alperes az Mt. 96. §-a (1) bekezdésének *b)* pontjára alapította a rendkívüli felmondásokat, miszerint a munkáltatói intézkedést megalapozza a munkavállalóknak a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartása. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a felperesek az üzemi tanács tagjaiként a dolgozók jóléti céljaira rendelt ingatlanok védelme érdekében jártak el a hivatkozott bírósági eljárás során, amelyet az üzemi tanács kezdeményezett. A felperesek az eljárás során törvényben biztosított jogait gyakorolták az üzemi tanács tagjaiként, amely tevékenység nem értékelhető olyanként, hogy ezáltal mint munkavállalók a munkaviszonyt lehetetlenné

¹² Az Európai Közöség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános kereteinek létrehozásáról.

¹³ A magyar munkajogi irodalomban sokszor merül fel igényként az üzemi tanács (a munkavállalói részvételt megvalósító kooperatív szervezet) és a szakszervezet (az érdekképviselő, a munkavállalók munkajogi viszonytal kapcsolatos gazdasági és szociális jogait védő szervezet) határozott funkcionális elválasztásának igénye. Több ízben ugyanis maga a Munka Törvénykönyve is összemosza a két szervezetrendszer, lásd ennek elemzését Kiss Gy. i.m. Ennek tükrében, amikor a Legfelsőbb Bíróság az üzemi tanácsot érdekképviselői szervként aposztrofálja, az már-már nem is szembetűnő.

tevő magatartást tanúsítottak. Ezzel ellenkező érvelés (álláspont) elfogadása nem tenné lehetővé az üzemi tanács tagjainak érdemi joggyakorlását, mivel ez rendszerint együtt jár a munkáltatóval ellentétes állásponttal, konfliktushelyzet keletkezésével. Mindezek miatt a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint az ilyen (jóhiszemű és tisztességes) joggyakorlás nem minősül rendkívüli felmondási okként. Önmagában az a körülmény, hogy a felperesek ismerték a vezérigazgatói utasítás rendelkezéseit az üzleti titok védelmével kapcsolatban, nem bizonyít rendkívüli felmondást megalapozó munkavállalói magatartást. Egyébiránt a konkrét jogvitában az alperes munkáltató nem bizonyította a titokvédelmi szabály megsértése miatt gazdasági érdekeinek sérülését a felperesek munkavállalói magatartásával összefüggésben.

II. Individuális munkajog

1. A munkajogviszony keletkezése

A *munkajogviszony keletkezésével* kapcsolatosan a próbaidő jogalkalmazási kérdései merültek fel, rövid idővel egymás után kétszer is. A próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntető jognyilatkozat közlésével kapcsolatos elvet rögzít a BH 2007. 270 számú döntés, mely szerint amennyiben a munkáltatónak módja lett volna – a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetésre irányuló – nyilatkozata határidőben történő közlésére, és ennek elmaradásában a felperes szándékos magatartása nem hatott közre, a határidő lejárta után két nappal történt közlés jogellenes. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2004. január 6-án kötött határozatlan idejű munkaszerződést az alperessel. A munkaszerződésben a felek háromhavi próbaidőben állapodtak meg. A felperes 2004. április 2-án táppénzes állományba került, keresőképtelenségét a munkáltatónak még aznap bejelentette. Az alperes 2004. április 2-án kelt és aznap tértivevényes küldeményként postára adott jognyilatkozatával azt közölte a felperessel, hogy április 3-ától nem tart igényt a munkájára. A posta a levelet 2004. április 5-én sikertelenül kézbesítette, a felperes 2004. április 8-án a postahivatalban személyesen vette át a küldeményt. A munkaügyi bíróság úgy ítélte meg, hogy az alperes jogszerűen járt el, mivel a próbaidő alatt intézkedett a munkaviszony megszüntetéséről, a levelet még a próbaidő letelte előtt megfelelő címre postázta. A felperes azzal, hogy a betegsége alatt nem a munkáltatónak megadott lakcímen, hanem a szülei lakásán tartózkodott, akadályozta a munkáltatói intézkedés átvételét. A Legfelsőbb Bíróság az alsóbb fokú bíróságokhoz képest eltérően ítélte meg a jognyilatkozat jogszerűségét. A felperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkáltatói jognyilatkozat annak közlésével hatályosul. Postai kézbesítés esetén a közlés időpontjának azt a napot kell tekinteni, amikor a küldeményt a címzett átvette [BH 1999. 526]. A felperes munkavállaló helytállóan hivatkozott a felülvizsgálati kérelmében arra, hogy önmagában az a körülmény, miszerint a betegsége idején az alperesnek bejelentett tartózkodási címen (ideiglenes lakcímen) nem volt található, az átvétel megghiúsítására irányuló szándékos magatartását nem bizonyítja. A felperes ugyanis a munkaszerződésében első helyen állandó lakcímként azt a címet jelölte meg, ahol a szülei is laknak, és ahol betegsége alatt ő is tartózkodott. A munkáltató tehát ismerte a felperes állandó lakcímét,

annak külön bejelentése elmulasztására a munkaügyi bíróság alaptalanul hivatkozott. Az alperesnek erről a lakcímról való tudomását az is bizonyította, hogy két képviselője 2004. április 6-án – tehát a próbaidő utolsó napján – személyesen felkereste a felperest a nála lévő eszközök átvétele céljából. Ezt megelőzően, 2004. április 5-én a munkáltató képviselője telefonon beszélt a felperessel a munkaviszony megszüntetéséről. A felperes megalapozottan hivatkozott arra is, hogy az alperesnek e körülmények alapján módja lett volna a jognyilatkozata próbaidő alatti szabályos közlésére, ennek elmaradása nem a felperes szándékos, az átvételt megghiúsító magatartására vezethető vissza. Következésképpen a próbaidő leteltét követően történt munkaviszony megszüntetés jogellenes volt, mivel az Mt. 87. § (1) bekezdés d) pontjába és a (3) bekezdésbe ütközött.

A határozott időre kötött munkaszerződés és a próbaidő kapcsolatát, de legfőképpen az egymás után kötött határozott idejű munkaszerződések jogszerűségét elemzi a BH 2007. 388 számú döntés, amelynek rendelkező része szerint a próbaidőt követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek. A munkaügyi bíróság által feltárt tényállás szerint a felek 2003. március 18-ától június 15-éig terjedő határozott idejű munkaszerződést kötöttek, a felperes munkavállaló e munkaviszonyban szárazáru készletgazda munkakörben dolgozott. A felek a munkaszerződést 2003. június 10-én módosították oly módon, hogy a határozott idejű munkaviszonyt 2003. július 31-éig meghosszabbították. Az elsőfokú munkaügyi bíróság a perbeli bizonyítékok alapján az alperes eljárását nem minősítette rendeltetésellenesnek, mivel bizonyítottanak találta, hogy az alperes a felperesnek adott egy újabb esélyt a betanulásra. Az újabb határozott idejű alkalmazást nem értékelte a próbaidő meghosszabbításaként. A munkavállaló felülvizsgálati kérelmében kifejtett álláspontja szerint a meghallgatott tanúk nyilatkozatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy az újabb határozott idejű munkaszerződést az alperes a próbaidő meghosszabbításának tekintette. Az alperes nem bizonyította, hogy a meghosszabbításra időnyomunka vagy feladatnövekedés miatt került sor, ezért az elsőfokú bíróságnak le kellett volna vonnia a következtetést a munkáltatói törvényes érdek hiányáról.

Az irányadó – egyik fél által sem vitatott – jogerős ítéleti tényállás szerint az alperes csupán állította, de nem bizonyította, hogy a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítására időnyomunka vagy a megnövekedett feladatok miatt került sor. Ezzel szemben a tanúnyilatkozatokból egyértelműen megállapítható volt, hogy az eltelt közel három hónap alatt a felperes munkájával a felettése nem volt megelégedve, és további lehetőséget kívánt biztosítani a betanulásához, a megfelelő teljesítmény elérésének bizonyításához. Miután ez az elvárás nem teljesült, a továbbiakban a felperest nem kívánták alkalmazni.

Az Mt. 81. § (1) és (2) bekezdéséből, valamint a 79. § (1) bekezdéséből következően nem kizárt a próbaidő időtartamának megfelelő határozott idejű munkaviszony létesítése annak érdekében, hogy a munkáltató meggyőződhessen a munkavállaló alkalmasságáról. A perbeli esetben – más törvényes munkáltatói érdek bizonyítottsága hiányában – a közel három hónapos határozott idejű munkaszerződés megkötésére ezzel az indokkal

került sor. Az alperes azonban szükségesnek ítélte az elvárásnak megfelelő munkavégzésre alkalmasság további vizsgálatát azzal, hogy újabb rövid határidejű – a három hónapot követően további másfél hónapos – határozott idejű munkaviszony után tud dönteni a határozatlan idejű munkaviszonyról. A felperes a perben és a felülvizsgálati kérelmében helytállóan hivatkozott arra, hogy az alperesnek ez az eljárása tartalmát tekintve a felperes próbaidőt meghaladó kipróbálásának minősül, következésképpen azt az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél nem lehet a munkáltató részéről törvényes érdeknek minősíteni. Az ily módon rendeltetésszerűen megállapodásnak a határozott időre vonatkozó része érvénytelen, semmis, ezért a munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni [BH 1999. 524]. A Legfelsőbb Bíróság szerint tévedett a másodfokú bíróság, amikor a rendeltetésszerűség megítélését leszűkítette a meghosszabbítások számának vizsgálatára, és az egyszeri meghosszabbításra nem találta alkalmazhatónak az MK 6. számú állásfoglalásban megfogalmazottakat.

2. Az egyenlő bánásmód követelménye

A tárgyidőszakban az egyenlő bánásmód követelménye betartásával kapcsolatosan három döntés is született,¹⁴ melyek közül egy a jogviszony keletkezése soráni, kettő pedig a munka díjazásával kapcsolatos egyenlő bánásmóddal foglalkozik. Az EBH 2007. 1629 számú döntés szerint az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt. A felperes történelem szakos egyetemi diplomával rendelkezik, melyet 2000-ben szerzett meg, a 2002-2004 közötti években több alkalommal jelentkezett az alperes gimnáziumnál történelem szakos tanári állás betöltésére. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint nem valósult meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése akkor, amikor a nyolc pályázó közül az alperes gimnázium nem a felperest alkalmazta. Elfogadta a munkaügyi bíróság az alperes azon állítását, hogy más munkavállaló alkalmazására azért került sor, mert a megszerzendő énekszakos diplomájával az iskola évek óta meglévő zenei oktatási problémája szűnik meg.

A munkaügyi bíróság ítélete ellen a felperes fellebbezést jelentett be, melyben az alperes kereseti kérelmeinek megfelelő marasztalását, illetőleg másodlagosan a munkaügyi bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.

A másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A megyei bíróság álláspontja szerint az a tény, hogy a nyolc pályázó közül hat főnek volt egyetemi végzettsége, az egyetemi végzettségű pályázók mindegyike – sőt a főiskolai végzettségű két pályázó is – történelem szakot végzett, illetőleg két szak esetén az egyik történelem szak volt, megalapozta az alperes állítását, hogy a másik munkavállaló jövőbeni ének szakos pedagógusként történő foglalkoztatása miatt esett rá a gimnázium választása.

¹⁴ A PMJK 2008. évi első számában elemzett időszakhoz képest számottevőnek mondható a három döntés.

A Legfelsőbb Bíróság mindezek mellett rámutat az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos alapkérdésekre és szabályokra is: a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 2. §-ának (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyok tekintetében is alkalmazandó a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 5. §-ában megfogalmazott egyenlő bánásmód követelménye. 2004. január 27-ei hatálybalépéssel született meg az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény, ez a törvény állapította meg az Mt. 5. §-ának hatályos rendelkezéseit. Az Mt. korábban a hátrányos megkülönböztetést tiltotta, ennek helyébe lépett az egyenlő bánásmód követelménye, melyet a munkaviszonnyal kapcsolatban, így annak létesítésénél is meg kell tartani [Mt. 5. § (1) bekezdés]. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult perben nem elégséges a hátrányos megkülönböztetésre való pusztá hivatkozás, a bizonyítási teher megfordításából következően azonban elégséges, ha a jogsérelemre hivatkozó fél bizonyítja azt a tényt, hogy őt hátrány érte, ezt követően a másik félnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ennek sikertelenségét a terhére kell róni. A bíróság az alapos munkáltatói kimentést fogadhatja el, a bizonyítékok összességében való értékelése eredménye alapján. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van [2003. évi CXXV. törvény 7. § (2) bekezdés].

A munka díjazásával kapcsolatos egyik döntés a BH 2007. 423 számú, mely szerint a bérén kívüli juttatás valamennyi munkavállaló részére történő biztosítása a juttatásból kizárólag kihagyott – a munkavégzés alól felmentett – szakszervezeti tisztségviselőkkel szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését megalapozhatja.

A jogvitában a felperesek a szakszervezet munkaidő-kedvezményben részesülő tisztségviselői voltak, keresetüket arra alapozták, hogy a Humánpolitikai Főosztály valamennyi munkatársa részesült a bérlet-juttatásban, függetlenül a betöltött munkaköről és a jármű igénybevételeitől. A munkaügyi bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapította, hogy az alperes a bérlet-juttatást alkalmazta, de erre vonatkozóan nem volt belső szabályozás. A tanúnyilatkozatok alapján bizonyítottnak találta, hogy az alperes mérlegelési jogkörében azoknak a munkavállalóknak biztosította a bérletet, akiknek munkakörüknél fogva az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 105. §-a alapján ténylegesen kiküldetést rendelhetett el. Az „állandó szakszervezeti kikerőn” lévő felperesek, noha ennek a főosztálynak a személyi állományában voltak, nem tartoztak ebbe a körbe, ezért emiatt nem részesültek a juttatásban. A felperesek azzal is érveltek, hogy a szakszervezeti tisztségük miatt nem kapták meg a bérletet. Kifejtették, hogy a munkáltató a mérlegelési jogkörben adott juttatás tekintetében sem sértheti meg az egyenlő bánásmód követelményét, és a szakszervezeti tisztségre vonatkozó jogszabályokat. A felperesek szerint 2003-ig egyébként a Humánpolitikai Főosztály valamennyi munkavállalója megkapta a bérletet, ezt követően a kiosztható bérletek mennyisége a felére csökkent, és azokat a munkavállalók maguk között megosztották. Vitatták, hogy a bérletek elosztásának valós indoka a kiküldetés lett volna, arra is tekintettel, hogy más szakszervezet tisztségviselője is részesült a juttatásban. Álláspontjuk szerint a jogosultság tekintetében a Humánpolitikai

Főosztály munkavállalóival kell az összehasonlításukat elvégezni, továbbá a jogsértés akkor is megvalósult, ha a munkáltató a mérlegelési jogkörben adott juttatásnál nem vette figyelembe a szakszervezeti tisztségviselőket.

A perben nem volt vitás, hogy a szakszervezeti tisztségviselő felperesek a teljes munkaidőjükre munkaidő-kedvezményben részesültek, a Humánpolitikai Főosztályon semmilyen munkát nem végeztek, nem a Vezérigazgatóság épületében látták el szakszervezeti tisztségviselői feladatukat, ugyanakkor létszám tekintetében a Humánpolitikai Főosztály állományába tartoztak. Az eljáró bíróságoknak e tényállás alapján a felperesek keresete szerint abban kellett állást foglalniuk, hogy a peresített időszakban az alperes a bérleteket az adott főosztály – felpereseket kivéve – valamennyi munkavállalójának bérén felüli juttatásként, vagy – amint arra az alperes hivatkozott – mintegy költségtérítés jellegű juttatásként csupán egyes munkavállalóknak biztosította annak fejében, hogy a munkakörükhöz tartozóan más munkavégzési helyen is munkát végeztek, kiküldetésre utasíthatók voltak, és ezt a megoldást a közlekedési költségek tételes elszámolása helyett alkalmazták.

A munkaügyi bíróság a meghallgatott tanúk nyilatkozataiból megalapozottan állapította meg, hogy a tanúk munkakörükből eredően rendszeresen végeztek más munkavégzési helyen munkát, és részesültek bérletben. Mindezek egymagukban azonban nem adnak választ a keresetek megalapozottságára, vagy alaptalanságára. A felperesek állítása szerint 1999-2002. évekre a Humánpolitikai Főosztály valamennyi munkavállalója részesült bérletjuttatásban, 2003-2004. évekre pedig a munkavállalók fele kapott bérletet, amit úgy osztottak meg, hogy a bérletben részesülők a fele ellenértéket kifizették a bérletben nem részesülőknek. Amennyiben mindezek valósak, a bérletek, illetve azok ellenértékének a fele olyan bérén felüli juttatásnak minősült – jogi természetétől függetlenül -, amelyben az adott főosztály valamennyi munkavállalója részesült (felpereseket kivéve), és az alanyi jogosultsághoz nem kapcsolódott a kiküldetés lehetősége.

A BH 2008. 52 számú döntés szintén a munka díjazásával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozik, amikor azt mondja ki, hogy hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató, ha az intézményben alkalmazott pedagógusok általában 75 000 forint összegű ruházati hozzájárulásban részesültek, a két felperes viszont személyenként 15 000 forintot kapott. A felperesek keresetükben annak megállapítását kérték, hogy az alperes jogellenesen határozta meg ruházati hozzájárulásuk összegét 15 000 forintban. A munkáltatót személyenként 60 000 forint ruházati hozzájárulás különbözet és annak kamata megfizetésére kérték kötelezni. Hivatkozásuk szerint a pedagógusok részére kifizetett összeg legalább 70 000 forint volt, amelyből ők azért nem részesültek, mivel az igazgató tevékenységét több alkalommal bíralták. Hivatkozásuk szerint az alperes megsértette az Mt. 5. §-ában foglaltakat, a kifizetésre – az alperesi állásponttal szemben – nem jutalomként került sor. A munkaügyi bíróság ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperesek 2003. decemberi ruházati hozzájárulása összegét jogellenesen határozta meg 15 000 forintban. Kötelezte az alperest, hogy az ítélet jogerőre emelkedését követő 15 nap alatt fizessen meg a felpereseknek személyenként 60 000 forint ruházati hozzájárulás különbözetet, valamint ezen összegek kamatát. Az elsőfokú bíróság által megállapított

tényállás szerint az I. rendű felperes 1985. szeptember 1-jétől, a II. rendű felperes 1986. december 1-jétől áll az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban tanárként. Pénzbeli ruházati hozzájárulásként 2003. december 10-én a munkavállalók részére különböző összegeket fizettek ki anélkül, hogy írásbeli szempontrendszer került volna alperes részéről kidolgozásra. A kifizetett hozzájárulás felhasználását számlával kellett igazolni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a perbeli kifizetések nem jutalomnak, hanem pénzbeli ruházati hozzájárulásnak tekinthetők amiatt, hogy ilyen címen fizették ki, és a felhasználást ruházatról kiállított számlával kellett igazolni. Az alperes nem csatolt belső előírást a ruházati hozzájárulás címén történt kifizetések összegének meghatározására, és nem is hivatkozott ennek a meglétére. A pedagógus munkakörűek közül kizárólag a felperesek részesültek a legminimálisabb 15 000 forint összegben, a többi pedagógus részére 75 000, illetőleg 85 000 forint került kifizetésre. A felperesekkel azonos tevékenységet végzőkhöz képest különösen kirívóan alacsony tehát a felperesek részére adott juttatás. Ebből következően az elsőfokú bíróság megállapíthatónak látta a felperesek hátrányos megkülönböztetését, amelynek orvoslásként az Mt. 5. §-ának (7) bekezdése szerint kötelezte az alperest a kereset szerinti ruházati hozzájárulás különbözet megfizetésére.

A Legfelsőbb Bíróság megállapítása szerint az eljáró bíróságok anyagi jogszabálysértést valósítottak meg azáltal, hogy figyelmen kívül hagyták azt a joggyakorlatot, miszerint a jognyilatkozatokat nem elnevezésük, hanem tartalmuk alapján kell megítélni és értékelni. Az alperesi érvelés szerint az eljáró bíróságok nem vizsgálták, hogy amennyiben a juttatás valóban pénzbeli ruházati hozzájárulás volt, akkor az azonos munkakört betöltő közalkalmazottak, miért nem azonos mértékű juttatásban részesültek. Véleménye szerint ugyanis a ruházati hozzájárulás objektív juttatási forma, amely az azonos munkakört betöltők között közel azonos mértékű juttatást eredményez. Az alperes álláspontja szerint a munkáltató a felperesekkel szemben semmiféle hátrányos megkülönböztetést nem alkalmazott a javadalmazás odaítélésekor, így megállapítható, hogy a bíróságok a rendelkezésre álló bizonyítékokat nem megfelelően, azok egybevetésével összességükben értékelték, hanem nyilvánvalóan okszerűtlenül, a logika szabályaival ellentétes módon, így ítéletükben helytelen jogi következtetésre jutottak. A Legfelsőbb Bíróság szerint helytálló az alperesi érvelés arról, hogy a jognyilatkozatokat nem elnevezésük, hanem tartalmuk, és a felek szándéka alapján kell megítélni és értékelni. Így a bíróságoknak ruházati költség címén történt kifizetés körében is azt kellett vizsgálni, hogy elnevezésétől függetlenül annak kifizetése, illetőleg mértéke valójában milyen juttatási rendszerhez kapcsolódott. Az eljáró bíróságok jogszabálysértés nélkül állapították meg, hogy az iskola alkalmazottai részére ruházati hozzájárulás került kifizetésre, amit igazol, hogy annak felhasználása meghatározott körben, számlával igazoltan történhetett. Ezt támasztja alá a Magyar Államkincstár Megyei Területi Igazgatóságának irata is, amely szerint az alperes maga is ruházati hozzájárulásként jelölte meg a kifizetést. A munkáltatónak nincs lehetősége aszerint változtatni intézkedései jogcímét, hogy az adott eljárásban mi az, ami reá nézve kedvezőbb eredménnyel jár. Az alperes nem igazolta, hogy a ruházati hozzájárulás címén történt kifizetés valójában jutalom lett volna, erre vonatkozó előírást, szempontrendszert nem készített, és nem volt megállapítható, hogy az elosztás milyen feltételek szerint történt a pedagógusok és az egyéb munkavállalók között.

3. A munka díjazása

A munkabér fogalmával kapcsolatos a BH 2008. 73. számú döntés, mely szerint munkabérként kell figyelembe venni a költségtérítésként adott juttatást, ha valódi rendeltetése a munka díjazása. A személygépkocsi használatra vonatkozó költségtérítés tekintetében a munkaügyi bíróság fejtette helytállóan ki, hogy a munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükségesen és indokoltan felmerült [Mt. 153. § (1) bekezdés]. Amennyiben azonban valamely költségtérítésként adott juttatás egésze, vagy valamely része nem a szükségesen és indokoltan felmerült költség megtérítését szolgálja, hanem annak valódi rendeltetése a munkavégzés díjazása, a költségtérítés címen adott juttatást egészében vagy részben munkabér jellegű járandóságként kell figyelembe venni [BH1995. 319.; BH2000. 567]. A Legfelsőbb Bíróság szerint az alperes helytállóan sérelmezte felülvizsgálati kérelmében, hogy a költségtérítés rendeltetésének vizsgálata nélkül a munkaügyi bíróság a személygépkocsi használat címén havonta fizetett 52 250 forintot teljes egészében elmaradt munkabérként számította. A másodfokú bíróság ugyancsak nem vizsgálta, hogy az adott összeg teljes egészében a személygépkocsi használat során felmerült költségek fedezetéül szolgált-e, illetve, hogy a felperes használta-e a munkavégzése során a személygépkocsiját. Az elsőfokú bíróság a személygépkocsi használati költségtérítés címen juttatott havi átalányösszeget a felperes havi munkabéréhez hozzáadva az elmaradt munkabér összegéhez hozzászámította, azaz a teljes költségtérítést munkabérként minősítette.

Az EBH 2007. 1720 szerint a munkavállalót a munkabér megilleti, ha a munkaviszonya megszűntetéséig a munkáltató rendelkezésére állt, és a munkáltató mellőzte a foglalkoztatását. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes – aki részben tulajdonosa is az alperesi cégnek – üzemvezetőként állt alkalmazásban az alperessel. 2004 augusztusától november 10-éig keresőképtelen betegállományban volt, ezt követően napi egy-két órára jelent meg az alperesnél, de munkát nem végzett. 2004. november 11-ei feljegyzés szerint rögzítésre került, hogy a „munkavállaló egyenlőre maradjon otthon”. A munkáltató 2005. március 4-én, 2005. április 27-ei hatállyal rendes felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette azon indokolással, hogy 2004. november 11-étől a felperes a munkahelyére rendszertelenül, rövid időre és csak a kollégákkal történő beszélgetésre járt be. A felek 2005. március 9-én megállapodást írtak alá, ebben a felperes jelezte „jogfenntartását”.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes azzal a magatartásával, hogy 2004. november 11-étől rendszertelenül, csupán napi egy-két órára jelent meg munkahelyén, megszegte az együttműködési kötelezettségét, azt pedig nem bizonyította, hogy az ügyvezető felhívására nem vette fel a munkát. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felperes rendkívüli felmondással élhetett volna, amennyiben úgy ítélte meg, hogy munkavégzését az alperes ellehetetleníti.

A munkavállaló érvelése szerint a munkáltató lehetővé tette a felperes számára a munkavégzést, aki azzal nem kívánt élni, legtöbbször meg sem jelent a munkahelyén.

A felperes korábban is jelentős önállósággal látta el a tevékenységét, és a munkába való visszatérése után sem jelezte konkrét feladat kijelölésére irányuló igényét. A Legfelsőbb Bíróság szerint helytállóan hivatkozott a jogerős ítélet az Mt. 102. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra, amely szerint a munkáltató kötelezettsége a munkavállaló munkaszerződés szerinti foglalkoztatása, ennek keretén belül annak biztosítása, hogy a jogait és kötelezettségeit gyakorolni tudja, a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és iránymutatást megkapja. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperes részére a betegállományát követően a munkaköri feladatait visszaadta, az időközi esetleges változásokról tájékoztatta, illetve olyan feladattal bízta meg, amelyet a felperes nem teljesített. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes korábban is önállóan végezte munkáját, a munkáltatót nem mentesíti a törvényben előírt kötelezettsége alól. Mindezek alapján helytállóan vonta le a másodfokú bíróság azt a következtetést, hogy a felperes – aki a munkaviszonya megszüntetéséig a jelenléti ívet vezette, a részére számfejtett munkabért felvette és béremelésben is részesült – munkavégzés céljából (Mt. 103. §) a munkáltató rendelkezésre állt, és az alperes volt az, aki az együttműködési kötelezettségét megszegve a felperes foglalkoztatását mellőzte.

4. Versenytilalmi megállapodás

Hosszú ideje kialakultnak nevezhető a Legfelsőbb Bíróságnak a munkavállaló és a munkáltató versenytilalmi megállapodásával kapcsolatos gyakorlata. Ebbe a döntéssorba illeszkedik a BH 2007. 308 számú döntés, amely a megállapodás ellenértékével kapcsolatos. Ebben ismételtlen rögzíti a Legfelsőbb Bíróság, hogy ha a versenytilalmi kikötést vállaló munkavállaló részére a megállapodás ellenszolgáltatást nem állapított meg, továbbá az ilyen munkahelyen való elhelyezkedés lehetőségét nem tudta bizonyítani, a munkavállalót ellenszolgáltatás nem illeti meg. Az irányadó jogerős ítéleti tényállás szerint a felek 1994-ben kötött megállapodása ellenértéket nem tartalmazott, erre vonatkozóan a felek a munkaviszonynak a munkáltatói rendkívüli felmondással történt megszüntetéséig nem állapodtak meg. Az első- és a másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, miszerint a versenytilalmi megállapodás érvényességéhez szükséges, hogy a munkáltató a versenytilalom fejében megfelelő ellenérték fizetésére kötelezze magát. E törvényi szabályoktól eltérésnek nem volt helye [Mt. 13. § (2) bekezdés]. Következésképpen a felperes alaptalanul igényelte a megkötött versenytilalmi megállapodás alapján járó ellenérték jogcímén a keresetben érvényesített hathavi átlagkeresetet. A Legfelsőbb Bíróság szerint az első- és a másodfokú bíróság a bizonyítékok alapján úgy ítélte meg, hogy a felperes nem bizonyította a teljesítést, vagyis azt, miszerint olyat szolgáltatott, amiért ellenszolgáltatásra tarthat igényt az érvénytelen megállapodás ellenére [Pp. 206. § (1) bekezdés]. A Legfelsőbb Bíróság szerint az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy ebben a körben a bizonyítás a felperest terhelte [Pp. 164. § (1) bekezdés]. A teljesítés megtörténtének bizonyítottsága hiányára vonatkozó jogerős ítéleti megállapítást a felülvizsgálati érvelés nem cáfolta, az együttműködési kötelezettség elmulasztásáról kifejtettek erre nem voltak alkalmasak. A teljesítés hiányával kapcsolatos perbeli bizonyítékok mérlegelése a felülvizsgálati eljárásban nem vizsgálható, egymagában a megalapozatlanságra hivatkozás nem ad alapot az eljárási jogszabálysértés megállapítására [Pp. 270. § (2) bekezdés, BH2001. 197.; BH2002. 29.]. Nem alapos a felülvizsgálati kérelem a kártérítés iránti kereset elutasítása körében

sem, mivel ehhez – amint azt a másodfokú bíróság helytállóan kifejtette – a konkrét kár bekövetkezésének bizonyítottsága lett volna szükséges. A felperes azonban az előbbiekből következően a károkozást nem bizonyította, a perben nem merült fel adat arra – és ilyenre a felülvizsgálati kérelem sem hivatkozott –, hogy a felperesnek reális lehetősége lett volna a versenytalalmi megállapodásban konkurensként megjelölt munkáltatónál elhelyezkedni, figyelemmel arra is, hogy bizalmi munkaköre az alperesnél a jogszerűnek bizonyult rendkívüli felmondással szűnt meg.

5. Munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos döntések

A *munkaerő-kölcsönzés* jogintézménye 2001-től szerepel a Munka Törvénykönyvében, mégis az azóta eltelt időben – a számos jogalkalmazási probléma ellenére – a Legfelsőbb Bíróság mindössze négy (munkajogi tárgyú)¹⁵ publikált ítélete adott iránymutatást¹⁶ a kérdésben. Most viszont rövid időn belül kettő is napvilágot látott, az egyik – és amely nagy valószínűséggel jelentős kihatással lesz mind a foglalkoztatási, mind az ítélkezési gyakorlatra – az EBH 2007. 1635 számú döntés, mely szerint ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja munkaerő-kölcsönzés esetén sem. A döntés azért érdekes különösen, mert a Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre alkalmazandó speciális szabályai kizárják a felmondási tilalmak alkalmazását a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok köréből. A felperes munkavállaló a keresetében a 2005. május 3-án kelt munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítását és hathavi átlagkeresetnek megfelelő összeg, valamint elmaradt munkabérként az átlagkereset és a munkanélküli ellátás különbözete, illetve az átlagkereset és minimálbér közötti különbözet megfizetését kérte. A Legfelsőbb Bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyt felperessel 2004. május 18-ától, operátor munkakörben, és egy kölcsönnevő Kft-nél foglalkoztatták. A felperes 2005. március 7-étől táppénzes állományban volt, ezt követően felperes a foglalkoztatónál munkaviszonya keretében munkát nem végzett. Az alperes a 2005. május 3-án kelt felmondással a felperes munkaviszonyát az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 193/J. §-a (3) bekezdésének *b)* pontja alapján megszüntette azzal az indokolással, hogy 2005. március 7-e óta táppénzen tartózkodik, a termelés munkájában nem tud részt venni.

A munkaügyi bíróság a per adatai alapján megállapította, hogy a felperes azért volt táppénzen 2005. március 7-étől, mert munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan volt. A felek a táppénzes állomány indokát ismerték, ezért felperes alappal nem hivatkozhat arra, hogy a felmondás indokát – ami valójában a munkaköre ellátására való alkalmatlansága volt – nem tudta. Ennélfogva a felmondás indokát valónak és okszerűnek találta. A másodfokú bíróság a felmondás szövege és az alperes perbeli nyilatkozatai alapján arra

¹⁵ Az EBH 2006. 1456. számú határozat a munkaerő-kölcsönzésnek egy adójogi vonatkozásában rendelkezik: a munkaerő-kölcsönzési szerződés alapján kiállított számla esetén az adólevonási jog gyakorlásának szabályairól.

¹⁶ EBH2005. 1247, EBH 2006. 1447, EBH 2007. 1641, EBH 2007. 1635.

következtetett, hogy a felmondás indoka nem volt más, minthogy a felperes hosszabb ideje táppénzen volt. Ez a felmondásban megjelölt indok nem vezethetett okszerűen a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez az Mt. 193/J. §-a (3) bekezdésének *b)* pontja szerint. Utóbb a perben a felmondás indoka már nem volt megváltoztatható. A felperes munkaviszonya rövid időtartamára és a jogsértés súlyára, következményeire figyelemmel a bíróság 3 havi átlagkereset és az elmaradt munkabér megfizetésére kötelezte a jogellenesség jogkövetkezményeként az alperest. Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetét elutasító határozat hozatalát kérte az Mt. 193/J. §-a (3) bekezdésének *b)* pontja és 193/G. §-a (5) bekezdésének *a)* pontja megsértése miatt. Arra hivatkozott, hogy a táppénzes állomány munkavégzésre alkalmatlanságot jelent. Álláspontja szerint a perbeli dokumentumok és a felek nyilatkozataiból egyértelmű, hogy a felperes betegségéről a foglalkoztató tudott és erről tájékoztatta az alperest, így nem csak utóbb szerzett tudomást felperesnek a munkaköre ellátására való alkalmatlanságáról. A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős másodfokú határozat hatályában való fenntartását kérte. A Legfelsőbb Bíróság szerint a felülvizsgálati kérelem nem alapos. Az alperes a munkaviszony felmondásának indokát abban jelölte meg, hogy a felperes 2005. március 7-e óta táppénzen tartózkodik, a termelés munkájában nem tud részt venni.

A Legfelsőbb Bíróság szerint a másodfokú bíróság helyesen értelmezte a felmondás indokolását akként, hogy a munkaviszony megszüntetését felperes táppénzes állományára alapította az alperes, felperes alkalmatlanságára nem hivatkozott. Ezt az alperes perbeli beadványa nyilatkozatai is alátámasztják, amelyben magát a táppénzes állapotot tekintette a munkakör ellátására való alkalmatlanságnak. A perben azt az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a foglalkoztató a felperes tényleges betegségéről tájékoztatta. Az alperes által felmondási indokul megjelölt körülményre, a táppénzes állományra, azaz a keresőképtelen betegsége tekintettel a törvény a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól mentesíti [az Mt. 193/P. §-ának (1) bekezdése szerint a munkaerő-kölcsönzés esetén is alkalmazandó Mt. 107. § (1) bekezdés *c)* pont]. Ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató felmondó intézkedést nem alapíthat munkaerő-kölcsönzés esetén sem, minthogy az erre vonatkozó különös szabályok nem érintik e körben az általános szabály (Mt. 107. §) alkalmazását. A Legfelsőbb Bíróság szerint helyes a másodfokú bíróság jogi álláspontja ateinketben, hogy a munkavállaló keresőképtelensége a munkaviszony fenntartását nem teszi lehetetlenné, az alperes tehát a felperes munkaviszonyát nem okszerű indokkal mondta fel, ezért az jogellenes.

A másik munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos döntés az EBH 2007. 1641 számú, mely a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan alkalmazandó kógens szabályt, a továbbkölsönzés tilalmát rögzíti. Eszerint a munkaerő továbbkölsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre szölán kötött munkaszerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történt. A felperes munkáltató keresetében az alperes bírságot kiszabó határozatának hatályon kívül helyezését, másodlagosan a ha-

tárgyatban kiszabott munkaügyi bírság mérséklését kérte. A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Az ítéleti tényállás szerint a felperes munkáltatónál az eljáró felügyelő 2005. november 11-én tartott munkaügyi ellenőrzést, melynek során feltárt munkaügyi jogszabálysértések miatt a felügyelőség vezetője határozatával 2 000 000 forint munkaügyi bírságot szabott ki. A határozat szerint a felperes megsértette a munkaszerződés írásba foglalásra vonatkozó kötelezettségét egy munkavállaló tekintetében, 19 munkavállaló esetében nem tudta igazolni, hogy eleget tett bejelentési kötelezettségének, és 12 főt érintően megsértette az 1992. évi XXII. törvény Mt. 193/D. §-ának (5) bekezdését, amely szerint a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti. A felperes fellebbezése folytán eljáró alperes a határozatával az elsőfokú határozatot helybenhagyta. A munkaügyi bíróság a felperes keresetét nem tartotta alaposnak. Tényként állapította meg, hogy az S. Kft., mint kölcsönbeadó munkaerő-kölcsönzési szerződést kötött a felperessel, és a kölcsönzés céljából kötött munkaszerződés szerint foglalkoztatott munkavállalókat a felperes továbbkölcsönözte a J. C. Kft.-nek. Az S. Kft. mint kölcsönbeadó és a J. C. Kft. között kölcsönzési szerződés nem jött létre. A felperes megsértette a továbbkölcsönzés tilalmára vonatkozó jogszabályi előírást. A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát, másodlagosan a bírság összegének meghatározása érdekében a közigazgatási szerv új eljárásra kötelezését kérte az Mt. 193/D. §-ának (5) bekezdése megsértésére, annak téves értelmezésére hivatkozva. Azzal érvelt, hogy az érintett munkavállalók a munkaerő-kölcsönző Kft-vel kötöttek munkaszerződést, és e szerződésekben már a J. C. Kft. t-i székhelyét jelölték meg a felek a munkavégzés helyeként. Az érintett munkavállalók vonatkozásában ezért továbbkölcsönzésről, átirányításról nem lehet szó. Ez nem sérti az Mt. 193/D. §-ának (5) bekezdését, mert a kölcsönbevevő munkáltató a kölcsönbeadó munkáltató által már megjelölt munkavégzési helyet nem módosította, más munkavégzési helyen nem kötelezte munkavégzésre a munkavállalókat. Az alperes ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban tartását kérte arra hivatkozva, hogy a nem vitás tényállás alapján a munkaerő továbbkölcsönzése megtörtént. Nincs jelentősége annak, hogy a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződésben már megjelölték a harmadik munkáltatónál történő munkavégzési helyet. A peres iratok alapján megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés szerint az S. Kft. mint kölcsönbeadó a felperesnek, mint kölcsönbevevőnek volt köteles munkavállalókat munkavégzés céljából átengedni díj ellenében. E szerződés értelmében tehát a felperes kölcsönvevő munkáltatónak minősült, és mint ilyen az Mt. 193/C. § c) pontja alapján a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatására volt köteles. A nem vitatott tényállás szerint a felperes által kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatására nem a felperesnél, hanem egy harmadik munkáltatónál, a J. C. Kft.-nél került sor. Felperes, mint kölcsönvevő a munkavállalókat ily módon más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezte, amely az Mt. 193/D. §-ának (5) bekezdésébe ütközött.

E jogszabálysértést sikertelenül vitatta arra hivatkozva, hogy az érintett munkavállalók munkaerő-kölcsönzésre szólnak kötött munkaszerződésében már eredetileg is a J. C. Kft.-t jelölték meg munkavégzési helyként. Ez a szerződéses rendelkezés ugyanis a törvénybe ütközött [Mt. 193/C. § c) pont, 193/D. § (5)-(6) bekezdés], ezért semmis.

6. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos döntések

a) Közös megegyezés

A közös megegyezéssel kapcsolatos bírói gyakorlatot a Legfelsőbb Bírósági ítéletek „hosszú ideje kialakultként” jellemzik, ami tulajdonképpen a közös megegyezés (tévedésre, jogellenes fenyegetésre alapított) megtámadásával kapcsolatos régóta egységes álláspontra (ezeknek a megtámadásoknak a megalapozatlanságára) utal. A BH 2008. 29. számú határozat is jól illeszkedik ebbe a sorba, amely szintén e tartalmi körben rendelkezik azzal, hogy ha a munkaviszony megszüntetéséről szóló közös megegyezést a munkáltató részéről a helyettesítésre jogosult vezérigazgató-helyettes, továbbá a munkavállaló aláírta, a megszüntetés jogszerű. A felperes 1998. január 5-étől üzletkötői munkakörben fennálló munkaviszonya 2003. április 22-én közös megegyezéssel került megszüntetésre. Ezen megállapodás szerint az alperes vállalta, hogy a felperes részére 35 nap felmondási időnek megfelelő munkabért, valamint egyhavi végkielégítést megfizet. A közös megegyezés tervezetén – amelyet a felperes elfogadott és aláírt – a gazdasági vezérigazgató-helyettes aláírása szerepelt. A felperes a keresetében annak megállapítását kérte, hogy a jogviszony megszüntetése jogellenesen történt, ezért az érvénytelen. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest felmentési időre járó átlagkereset és végkielégítés-különbözet, elmaradt jövedelem, jutalékkülönbözet, nyolchavi átalánytérítés és perköltség megfizetésére. A felperes 2002. július havi elmaradt munkabér címén 24 123 forint és kamata megfizetését is igényelte az alperestől. A felperesi álláspont szerint a megállapodás formai okból azért semmis, mivel azt már előre olyan személy írta alá, aki nem tekinthető a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Emellett arra hivatkozott, hogy a munkáltató megtévesztette, illetőleg megfenyegette a megállapodás aláírása érdekében. A munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség megfizetésére kötelezte. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a kollektív szerződés alapján a vezérigazgató helyettesítésére – akadályoztatása esetén – a munkáltatói jogok gyakorlása körében is a gazdasági vezérigazgató-helyettes volt jogosult. Az alperes vezérigazgatója a 2003. április 11-én kelt meghatalmazásával a 2003. április 15. és 22. közötti – külföldi tartózkodása – időtartamára külön is felhatalmazta C. I.-t a munkáltatói jogkör gyakorlására, így ő jogosult volt a megállapodás tervezet aláírására. A bíróság nem tekintette semmisségi oknak, hogy a megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlója korábban, és nem a felperes jelenlétében írta alá. Ugyancsak nem tekintette jogellenes fenyegetésnek a munkáltató részéről a fegyelmi eljárás kilátásba helyezését, és azt sem, hogy a munkáltató anyagi juttatás esetleges elmaradására tett homályos utalást. A felperes megértette az alperes ajánlatát, annak tartalmával és következményeivel aláírása megtételekor tisztában volt. A bíróság a július havi elmaradt bér összege iránti keresetet sem találta megalapozottnak a havi bérszámfejtési ívek alapján. A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest perköltség fizetésére kötelezte.

A Legfelsőbb Bíróság szerint az elsőfokú bíróság helytállóan vizsgálta elsődlegesen azt a körülményt, hogy a megállapodást aláíró C. I. munkáltatói jogkör gyakorló személynek tekinthető-e. Az alperesnél a perbeli időben hatályos szervezeti és működési szabály-

zat szerint a vezérigazgató helyettesítésére akadályoztatása esetén – a társaság szervezeti egységei működésével és működtetésével kapcsolatos valamennyi kérdésben, ideértve a munkáltatói jogokat is – a gazdasági vezérigazgató-helyettes jogosult. Az alperes által csatolt 2003. április 11-én kelt meghatalmazás, amelyben K. L. vezérigazgató 2003. április 15-e és 22-e közötti külföldi tartózkodása idejére külön felhatalmazta a gazdasági vezérigazgató-helyettest a munkáltatói jogkör teljes körben történő gyakorlására, a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítettek megerősítését szolgálta, így közömbös, hogy iktatószámot nem tartalmazott. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy C. I. jogosult volt a közös megegyezés aláírására a munkáltató részéről. Ugyancsak helytállóan foglalt állást a bíróság abban a kérdésben, hogy a megállapodás nem tekinthető semmisnek azon okból, hogy azt a felek nem egy időben írták alá. A felperes nem terjesztett elő más ajánlatot a tervezet elolvasását követően, azt az abban foglaltak elfogadásával írta alá. A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint, ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés, vagy egyéb magatartás miatt – a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének hiányában – jogszerű eljárás (rendkívüli felmondás, illetve fegyelmi eljárás) megindítását helyezi kilátásba, nem tekinthető jogellenes fenyegetésnek (BH1998. 50., BH2002. 74., MD II/22.), de tévedésbe ejtésnek sem minősíthető (MD I/21.). Mindebből következően önmagában az a körülmény, hogy a megállapodás megkötése hiányában az alperes fegyelmi eljárás kezdeményezésére tett célzást, a közös megegyezés érvénytelenségének megállapítására nem alkalmas.

Szintén a *közös megegyezés megtámadásának* eredménytelenségét mondta ki a Legfelsőbb Bíróság az EBH 2007. 1630 számú döntésében, azonban némileg árnyalva az eddigi gyakorlatot azzal, hogy a közös megegyezési tárgyalás légkörét is értékelte. Eszerint a kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, továbbá azt, hogy kérése esetén részére a munkáltató gondolkodási időt biztosított volna. A munkaügyi bíróság ítéletével megállapította a felperes munkaviszonyának 2006. április 30-ával közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelenségét, és kötelezte az alperest 610 198 forint, valamint az elsőfokú ítélettől az ítélet jogerőre emelkedéséig napi naponként további 4454 forint megfizetésére. Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes gyermekfelügyelő munkakörben dolgozott az alperesnél. Az intézményvezető 2006. január 5-én és április 26-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette, ez utóbbi napon az írásbeli figyelmeztetés miatt a felek között szóváltás alakult ki. Ezt követően az intézményvezető a felperes elé tárt egy megállapodást a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, és arra az esetre, ha ezt nem fogadja el, rendkívüli felmondást helyezett kilátásba. Tájékoztatta a felperest, hogy a közös megegyezés a munkánélküli-járadékra jogosultság szempontjából előnyösebb a számára. A felperes a megállapodást konzultálás céljából el kívánta vinni, amihez az intézményvezető nem járult hozzá, majd ezt követően a felperes a megállapodást aláírta. A felperes a keresetében arra hivatkozott, hogy az alperes által teremtett körülmények kényszerítőleg hatottak rá, az alperes megfosztotta az átgondolt döntés lehetőségétől. A munkaügyi bíróság úgy ítélte meg, hogy az intézményvezető nem kellően tájékoztatta a felperest a munkaviszony megszüntetés feltételeiről, a felperes számára a megfontolt döntés meghozatalára

nem hagyott elegendő időt, a jogi feltételekben járatlan felperesre ezek a körülmények kényszerítőleg hatottak, ezért a megállapodás érvénytelen. Mindezek alapján marasztalta az alperest a felperes által igényelt elmaradt munkabérben. Az ítélet indokolása szerint a munkaviszonyra tekintettel a felperes 13. havi juttatás iránti igénye alaptalan volt. Az alperes fellebbezése alapján eljáró másodfokú bíróság ítéletével a 13. havi külön juttatás megfizetésére irányuló keresetet elutasítottak tekintette, az ítéletnek a fellebbezéssel nem támadott rendelkezését nem érintette, fellebbezett részében az ítéletet megváltoztatta, és a keresetet elutasította. A másodfokú bíróság helytelennek találta a munkaügyi bíróság következtetését, mivel álláspontja szerint a munkaügyi bíróság több releváns tényrt figyelmen kívül hagyott; így azt, hogy a felperes a megállapodást áttanulmányozhatta, a megállapodás utalt a szabad akaratból történő aláírásra és a felperes azt így írta alá, előtte közötté és az intézményvezető között beszélgetés zajlott, a véleményét elmondhatta, továbbá az igazgatónő a leglényegesebb jogi következményekről tájékoztatta. Figyelembe vette továbbá a főiskolai tanulmányokat folytató felperes munkaköréből eredő élettapasztalatait, és úgy ítélte meg, hogy mindezek alapján nem állapítható meg a felperes kényszerhelyzetbe hozása és megfélemlítése.

A másodfokú bíróság – ellentétben a munkaügyi bírósággal – valamennyi perbeli bizonyítékot értékelt, és mérlegelte a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás megkötésének összes körülményét [Pp. 206. § (1) bekezdés], mérlegelését kellően indokolta [Pp. 221. § (1) bekezdés].

A felperes a keresetét kényszerre és jogellenes fenyegetésre alapította, egyfelől a rendkívüli felmondással fenyegetettség, másfelől a kellően megfontolt döntés meghozatalát megakadályozó, alperes által teremtett körülmények miatt.

A hosszú ideje egységes bírói gyakorlat értelmében nem jelent jogellenes fenyegetést egymagában a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés miatt a jogszerű szankcionáló eljárás munkáltató általi kilátásba helyezése (BH1998. 50., BH2002. 74.). Az érvénytelenségre alapozott munkaügyi jogvitában nincs jelentősége, és konkrét munkáltatói jognyilatkozat hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás megalapozott lett volna-e.

A munkaügyi bíróság tanúként meghallgatta a perbeli megállapodás megkötésekor jelen volt gyermekvédelmi ügyintézőt, akinek előadása szerint a megbeszélés „ügymond normális mederben zajlott”, a tanú a felperesen is azt látta, hogy „csendesén végig gondolja magában a dolgokat” (a megbeszélésen az igazgatónő a többszöri szóbeli és írásbeli figyelmeztetésre hivatkozott, „súlyosak” voltak a problémák), és „utána döntött”. A tanú határozottan nyilatkozott arról, hogy kényszerhelyzet nem volt. A tanúnyilatkozatot mindezek tekintetében a jelen lévő felperes nem vitatta, mindezekre észrevételt nem tett, bizonyítási indítványa nem volt. A felperes az intézményvezetőnek arra az előadására sem tett észrevételt, miszerint: „amennyiben a felperes gondolkodási időt kért volna, azt a számára is biztosítottuk volna, a felperes azonban nem gondolkodási időt kért, hanem azt, hogy a közös megegyezést hadd vigye magával ... nem tartottam szükségesnek, hogy valakivel

ezt megkonzultálja, mivel arra a papírra nem volt semmi különös ráírva. Ezt követően a felperes a közös megegyezést aláírta”.

Mindezek alapján nem jogszabálysértő, hogy a másodfokú bíróság az összes perbeli körülmény mérlegelésével nem találta bizonyítottnak a felperes által hivatkozott érvénytelenségi okot [Pp. 206. § (1) bekezdés, 164. § (1) bekezdés]. A megállapodás megkötésével kapcsolatos eltérő körülményekre tekintettel a jogerős ítélet nem ellentétes a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott eseti döntéssel.

b) A határozott idejű munkajogviszony megszüntetése

A magyar munkajogi irodalomban a Munka Törvénykönyve 1992-es hatályba lépését követően számtalan kritika érte azt a szabályt, mely szerint a határozott idejű munkajogviszony nem szüntethető meg rendes felmondással. A Legfelsőbb Bíróság többször megerősítette ezt a szabályt, most legutóbb [BH 2008. 165] abban az összefüggésben, hogy a munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes gazdasági igazgatóként, határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperes alkalmazásában. A 2003. október 1-jei munkaszerződés szerint a felperes foglalkoztatása 2007. február 17-éig operatív igazgatói munkakörben határozott ideig tartott, a feladat kizárólag igazgatósági tagként látható el. Az alperes 2005. március 21-én tartott rendkívüli közgyűlésén hozott közgyűlési határozatával a felperest az igazgatósági tagságából visszahívta, kimondva, hogy ezzel egyidejűleg az operatív igazgatói munkaköre is megszűnt. Ezen a napon az alperes több munkakört is felajánlott, így az Sz.-i Vagyonkezelő Rt. operatív igazgatói posztját, valamint az Sz.-i Vagyonkezelő Rt. gazdasági igazgatói beosztását. A munkakör felajánlását az alperes 2005. április 6-án megerősítette azzal, hogy a felperesnek felajánlotta a holding gazdasági igazgatói munkakörét, ahol a munkaviszony időtartama és a felperes járandóságai a munkavállaló igénye szerint alakulnának. Másrészt felajánlotta az SZ. G. K. Kft. ügyvezetői státusát. A felperes ezen munkaköröket nem fogadta el. A bíróság megállapította, hogy a határozott idejű munkaviszony megszüntetését követően újabb jogviszony a felek között – a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben való megállapodás hiányában – nem jött létre.

Az egységes bírói gyakorlat szerint pedig, ha a gazdasági társaság vezetője a tisztségét és ebből eredő munkáját munkaszerződés alapján látja el, a tisztség megszűnése a tisztségviselő munkaviszonyát is megszünteti. Az alperesnek ilyen módon a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére külön intézkedést nem kell tennie, ugyanis a vezető tisztségviselői minőséghez kötött munkaviszony a tisztség megszűnésével egyidejűleg megszűnik. Ezért a felperes tekintetében járandóságai elszámolásakor az Mt. 88. §-a szerinti anyagi jogi következményeket kell alkalmazni.

A másodfokú bíróság – a fellebbezések keretei között eljárva – arra a következtetésre jutott, hogy a felek az eredeti, határozatlan idejű munkaviszonyt 2003-ban határozott idejűvé alakították át, vagyis attól kezdve az ún. alapjogviszony már nem létezett, eképpen a határozott idejű jogviszony rendes felmondással nem szüntethető meg.

Helytállóan hivatkozott a felperes a felülvizsgálati kérelmében arra a körülményre, miszerint a felek szerződéskötési akaratát is vizsgálat tárgyává kellett tenni. Ezzel a kérdéssel azonban a jogerős ítélet részletesen foglalkozott, és a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján törvénysértés nélkül állapította meg, hogy a felek kölcsönös akaratát elsődlegesen a visszahívás utáni magatartásuk alapján lehet értékelni. A felperes a másodfokú bíróság előtti előadásáig következetesen arra az álláspontra helyezkedett, hogy 2003. október 1-jétől 2007. február 17-éig határozott idejűvé alakították munkaviszonyát, és kereseti követeléseit is ennek megfelelően határozta meg. Ebből következően a másodfokú bíróság helytállóan állapította meg – további bizonyítékok hiányában (Pp. 164. §) –, hogy a felperes eredeti szándéka is a határozott idejű munkaviszony létrehozására irányult, amelynek megszüntetése az alapjogviszony megszűnését is eredményezte.

c) Rendes felmondás

A rendes felmondással kapcsolatos döntések a munkáltatói rendes felmondás indoklásának jogszerűségével kapcsolatosak. Két esetben is vizsgálat tárgya volt a munkáltató által hivatkozott átszervezés [BH 2007. 309, BH 2008. 163]. Az első esetben az került rögzítésre, hogy a munkáltató egészét érintő szervezeti átalakítás, illetve létszámcsoökkentés nm – a munkavállaló átszervezés előtti tényleges munkavégzési helyétől függetlenül – a rendes felmondás jogszerű indokának minősül. A másodikban pedig az, hogy az átszervezésre alapított rendes felmondás akkor helytálló, ha az átszervezés a munkavállaló szerződéses, vagy attól eltérő tényleges munkakörére kihat. Ez fennáll, ha a csoportvezető eddigi beosztottait más vette át, és az ő munkaköre megszűnt.

Régóta élő jogelvet ismétel meg az EBH 2007. 1723 számú döntés rendelkező részének II. pontja: az indokolási kötelezettség hiányában is megindokolt rendes felmondás indokának valóságát és okszerűségét vizsgálni kell. A vezetői tekintélyt csorbító, az együttműködési kötelezettséget sértő és a munkahelyi légkört zavaró magatartás alkalmas a vezetővel szembeni bizalom megrendítésére, amely a felmondás okszerű indokául szolgál.

A munkáltatói rendes felmondás valóságának követelményét mondja ki konkrét tényállás vonatkozásában a Legfelsőbb Bíróság akkor, amikor azt rögzíti, hogy a munkakör átalakulásával is összefüggő munkáltatói rendes felmondás jogszerűsége vizsgálatánál a tényállás alapján meg kell állapítani, hogy a munkavállaló korábbi munkakörének csupán az elnevezése, vagy pedig érdemben a tartalma változott-e meg [BH 2008. 28].

A gyakorlatban a munkáltatói rendes felmondással kapcsolatosan az egyik legtöbb problémát okozó kérdés a felmondási tilalmakkal kapcsolatos. A Legfelsőbb Bíróság is számos alkalommal foglalkozott már ezekkel a tényállásokkal, legutóbb az EBH 2007. 1715. és a BH 2008. 101. számú döntéseiben. A munkáltató rendes felmondása jogellenes, ha a munkavállaló keresőképtelenségéről való tudomásszerzést követően adja postára a jognyilatkozatát [BH 2008. 101.]

A munkavállaló betegséggel összefüggő rendszeres távollétével indokolt munkáltatói rendes felmondás esetén vizsgálni kell, hogy a távollét a munkakör jellegét figyelembe véve a munkáltató működésének eredményességére kihatott-e [EBH 2007. 1715].

A munkavállaló magatartására vonatkozó indokolás szerint a kötelezettségszegésen alapuló munkáltatói rendes felmondásnál súlyosbító körülményként az öt évvel korábbi figyelmeztetés nem vehető figyelembe [BH 2008. 51].

d) Rendkívüli felmondás

A rendkívüli felmondások jogszerűségét vizsgáló ítéletek a munkáltatói rendkívüli felmondás köréből kerültek ki. Két ítéletben a rendkívüli felmondás jogának gyakorlására vonatkozó határidők szabályai kerülnek szóba. Az egyik szerint a munkáltatónak – a rendkívüli felmondást teljes körűen alátámasztó tényekre vonatkozó – érdemi vizsgálata befejezését követően döntését haladéktalanul meg kell hoznia [BH 2007. 425]; a másik a szubjektív határidő szabályának betartását emeli ki: ha a munkáltatói jogkör gyakorlója október 31-én tudomást szerzett a rendkívüli felmondásban megjelölt indokokról, a november 30-án kelt rendkívüli felmondás elkészt [BH 2008. 74].

Állandó elemei a Legfelsőbb Bíróság eseti döntéseinek a rendkívüli felmondásokkal kapcsolatosan azok, amelyek arra vonatkoznak, hogy egy adott magatartás rendkívüli felmondásra okot adott-e vagy sem. Így például megalapozta a rendkívüli felmondást: a munkából történt ismételt, engedély nélküli távollétek, valamint a munkavállaló magatartásából eredő munkahelyi konfliktusok [BH 2008. 74]; az autóbuszvezetőként elkövetett menetjeggyel való bármilyen visszaélést a bírói gyakorlat rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségszegésként minősíti [BH 2008. 76]; a munkavállalónak az a magatartása, hogy a vezetői munkakörében megszerzett információkat felhasználva a munkáltatóval üzleti kapcsolatban álló cégnek azonos terméket szállított [BH 2008. 98]. Nem minősítette jogszerűnek a munkáltatói rendkívüli felmondást a Legfelsőbb Bíróság a következő tényállásokban: a rendkívüli felmondás indoka általában több, akár azonos jellegű kötelezettségszegés elkövetése is lehet, azonban ha a munkáltató a magatartásokat korábban már külön írásbeli figyelmeztetéssel értékelte, ezekre ismételten a rendkívüli felmondás indokaként nem, csupán a magatartás súlyát alátámasztandóan hivatkozhat [BH 2007. 311]; ha a munkavállaló kellő időben, illetve többször jelezte betegségét a munkáltatónak, és az igazolások kiadása után azokat meg is küldte a részére, a távolmaradására alapított rendkívüli felmondás jogellenesen történt [BH 2007. 422].

7. A munkajogi kárfelelősség

a) A munkavállaló kárfelelőssége

A munkajogi kárfelelősség témakörében egyaránt születtek döntések a munkavállalói és a munkáltatói kárfelelősséget érintően. A munkavállaló objektív felelőssége két alakzatának, a megőrzési felelősségnek és a eltárfelelősségnek az elválasztásáról szól a BH 163. számú

döntés, amely szerint a pénzkezelő általános megőrzési felelősségére a leltárfelelősségre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók. Az ítéleti tényállás szerint a felperes munkaköri kötelezettségei körébe tartozott – egyebek mellett – a kiválasztott utazás előlegének átvétele, annak külön számlatömbben bevételezése, befizetése az utazási iroda bank-számlájára, és a befizetési bizonylatnak az utas mappájában elhelyezése. A felperes tehát a vezetői feladatai mellett maga is pénzkezelő volt, akit ennek alapján elszámolási kötelezettség terhel. Ezért az eljáró bíróságok helytállóan alkalmazták a kártérítés tekintetében az Mt. 169. § (1) bekezdését, mely szerint a pénzkezelő vétkességére tekintet nélkül köteles a teljes kárt (hiányt) megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban keletkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. A felperes felülvizsgálati érvelése téves volt a leltárfelelősségre vonatkozó szabályok (leltárfelelősségi megállapodás, 60 napos határidő) alkalmazásáról, mivel a pénzkezelők általános megőrzési felelősségére a leltárhiányért való felelősségre vonatkozó jogszabályi rendelkezések nem alkalmazhatók, a leltárhiány fogalma nem azonos a pénz- és értékezelők elszámolási hiányával. Ezért a felperes az Mt. 170/A-D. §-ai megsértésére alaptalanul hivatkozott. Ehhez képest a BH 2007. 353. döntés az értékezelő felelősségének fennállását állapítja meg: az értékezelő felelősséggel tartozik az általa feltöltött gépben keletkezett hiányért, amennyiben a gép nem hibásodott meg, és a csere után kivett kazettákat számozott, leplombált pénzszállító zsákban bizottság vette át, tehát a munkafolyamat zárt egységet képezett.

b) A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató kárfelelőssége körében az objektív felelősség tényállása akként szerepel több döntésben, hogy egy adott körülmény nem eredményezi a munkáltató mentesülését. Így nem mentesül a munkáltató, ha a munkavállalót a munkahelyen leütik, a munkavállaló a munkahelyen a lépcsőről leesik, valamint bankrablás esetén sem, az alábbi feltételek teljesülése esetén. A munkáltató kimentő ok bizonyítása hiányában kártérítési felelősséggel tartozik, ha a munkabaleseti jegyzőkönyvben beismerte, hogy a sérültet a munkahelyén leütötték [EBH 2007. 1721]. Ha a munkavállaló a munkahelyén lépcsőn közlekedve – a világítás meghibásodása következtében – a lépcsőről leesik, a balesete következményeiért a munkáltató kizáró ok hiányában felelős [BH 2007. 166]. A bankfiók védelmére rendelkezésre álló, általánosan használt megoldások teljes mellőzése esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a rablás működési körén kívül eső és elháríthatatlan volt [BH 2008. 53].

A munkáltató nem vagyoni kártérítéséről szól a BH 2008. 26. számú döntés. Eszerint a munkáltatónak az a magatartása, hogy a munkavállalót huzamos időn át a hivatása gyakorlásában akadályozza, nem vagyoni kártérítés alapjául szolgálhat. Felperes munkavállaló 1993. szeptember 1-jétől jegyzőként állt az alperes alkalmazásában. Felperes perek sorozata ellenére nem tudta több mint tíz éven át jegyzői munkakörét betölteni az alperes munkáltató magatartása következtében, és ez megalapozza a munkáltató nem vagyoni kártérítés fizetési kötelezettségét. A bíróság elfogadta a felperes érvelését, mely szerint a közel 10 éve húzódó per miatt jegyzői munkakörben tevékenykedni nem tudott, szakmai ismeretei nem fejlődtek, szakvizsgáját nem tudta letenni.

III. A köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatos döntések

Minden a tárgyalat időszakban született döntés a köztisztviselői jogviszony megszüntetésével kapcsolatos: két döntés a bírósághoz fordulás határidejével [BH 2007. 351], illetve a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos igény érvényesítésének elévülésével [BH 2007. 269] foglalkozik. Az utóbbi az érdekesebb (előbbi a harmincnapos keresetindítási határidő betartásának kötelezettségét mondja ki), miután azt rögzíti, hogy a hivatalvesztést kiszabó határozat jogellenessége miatt a köztisztviselő átalánytérítési igényét és erre vonatkozó keresetét elévülési időben előterjesztheti. A Legfelsőbb Bíróság azt az álláspontot tette magáévá, mely szerint nincs olyan jogszabály, amely a köztisztviselő részére kizárólag a hivatalvesztés fegyelmi büntetés hatályon kívül helyezése iránti perben biztosítaná az átalánytérítés megfizetés iránti igény érvényesítését. A Ktv. 59. §-ának (3) bekezdése taxatív felsorolja azokat az eseteket, amikor a kereseti kérelmet a munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított 30 napon belül lehet a bírósághoz benyújtani. Fenti jogszabály d) pontja a fegyelmi határozattal kapcsolatos ügyeket ide sorolja, egyéb megszorítást azonban e körben nem tartalmaz. Mindebből következően – egyéb tiltó feltétel hiányában – a felperes a keresetét a hároméves elévülési időn belül nyújthatta be. Sokszor felmerülő munkáltatói problémát tükröz a BH 2007. 352. számú döntés, nevezetesen azt, hogy a munkáltató a keresőképtelenség nyilvánított munkavállalóját keresőképesnek ítéli különböző általa tapasztalt körülmények miatt (és adott esetben úgy is jár el a munkajogviszony megszüntetésekor a munkavállalóval, mint nem keresőképtelennel). A döntés rendelkező része nem meglepő: ha a munkáltató a köztisztviselőnek a keresőképtelenségéről tudva kézbesítette a felmentést, nem hivatkozhat annak jogszerűségére. Megszívlelendő azonban, hogy a Legfelsőbb Bíróság szerint a munkáltató nincs elzárva annak bizonyításától, hogy a munkavállaló tekintetében az orvosi igazolás ellenére a felmondás közlésekor mégsem állt fenn a felmondási tilalmat megalapozó betegség miatti keresőképtelenség. Erről – az OEP-nél történő eljárásról és annak eredményéről – a perben a munkáltatónak nyilatkoznia kell. (A konkrét jogvitában az elsőfokú eljárásban az alperes munkáltató erről nyilatkozott is, a bíróság kötelezte a bizonyítékai bemutatására, az alperes azonban csupán az OEP megkeresésére vonatkozó iratát csatolta.)

IV. A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos döntések

Túlnyomórészt a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének kérdését érintik az e tárgybani döntések, így többek között az, amely kimondja, hogy a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel való megszüntetése érvényességét nem érinti, ha ezt nem a szokásos formanyomtatványon és értesítés megnevezéssel, de a jogszabálynak megfelelő tartalommal közzétették [BH 2008. 133]. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazandóságát érinti az egyik határozat, úgy hogy amennyiben a közalkalmazott felmentése, illetve közös megegyezéssel jogviszony megszüntetése összefügg a munkáltató működésével, azt a csoportos létszámcsoökkentés szempontjából figyelembe kell venni [BH 2008. 130]. Szintén kapcsolódik a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséhez, de már a munkáltatói objektív kárfelelősségének „egyéb” kategóriájába sorolható alakzatát

rögzíti a BH 2007. 273 döntés, amely kimondja, hogy ha a munkáltató a közalkalmazotti igazolás kiadását elmulasztja, az ebből eredő károkért felelősséggel tartozik. Végül kiemelendő, hogy egy sokszor és sok aspektusban már felmerült kérdést válaszol meg a Legfelsőbb Bíróság újra, mégpedig azzal kapcsolatosan, hogy érvényes-e a határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszony határozott időtartamúvá történő módosítása. A 2008-ban született ezen ítélet [BH 2007. 164] szerint, ha a közalkalmazott kinevezés-módosítása közös megegyezéssel meghatározott feladatra jött létre, az érvényes volt. A megállapított tényállás szerint a felperes 1999-ben részt vett a differenciált nyugdíjazás és a fiatalabb oktatói kar kialakításával kapcsolatos irányelvek megalkotásában, egyetértett azzal, hogy ezzel összefüggésben egy konkrét feladatra (fiatal oktató betanítása) jön létre a kinevezés-módosítása. Ezt megelőzően viszont a felperes kérte 2000-ben és 2001-ben, hogy a doktori disszertációja és a jubileumi jutalomhoz szükséges jogviszony elérése érdekében az alperes még legalább egy évig ne éljen felmentéssel. Ilyen körülmények miatt nem jogellenes, és nem ütközik az Mt. 4. §-ába a másodfokú bíróság következtetése a rendeltetésellenes joggyakorlás hiányáról a kinevezés-módosítás tekintetében. A munkaügyi bíróság ezzel kapcsolatos álláspontja azért volt téves, mivel csupán a felmentés és a határozott idejű jogviszony megszüntetése adott esetben alkalmazott jogkövetkezményét vetette össze, és figyelmen kívül hagyta a továbbfoglalkoztatás hosszabb időtartamát.