

A Legfelsőbb Bíróság munkajogi tárgyu döntései

Bevezetés

Az alábbi összefoglaló a Legfelső Bíróság 2007 első félévében publikált munkajogi tárgyu határozatait tekinti át. Ahogyan a későbbi tematikából kitűnik, az elemzett időszak az egyéni munkajog jegyében telt, nem születtek kollektív tárgyu határozatok. A vizsgált esetek a munkajog változatos területeit fedik le, ugyanakkor szembeötlő a korábban gyakran felmerülő kérdésekhez, mint például színlelt szerződés, egyenlő bánásmód,¹ vagy akár a munkaidőhöz, pihenőidőhöz kapcsolódó határozatok hiánya.

Az Mt. általános rendelkezéseinek alkalmazását két határozat vizsgálta: az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeihez kötődött a BH 2007. 61, illetve az utóbbi évekhez hasonlóan idén is született versenytilalmi megállapodást elemző határozat [BH 2007. 26]. A munkajogviszony megszüntetése körében a Legfelsőbb Bíróság hangsúlyozottan foglalkozott a munkáltatói rendes felmondás indokolásával [BH 2007. 135, BH 2007. 65]. Kiemelkedő a látszólag más következtetéssel záródó BH 2007. 96 és BH 2007. 27, melyekben a Legfelsőbb Bíróság azt vizsgálta, lehet-e munkavégzési kötelezettség hiányában, munkavégzést gátló tényezőre hivatkozni. Rendkívüli felmondás kapcsán négy határozat született [BH 2007. 134, BH 2007. 25, BH 2007. 136, BH 2007. 2000]. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlással három határozat foglalkozott, kettő a magán-, egy pedig a közsférában [BH 2007. 200, BH 2007. 99, BH 2007. 100].

Legtöbb, szám szerint kilenc határozat a kárfelelősség témakörében látott napvilágot, ami nem meglepő, hiszen a kárfelelősség egyike a Legfelsőbb Bíróság által leggyakrabban vizsgált kérdésköröknek. 2007 első félévének e témához kapcsolódó esetei a korábbi gyakorlat folytatásának tekinthetők. A munkáltatói kárfelelősség kapcsán az utasítás ellenére végzett munka [BH 2007. 201], a kármegosztás arányainak kiszámítása, illetve a nem vagyoni kár kompenzálása [BH 2007. 197] a munkáltató felelősségét kizáró ok [BH 2007. 166], a biztosítóval kötött megállapodás és a munkáltatóval szembeni kárigény érvényesítésének viszonya, valamint a munkahelytől távol bekövetkező baleset [BH 2007. 165], a társadalombiztosítás keretében járó ellátások szerepe [BH 2007. 133], illetve a társadalombiztosítási ellátások igénybevételének módja [BH 2007. 98] témakörök merültek fel. A munkavállalói kárfelelősséggel kapcsolatos ügyek fókuszában a leltárfelelős tartozás-elismerése [BH 2007. 62], a kár munkaviszonnyal való összefüggésének valószínűsítése [BH 2007. 23], illetve a pénzkezelői felelősség [BH 2007. 163] állt.

¹ Kétségtelenül érdekes lett volna végigkövetni a Legfelsőbb Bíróság esélyegyenlőségre vonatkozó álláspontját a BH 2007. 96. számú esetben. Sajnálatos módon a munkavállaló először a fellebbezési tárgyaláson benyújtott beadványában hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, az Európai Közösségek Bíróságának ítélezési gyakorlatára és a vonatkozó nemzetközi egyezményekre, ezért a Legfelsőbb Bíróság határozatában a másodfokú bíróság ítéletének a fentiekre vonatkozó részét mellőzte.

Öt határozat foglalkozott a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos jogvitákkal. Ezek közül a felmentés megalapozottságának kérdését árnyalja a korábbi gyakorlat nyomdokait követő BH 2007. 63 és BH 2007. 162. Kiemelhető a visszasorolás következményét tárgyaló, korábbi gyakorlathoz képes változást hozó BH 2007. 64. Újszerű a köztisztviselők összeférhetetlenségével [BH 2007. 137], illetve a törvény erejénél fogva megszünt közzszolgálati jogviszony újabb megszüntetésével [BH 2007. 97] kapcsolatos határozat. Munkajogi elvi határozat az év júliusáig nem született.

A munkajoghoz kapcsolódó jogterületek közül a társadalombiztosítás több esetben szerepet kapott, így a nyugdíj különböző vonatkozásai, illetve egyes egészségbiztosítási ellátások és a munkajogi kárfelelősség viszonya kapcsán. Az alapelvek, a versenytilalmi megállapodás, valamint a kárfelelősség nexusában a polgári jog szabályainak alkalmazása volt elengedhetetlen. Két, felmondást tárgyaló esetnek volt büntetőjogi vonatkozása.

I. Érvényesség – érvénytelenség

Az érvénytelenség a jogrend értékítéletét fejezi ki: megengedi-e a jog adott jogi aktus számára, hogy célzott joghatást váltson ki.² Ilyen értelemben tehát nem más, mint a szerződés, illetve a jognyilatkozatok jogi elismerésének tagadása.³ Bár az Mt. az érvénytelenségi szabályok megállapításánál összefoglalóan a megállapodások érvénytelenségéről rendelkezik, a 7. § (6) bekezdése kimondja, hogy az Mt. – következésképpen az érvénytelenségi szabályok – alkalmazásában megállapodásnak kell tekinteni többek között a munkaszerződést.⁴ Korábbi határozataiban a Legfelsőbb Bíróság többek között vizsgálta azt is, hogy milyen következményekkel jár a formai követelmény, mint érvényességi feltétel megsértése a közös megegyezésnél,⁵ a munkavállalói felmondásnál,⁶ illetve a munkaszerződés megkötésekor.⁷ Az érvénytelen munkaszerződés alapján létesített munkaviszony tekintetében kimondta, hogy azt a belőle származó jogok és kötelezettségek szempontjából úgy kell elbírálni, mintha érvényes munkaszerződés alapján állott volna fenn.⁸

A BH 2007. 61 számú esetben a fentiekben rögzítettektől eltérő szempontból vizsgálta az érvényességet. Az Mt. 13. § (3) bekezdése értelmében a munkáltató és a munkavállaló megállapodásai – ha a törvény másként nem rendelkezik – az Mt. Harmadik részében meghatározott szabályoktól eltérhetnek. A felek megállapodásaiban foglalt

² Kiss György: *Munkajog*. 2., átdolgozott kiad. Budapest, Osiris, 2005, 128.

³ Horváth István: Bevezető rendelkezések [in Breznay Tibor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve magyarázata*], Budapest, CompLex, 2006, 46.

⁴ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata*. I. kötet, Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006, 92.

⁵ BH 1999. 331.

⁶ BH 1991. 129.

⁷ BH 1986. 524.

⁸ BH 1995. 737.

eltérés azonban csak akkor érvényes, ha az *relatív diszpozitív*, azaz az Mt-hez képest kedvezőbb a munkavállalóra. Ilyen, a munkavállalóra nézve lényegesen kedvezőbb eltérés tartalmazott a felek közötti munkaszerződés, illetve a kedvezőbb eltérés érvényessége képezte a per tárgyát. A munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát csak speciális szabályok betartása mellett szüntetheti meg, egy évi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, az erre az időre jutó átlagkeresetnek megfelelő összeg munkavállaló részére történő kifizetése mellett.⁹ A munkaszerződés ennél kedvezőbb megoldást tartalmazott, kimondta ugyanis, hogy amennyiben a határozott időből egy évnél kevesebb idő van hátra, a munkavállalót akkor is megilleti a 12 havi átlagkeresete. Ugyancsak szabályozta azt az esetet, amikor a munkáltató a szerződéstől elállna, illetve amikor a határozott idejű munkaviszony lejár és a felek azt nem hosszabbítják meg. Azt kellett tehát megállapítani, hogy a kedvezőbb kikötés tekintetében érvénytelenséget előidéző hibának, illetve a szakirodalomban használt kifejezéssel élve, érvénytelenségi oknak.¹⁰ A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy *a határozott idejű munkaszerződésnek érvényes az a kikötése, amely szerint, ha annak megszüntetésekor egy évnél rövidebb idő van hátra a határozott időből, a munkavállalót megilleti munkáltatói megszüntetés esetén a 12 havi átlagkereset.*¹¹

II. Versenytilalmi megállapodás

A *munkáltató gazdasági érdekeinek védelme*, a verseny támasztásának tilalma a munkavállalót terhelő alapvető magatartási kötelesség. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.¹² Az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglaltaknak nem csak a munkavállalót amúgy is terhelő titoktartási kötelesség betartásánál van jelentősége, hanem valamilyen aktív gazdasági, vagy munkajogviszonyban történő tevékenységtől való tartózkodás ösztönzésénél. Ennek megfelelően munkaviszony megszűnése után csak akkor korlátozható a munkavállaló konkurensként való fellépése, ha a felek ebben kifejezetten megállapodnak.¹³ A külön okiratba foglalt, illetve gyakran a munkaszerződés részét képező versenytilalmi megállapodásban megfelelő ellenérték fejében, legfeljebb három éves időtartamra gátolható meg, hogy a munkavállaló versenyt támasszon.¹⁴ A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz.¹⁵

⁹ Mt. 88. § (2) bekezdés.

¹⁰ Cséffán József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2006, 27.

¹¹ Az Mt. 88. § (2) bekezdése ugyanis nem kógens norma. Az eredeti szöveg szerint a munkáltató akkor szüntethette meg a munkavállaló határozott időre létesített munkajogviszonyát a határozott idő lejárta előtt, „ha a határozott időből még hátralévő időre jutó átlagkeresetet a munkavállaló részére előre megfizeti.” A módosítás a visszaélések elkerülése érdekében született meg.

¹² Mt. 3. § (5).

¹³ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György, 2006, 67.

¹⁴ Mt. 3. § (6) bekezdés, illetve BH 2001. 84.

¹⁵ EBH 1999. 133.

A versenytildalmi megállapodáshoz főződő jogesetek kapcsán felmerülő alapvető kérdés, hogy mikor tekinthető az új munkáltató konkurenciának. Hosszabb ideje kialakult bírói gyakorlatot erősített meg és szinte szó szerint idézte a fent citált EBH-t a Legfelsőbb Bíróság a BH2007. 26 számú esetben, amikor kimondta, hogy *a jogos gazdasági érdek sérelme megvalósul akkor is, ha a munkavállaló olyan gazdasági társaságnál helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú termékeket forgalmaz.* A tárgyalta esetben egy gyógyszerforgalmazó cég és orvoslátogató munkakörben foglalkoztatott munkavállalója munkaszerződésbe foglalva kötöttek versenytildalmi megállapodást, egy éves tildalmi időszakkal, hat havi átlagkeresetnek megfelelő ellenértékkal. A munkaviszony közös megegyezéssel szűnt meg, majd a munkavállaló új munkaviszonyt létesített egy, a munkáltatóval azonos, szintén gyógyszerforgalmazással foglalkozó cégnél, szintén orvoslátogató munkakörben. A volt munkavállaló érvelése szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekei nem sérültek, hiszen a TEÁOR szerinti „tevékenységi kör egyezőség” önmagában nem jelenthet versenytildalomba ütközést. Utalt egy 2001-es határozatra, mely szerint a versenytildalmi megállapodás érvényességi feltétele a megfelelő ellenérték, továbbá a versenytildalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása.¹⁶ A Legfelsőbb Bíróság nem fogadta el a munkavállaló érveit, és megállapította, hogy a munkavállaló új munkáltatója a munkáltató versenytársának tekintendő. Bár a munkáltatónak az utolsó munkában töltött napon fizetési kötelezettsége állt fenn, mivel a munkavállaló konkurens cégnél helyezkedett el, az igény érvényesítésekor nem tarthatott igényt a hat havi átlagkeresetre.

Korábbi legfelsőbb bírósági határozatok más szempontból vizsgálták a versenytildalmi megállapodást. 2006-ban a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a versenytildalmi szerződés nem ütközik jóerkölcsbe, ha a versenytildalmi kötelezettség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a munkaviszony megszűnése utáni veszélyeztetése – bizonyítottan valós – kockázatának elhárítását célozza.¹⁷ Egy 2004-es határozat megállapította, hogy a versenytildalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy – mentesítése érdekében – bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményre.¹⁸ EBH mondta ki annak a lehetőségét, hogy a felek a versenytildalmi megállapodásukat módosítsák.¹⁹ A munkaszerződésbe foglalt versenytildalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről állapodtak meg.²⁰ Amennyiben a versenytildalmi megállapodás elállás folytán nem hatályosul, az elszámolási kötelezettséggel felvett díjelőleg visszakövetelése nem jogellenes.²¹

¹⁶ BH 2001. 84.

¹⁷ BH 2006. 334.

¹⁸ BH 2001. 339.

¹⁹ EBH 2004. 457.

²⁰ EBH 2001. 559.

²¹ EBH 2005. 1334.

III. Kárfelelősség

1. Munkáltatói kárfelelősség

A munkáltató felelőssége az általános munkavállalói felelősséghez viszonyítva jóval szigorúbb, ún. *objektív felelősség*, jogi természetét tekintve a polgári jogi veszélyes üzemért fennálló felelősséghez hasonló.²² A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel, csupán akkor mentesülhet, ha a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.²³ A munkáltatói kárfelelősség tehát karakterisztikusan kártelepítési, illetve kockázatviselési jellegű.²⁴ A bírói gyakorlat következetesen a munkavállaló oldalán áll a kártérítési ügyekben. A Legfelsőbb Bíróság már korábbi döntésében is rámutatott, hogy a munkáltató kártérítési felelősségét még a munkavállaló súlyosan felróható magatartása esetén sem lehet az Mt. rendelkezéseinek mellőzésével elbírálni.²⁵ Meg kell azonban jegyezni, hogy az általános élettapasztalatot kirívóan gondatlanul figyelmen kívül hagyó munkavállalói magatartás kármegosztás alkalmazását indokolja.²⁶ Az alábbiakban tárgyalt esetek a korábbi gyakorlat folytatásának tekinthetők.

A munkáltatói kárfelelősség egyik alapesete a munkavállaló életében, egészségében, testi épségében okozott kárért való felelősség. A munkavállalónak a munkáltató kártérítési felelőssége megállapításához azt kell bizonyítania, hogy megbetegedése munkaviszonyával összefüggésben keletkezett.²⁷ A munkáltató kártérítési felelőssége akkor is fennállhat, ha a munkavállaló a munkahelyen keletkezett egészségkárosodást nem jelenti be a munkáltatónak.²⁸ A Legfelsőbb Bíróság a BH 2007. 23 számú esetben kifejtette, hogy a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodásnak a munkaviszonnyal való összefüggését. A munkáltató a munkavállalója balesetével és megbetegedésével kapcsolatban előállott kárért (egészségkárosodásért) az Mt. 174. §-a alapján akkor felel, ha az a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett. Annak bizonyítása, hogy az egészségkárosodás a munkaviszonnyal összefüggésben következett be, a munkavállalót terheli.²⁹ Az Mt. 174. § (4) bekezdés alapján valamint a kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató kártérítési felelőssége megállapításához a károsult munkavállalónak a „munkaviszonnyal való összefüggést” kell bizonyítania.

A munkavállaló 1988-tól 1994-ig állt beteghordóként munkaviszonyban a munkáltató kórháznál. A hepatitis C vírust 1999-ben mutatták ki a szervezetében, a fertőződés

²² Handó Tünde: A munkáltató kártérítési felelőssége [in Breznay Tibor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve magyarázata*] Budapest, CompLex, 2006, 685.

²³ Mt. 174. § (1)-(2) bekezdés.

²⁴ Kiss György, 2005, 283.

²⁵ BH 2004. 523.

²⁶ EBH 2004. 1154.

²⁷ BH 2004. 429.

²⁸ BH 2004. 386; EBH 2003. 897.

²⁹ LB MK 29. ÁF a) pont.

pontos ideje azonban nem volt megállapítható. Arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló más módon is megfertőződhetett mint beteghordóként (pl. tetoválás útján) nem merült fel bizonyíték. A kérdés az volt, hogy elegendő-e a munkáltató kártérítési felelősség megállapításához pusztán a fertőzött vérrrel való érintkezés lehetősége. A munkavállaló nem tudta bizonyítani a fertőzés konkrét bekövetkezéséhez vezető balesetet. Azt, hogy kórházi évei alatt történhetett meg a fertőzés, munkaköre, elvégzett feladatai valószínűsítették. A munkáltató szerint a kórházban hepatitis C vírussal fertőzött betegeket nem látnak el, így annak a valószínűsége, hogy a kivételesen évente egy alkalommal előforduló tömeges balesetnél a munkavállaló megfertőződött, a vírus előfordulási gyakoriságára tekintettel csekély.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint – mivel a szakvélemények alapján a betegség keletkezésének pontos ideje és módja a tudomány mai állása szerint teljes bizonyossággal nem állapítható meg – a munkaviszonnyal összefüggés bizonyításához a munkakörülmények és a fertőződés lehetősége közötti kapcsolat *nagyfokú valószínűsítése* szükséges. Csak igazságügyi szakértői vélemény, munkavédelmi szabályok, ezek betartásának tényleges ellenőrzése, konkrét munkafeladatok alapján lehet dönteni arról, hogy a munkavállaló a betegségének a munkaviszonnyal való összefüggését az eset egyedi sajátosságainak megfelelően nagymértékben valószínűsítette-e, továbbá megállapítható-e, hogy a kárt a munkáltató működési körébe eső ok idézte elő. A LB MK 29. számú állásfoglalás alapján amennyiben ez megállapítható, a munkáltató felelőssége akkor is fennáll, ha a kárt előidéző ok nem volt elhárítható.

A vizsgált esettel párhuzamba hozható a BH 2001. 87 számú eset, amelyben egy erdész munkavállaló fertőződött meg *Lyme-kórral*. A fertőző kullancs csípése következtében kialakult egészségkárosodásért a munkáltató vétkességére tekintet nélkül fennálló teljes kártérítési felelősségét nem érintette, hogy a fertőzés természete miatt a Lyme-kór okozta panaszok, a keresőképtelenség, a munkaképesség-csökkenés csak később jelentkeznek, és ezért a fertőzés pontos ideje nem volt megállapítható.³⁰ A munkáltatói felelősséget még az sem zárta ki, hogy az erdész a saját erdejében végzett munkák során is megkaphatta a fertőzést, mivel a betöltött munkakör és a gyakori kullancscsípések nagymértékben valószínűsítették a fertőzést. A két eset azonban csak hasonló, nem azonos, hiszen az erdészt munkavégzése során bizonyítottan több kullancs megcsípte, míg a beteghordó nem tudta bizonyítani a fertőzés konkrét bekövetkezéséhez vezető balesetet.

A kifejezett *utasítás ellenére végzett munka* során bekövetkezett balesetért való munkáltatói felelősséget, illetve a *működési kör* kérdését vizsgálta a Legfelsőbb Bíróság a BH 2007. 201 számú esetben. A munkáltató műszaki vezetője a segédmunkás munkavállalónak és munkatársának azt az utasítást adta, hogy a helyszínre szállítsanak ki egy árokásó gépet, ott azonban várják meg őt a további munkával. A munkavállaló a kiérkezés után arra hivatkozva, hogy ő már többször végezte a kötőrófaj levételét, javasolta, kezdjék el a munkát. Munkatársa, miután sikertelenül próbálta őt lebeszélni, bel-

³⁰ BH 2001. 87.

egyezését adta. A törőfej levételekor a munkavállaló lábára zuhant, aminek következményeként két lábujját amputálni kellett.

A munkáltatói objektív felelősség szabályainak megfelelően a munkáltató csupán akkor mentesülhetett volna, ha bizonyítja, hogy a kárt *működési körén kívül eső, elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult munkavállaló elháríthatatlan magatartása* okozta.³¹ Az Mt. 174. § (5) bekezdése alapján a munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból eredő okok. A Legfelsőbb Bíróság szerint magatartáson mindazok magatartását is érteni kell, akiknek jelenléte szükségszerű a munkavégzés helyén, illetve akiknek jelenlétét a munkáltató lehetővé tette. Tipikusan ilyen személynek tekinthető a munkáltató más munkavállalója.³² A munkatárs közrehatásával elszenvedett balesetekre vonatkozó gazdag esetjog (például az éppen javítás alatt álló berendezést óvatlanul beindítja egy másik munkavállaló) egyértelmű abban a tekintetben, hogy a munkavállaló sérülését a munkáltató működési körébe tartozó ok által kiváltottnak minősíti. A munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartására ebben az esetben tehát nem lehetett hivatkozni, hiszen a balesetet okozó munkaműveletet a munkavállaló nem egyedül és önkényesen, hanem a gépet kezelő alkalmazottal együtt végezte. A legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy *amikor a munkavállalók a gép helyszínre szállítására kapnak utasítást azzal, hogy a vezető helyszínre érkezése után kezdjék el a munkát, de utasításellenesen mégis hozzáfognak és ennek során baleset történik, nem lehet szó a balesetet szenvedett gépkocsiveető kizárólagos önhibájáról.*

Az Mt. 174. § (3) bekezdése értelmében ugyanakkor a munkáltató nem kötelezhető a kár azon részének megtérítésére, amelyet a *munkavállaló vétkes magatartása* idézett elő. A Legfelsőbb Bíróság a kármegosztás kapcsán rámutatott, hogy a munkavállaló vétkessége súlyának és ehhez képest a kárviselés arányának meghatározásánál jelentősége van annak, hogy a munkáltató a kár bekövetkezésében maga is vétkes magatartással hatott közre. A Legfelsőbb Bíróság 31. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalása alapján, amennyiben a munkáltatót a balesetben vétkesség is terheli, ez lényegesen csökkenti a munkavállaló vétkes közrehatása súlyát, és az összes körülmény mellett kihat a kárviselés arányára.³³

A BH 2007. 197 számú eset a kármegosztás arányainak kiszámítása, illetve a nem vagyoni kár kompenzálása szempontjából jelentős. A munkáltatói rendes felmondást megelőzően a munkavállaló válltöréssel járó munkahelyi balesetet szenvedett (a 67%-os munkaképesség-csökkenéséből 15% volt baleseti eredetű), amelyre vonatkozóan a munkáltató a kártérítési felelősségét elismerte, és a munkavállaló részére megtérítette a dologi kárt és az útiköltséget. A munkavállaló elmaradt jövedelem, valamint a jogellenesnek bizonyult rendes felmondás és az üzemi baleset miatt nem vagyoni kártérítés, valamint elmaradt jövedelem megfizetése iránt is követelést terjesztett elő.

³¹ Mt. 174. § (1) – (2) bekezdés.

³² Cséffán József, 2006, 452.

³³ Ez azonban nem változtat azon a körülményen, hogy a munkáltatói kárfelelősség objektív.

A Legfelsőbb Bíróság ebben az esetben kifejtette, hogy az Mt. 174. §, valamint a MK 30. számú állásfoglalás továbbá az ítélkezési gyakorlat, így például az EBH 2001. 470. alapján a munkáltató a munkavállaló teljes káráért – a természetes kórokú betegségeire tekintettel – nem felel. A *felelőssége olyan arányban áll fenn*, amilyen arányban a 67%-os munkaképesség-csökkenése a munkahelyi balesettel összefüggően keletkezett munkaképesség-csökkenéshez aránylik. *Ha a munkavállaló munkaképesség-csökkenése 67%, ebből baleseti eredetű 15%, a munkáltató kárfelelőssége a kár 22%-ára terjed ki.*

A határozat másik része a *nem vagyoni kártérítéshez*, vagy „sérelemdíjhoz”³⁴ kapcsolódik. A kárnak e speciális válfaja a kárfelelősség egzakt módon legkevésbé megfogható területe. A nem vagyoni károk vagyoni mércével nem mérhetők, a kártérítés a sérelemhez képest mindig inadekvát marad, ilyen értelemben a nem vagyoni kár legfeljebb a vagyoni kár „fikciós esetének” tekinthető.³⁵ A Legfelsőbb Bíróság korábbi esetjogában találunk BH-t többek között nem vagyoni kár esedékessége,³⁶ feltételei,³⁷ a kárösszeget befolyásoló tényezők vonatkozásában.³⁸ A nem vagyoni kár kapcsán gyakran felmerül az egészséghez való jog problematikája. Egy 2003-ban tárgyalt esetben a baleset folytán súlyos mozgáskorlátozott rokkanttá vált mentőgépkocsi-vezető nem vagyoni kártérítésre való jogosultságát az egészséghez való jogának sérülése alapozta meg.³⁹ Az általunk vizsgált határozatban a Legfelsőbb Bíróság a 34/1992. (VI. 1.) AB határozat alapján kialakult egységes ítélkezési gyakorlatra utalt. A teljes egészséges élethez való alkotmányos jog megsértése megállapításának nem kelléke a súlyos, vagy jelentős hátrány okozása. Jelen esetben *az, hogy a munkahelyi balesetből eredően a munkavállalónak maradandó fizikai és pszichés károsodása keletkezett, a kárigényt megalapozza, nem szükséges súlyos vagy jelentős hátrány okozása.* Az üzemi balesetből származó maradandó fizikai és pszichés károsodás ténye a jogsérelmet kellően alátámasztja. A jobbkezes munkavállalónál a jobb váll mozgáskorlátozottság és az ehhez kapcsolódó kóros lelki tünetek a mindennapi életre kihatnak. Ez a korlátozottság végleges jellegéből adódóan a munkavállaló munkavégzését, szabadidős tevékenységét, önmaga ellátását befolyásolja. Függetlenül a munkavállaló személyiségjegyeitől, és természetes kórokú betegségeitől, a munkahelyi baleset megalapozza a nem vagyoni kártérítést.

A Legfelsőbb Bíróság ebben az esetben még egy tekintetben megerősítette a korábbi ítélkezési gyakorlatot. A munkavállaló álláspontja szerint nemcsak a munkahelyi balesetnek, hanem magának a felmondásának is szerepe volt egészségi állapota kialakításában. Kérdéses volt tehát, hogy önmagában lehet-e a jogellenes rendes felmondás által keltett előnytelen helyzet (pl. bizonytalanság érzés) a nem vagyoni kártérítés alapja. A Legfelsőbb Bíróság – egyetértve az ügyben eljáró bíróságokkal, egyben követve a korábban kialakult gyakorlatot – kifejtette, hogy egymagában az átszervezéseknek, a lét-

³⁴ Handó Tünde, 2006, 740.

³⁵ 34/1992. (VI. 1.) AB határozat.

³⁶ BH 2000. 35.

³⁷ BH 2000. 510.

³⁸ BH 2000. 569; EBH 2001. 572; EBH 2003. 974; EBH 2001. 470.

³⁹ BH 2003. 298.

számcsökkentésnek a munkavállalókra általában gyakorolt hatása nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítést.⁴⁰ Ezt természetesen nem jelenti azt, hogy a rendes felmondáshoz ne kapcsolódhatna nem vagyoni kár. Így például az átszervezésre alapított munkáltatói rendes felmondás közlésével együtt tanúsított, a munkavállaló jó hírnevéhez való jogát sértő magatartás megalapozza a nem vagyoni kártérítés iránti igényt.⁴¹

A munkáltató felelősségét kizáró okot elemezte a bíróság a BH 2007. 166. számú esetben. Háztartási kisgépszerelő munkakörben alkalmazott munkavállaló a munkáltató telephelyén a fogadószintről a varrodába vezető lépcsőn közlekedett, hogy ellenőrizze a villanyszerelési munkákat. A világítás meghibásodása elvonta a figyelmét, leesett a lépcsőről és combnyaktörést szenvedett. A munkáltatói érvelés szerint a munkavállaló munkahelyét indokolatlanul elhagyva, erre irányuló utasítás nélkül, munkakörébe nem tartozó munkát végzett, amellyel veszélyeztette saját testi épségét és egészségét, ezen túlmenően rosszul léte a munkáltató részéről elháríthatatlan volt.

Az MK 29. számú állásfoglalás b) pontja alapján, amennyiben a kár működési körön belüli, a munkáltató felel a kárért, és felelőssége ez esetben akkor is fennáll, ha ez az ok nem volt elhárítható. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a balesetet a munkáltató működési körébe tartozó ok idézte elő. A kérdéses esetben a baleset a munkavállalót munkahelyén, munkaidőben, munkavégzés közben érte, a tevékenysége a munkáltató érdekkörében merült fel, vagyis a károsodást előidéző ok és a munkáltató működése összefüggés volt. Az okozati összefüggés objektív kapcsolat a vétkes magatartás és a kár között, meglétének bizonyítása mindig a munkáltatót terheli. Az ok-okozati összefüggés megalapozta a munkáltató objektív felelősségét. Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy *ha a munkavállaló a munkahelyén, lépcsőn közlekedve – a világítás meghibásodása következtében – a lépcsőről leesik, a balesete következményeiért a munkáltató kizáró ok hiányában felelős.* A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, ügyetlensége, rosszul léte, vagy az, hogy nem tartja be a védelmi szabályokat, nem jelenti automatikusan azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai.⁴² A munkáltató nem bizonyította, hogy a szerelő engedély nélkül, tiltás ellenére tartózkodott a telephely azon részén, ahol a baleset a lépcsőn való közlekedés során érte. Ebből a szempontból az is közömbös, hogy a munkavállaló kapott-e villanyszerelési munkát a munkáltatótól, mivel a baleset nem e munkavégzés során következett be. A gyakorlat általában nem fogadja el kimenetési oknak, hogy a munkavállaló által kifejezett utasítás nélkül végzett munkát.⁴³

Polgári és munkajogi kárfelelősség találkozott a BH 2007. 165 számú esetben. A munkavállaló a munkakörébe tartozó, külső telephelyen végzett ellenőrzés során, köz-

⁴⁰ Ahogyan önmagában a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó konfliktusok sem. Lásd például LB Mfv. I. 10.379/1996.

⁴¹ EBH 2000. 359.

⁴² Handó Tünde, 2006, 714-715.

⁴³ LB Mfv. I. 10.221/2003.

forgalmú autóbuszon balesetet szenvedett. Utóbb megállapodás született közte és a kár-
okozó biztosítója között. Ebben rögzítésre került, hogy a munkavállaló 6 000 000 Ft
kártérítésben részesül, amely összeg magában foglalja a káreset kapcsán felmerült és a
jövőben felmerülő teljes vagyoni és nem vagyoni kárigényt. A *biztosítóval való megál-
lapodás* megkötése után több hónappal a munkavállaló kamat iránti igényt terjesztette
elő a munkáltatójával szemben. A vizsgált esetben két kérdéskört kellett vizsgálni. Egy-
részt azt, hogy üzemi balesetnek minősül-e a baleset, s így megállapítható a munkáltató
felelőssége, másrészt, hogy a biztosítóval kötött megállapodás (és az ennek eredménye-
ként kifizetett kártérítés) kizárja-e a munkáltató további kártérítésre kötelezését.

Az első kérdés kapcsán a Legfelsőbb Bíróság utalt arra, hogy a munkáltató az Mt.
174. § (1) bekezdés alapján a munkavállaló balesetével kapcsolatosan felmerült káráért,
illetve egészségkárosodásáért teljes körben felelősséggel tartozik, ha az a munkaviszon-
nyal összefüggésben keletkezett. A munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni. Az MK
29. számú állásfoglalás b) pontja értelmében a kárt előidéző ok akkor minősül a mun-
káltató működési körén kívül esőnek, ha az független a munkáltató tevékenységétől,
tehát az előidéző ok és a munkáltató működése között nincs okozati összefüggés. A
munkavállaló munkavégzési kötelezettségével összefüggésben, munkakörébe tartozó,
külső telephelyen végzett ellenőri tevékenysége során szenvedett balesetet. A hosszabb
idő óta egységes bírói gyakorlat szerint a munkáltató felelősségét a dolgozó munkaköre,
illetve a munkáltató érdekében kifejtett tevékenység alapvetően meghatározza. Mivel a
baleset működési körön kívül esőnek nem tekinthető, munkáltató a kárért felelősséggel
tartozik. Itt utalunk egy korábbi, 2000-es BH-ra, melyben a Legfelsőbb Bíróság kifejtet-
te, hogy a „működési kör” nem korlátozódik a munkáltató telephelyére. A telephelyen
kívül végzett munka során keletkezett kár esetén is fennállhat a működési kör és a kárt
előidéző ok között az összefüggés. Az okozati összefüggés azon alapszik, hogy a munka-
vállaló a munkát a számára adott körülmények között köteles végezni, ezért az ezzel
összefüggő baleseti veszélyhelyzettel a munkáltatónak számolnia kell.⁴⁴

A második kérdés az volt, hogy érvényesíthet-e kártérítési igényt a munkáltatóval
szemben a munkavállaló annak ellenére, hogy a biztosítótól már kapott kártérítést. Egy
korábbi, 2001-es BH kimondta, hogy a károsult a kártérítési igényét a biztosítás keretei
között jogosult közvetlenül a biztosítóval szemben érvényesíteni. Ez azonban nem zárja
ki, hogy a követelését – ha az munkaviszonyból ered – *a biztosító által már kifizetett összeg
beszámításával* az Mt.-nek munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabálya alap-
ján a munkáltatóval szemben is érvényesítse.⁴⁵ A Legfelsőbb Bíróság a vizsgált 2007-es
esetben a hivatkozott BH nyomdokait követte. Mindenekelőtt rámutatott, hogy a mun-
kavállaló a munkáltatót érintően is elismerte teljes kártérítését, és ezen felül bizonyított
kár nem volt megállapítható. Figyelemmel az összeg nagyságára is, a jogi képviselővel
eljáró munkavállaló a megállapodás létrejöttékor nyilvánvalóan figyelembe vette a meg-
kötés idejekor fennálló értékviszonyokat. Semmi sem utal arra, hogy a kártérítést a

⁴⁴ BH 2000. 422.

⁴⁵ BH 2001. 246.

balesetkori értékek alapján határozták volna meg, ahogy arra sincs bizonyíték, hogy a megállapodás megkötésekor a munkavállaló már számolt volna azzal, hogy külön fogja a kamatigényt érvényesíteni a munkáltatójával szemben. Ezt mutatja, hogy a megállapodás megkötése után több hónappal terjesztette elő a kamatra irányuló igényét a munkáltatójával szemben. Tehát amennyiben *a kiküldetést teljesítő munkavállaló közforgalmú autóbuszon elszenvedett balesetéből eredő károk teljes körű megtérítéséről a biztosítóval olyan megállapodást kötött, hogy a megállapodásban foglaltakon túlmenően kárigényt sem a biztosítóval, sem pedig a károkozóval szemben nem érvényesít, ez a munkáltatóra is kiterjed.*

Eljárási hibához, illetve a keresethez kötöttségi elv megsértéséhez szolgál példaként a BH 2007. 133 számú eset. Korábbi kárfelelősségi eset kapcsán felmerülő lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, hogy a bíróság alkalmas módon nem biztosítja a félnek a szakvéleményre vonatkozó észrevétel előterjesztésének lehetőségét.⁴⁶ A munkavállaló föld alatti villanszerelőként állt a munkáltató alkalmazásában, majd sajátsorsú megbetegedése miatt rehabilitációs munkakörbe került. Utóbb térdsérüléssel járó üzemi baleset következtében munkaképességét 26%-ban elveszítette. Évekkel később, ezzel az üzemi balesettel összefüggő 50%-os munkaképesség-csökkenése alapján rokkantnyugdíjas lett, aminek érdekében saját kezdeményezésére közös megegyezéssel szüntették meg a munkaviszonyát. Álláspontja szerint rehabilitált munkabérétől és a rehabilitációs keresetkiegészítéstől azért esett el, mert az üzemi baleset miatt ezt a munkakört sem tudta már ellátni. Bár a bíróság ennek bizonyítására külön is felhívta, nem igazolta, hogy kizárólag a 26%-os mértékű munkaképesség-csökkenést eredményező üzemi baleset következtében nem tudta tovább ellátni a rehabilitált munkakörét.

Az elsőfokú bíróság szerint a rehabilitált munkakörben foglalkoztatottak keresetkiegészítése társadalombiztosítási szolgáltatásként jár, ez viszont munkavégzést feltételez. A társadalombiztosítási ellátás figyelmen kívül hagyása esetén a munkavállalónak érvényesíthető keresetvesztése nem keletkezett. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A felek között a vita ezt követően abban volt, hogy a nyugdíjazást megelőző keresetként a rehabilitált munkakörben folyósított munkabért kell-e figyelembe venni, vagy e munkakör ellátására tekintettel jogszabály alapján folyósított egyéb járandóságot, amelytől szintén a munkaviszony megszűnésére és a nyugdíjazásra tekintettel esett el a munkavállaló. A munkavállaló sérelmezte, hogy sem a munkáltató, sem a bíróság nem adta magyarázatát annak, hogy ha a táppénz és a kereset különbözetének megtérítésénél a rehabilitált keresetkiegészítés is elveszett jövedelem, akkor a nyugdíj és kereset közötti különbözetről miért nem az.

A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy az eljáró bíróságok nem a kereseti kérelemben foglaltakról döntöttek, nem vizsgálták a munkáltató kártérítési felelősségét az Mt. 178. § (1) bekezdése szerint, holott a kereseti kérelemben a munkavállaló kifejezetten ezt a jogszabályt jelölte meg követelése alapjául. Az elsőfokú bíróság ítéletének az a megállapítása, hogy a rendelet alapján járó keresetkiegészítés munkavégzést feltételez,

⁴⁶ EBH 2002. 790.

helyes, a munkavállaló azonban igényét nem erre a jogszabályra alapította. Ugyancsak nem foglaltak állást a bíróságok abban a kérdésben, hogy a munkáltató köteles-e megtéríteni a munkavállaló azon kárát, amely a rendszeresen folyósított juttatások elvesztéséből ered, más szóval megállapítható-e a keresetvesztés, úgymint a volt rehabilitált jövedelem és a keresetkiegészítés összege, csökkentve a folyósított baleseti járadék összegével. Ezekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és a munkaügyi bíróságot eljárási szabálysértés miatt új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A munkáltatói kártérítés és a társadalombiztosítás keretében járó ellátások viszonyát már korábban is vizsgálta a Legfelsőbb Bíróság. 2002-ben kimondta, hogy a kártérítés összegének kiszámításánál mindazt az állami egészségügyi és a társadalombiztosítás keretében járó ellátást le kell vonni, amelyre való jogosultság összefüggésbe hozható a munkahelyi baleset következményével. Ha a munkavállaló a balesettel összefüggésben bekövetkezett rokkantsága nélkül nem lenne jogosult özvegyi nyugdíjra, annak összegét (minthogy ez a juttatás nem független a baleset következményétől) a munkáltató által fizetendő kártérítési járadék összegéből le kell vonni.⁴⁷

A BH 2007. 98 számú esetben a közszolgálati jogviszony keretében hatósági feladatokra kinevezett *magán állatorvos* az állatok külföldre szállításához szükséges okmányok kiállítása érdekében vett vért, amikor az egyik állat megharapta. A felvett jegyzőkönyvben a munkáltató elismerte felelősségét. A baleset miatt az állatorvos betegálmányba került, baleseti táppénz iránti igényét a résztulajdonában lévő S. Bt-n keresztül érvényesítette. Az ügy kapcsán két kérdés merült fel. Egyrészt el kellett döntenie, hogy a vérvétel a munkáltató működési körébe tartozik-e, s ez által – természetesen amennyiben egyéb törvényi feltételek is fennállnak – megállapítható-e a munkáltató felelőssége. Másrészt kérdéses volt, a felelősség szempontjából milyen jelentősége van annak, hogy *melyik munkáltatón keresztül részesült baleseti táppénzben* a munkavállaló.

A munkaügyi bíróság állásfoglalása szerint a vérvétel a diagnosztikai vizsgálat előfeltétele, s mint ilyen, nem tekinthető olyan elkülöníthető munkafeladatnak, melyet a munkavállaló nem hatósági állatorvosi minőségében végzett, következésképpen a munkabaleset a munkáltató működési körében történt. A bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a munkavállaló a baleseti táppénzt mely jogviszonya keretében igényelte. A másodfokú bíróság ezzel szemben úgy ítélte meg, hogy a vérvétel az előzetes igazoláshoz szükséges vizsgálat körébe tartozik, az tehát nem hatósági állatorvosi feladat, vagyis az állatorvos a balesetet az S. Bt. munkáltatónál, és nem a munkáltatóval fennálló közszolgálati jogviszonyában szenvedte el. Az állatorvos érvelése szerint a táppénz iránti igényét bejelentette az S. Bt. munkáltatója útján is, mivel itt állt főállású munkaviszonyban, és itt fizette a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás után az egészségbiztosítási járulékot is. Álláspontja szerint a „baleseti iratokat” és a „baleseti táppénzre vonatkozó iratokat” el kell különíteni egymástól.

⁴⁷ BH 2002. 77.

A Legfelsőbb Bíróság egyetértett az állatorvos érveivel, és megállapította, hogy a balesete munkabaleset, amelyért a munkáltató 100%-os kártérítési felelősséggel tartozik. Ugyancsak kifejtette, hogy az Ebtv.⁴⁸ 63. § (1) bekezdése alapján annak, aki egyidejűleg több biztosítással járó jogviszonyban kötelezett egészségbiztosítási járulék fizetésére, a táppénz iránti igényét annak a munkáltatónak kell elbírálni és az ellátást folyósítani, amelyiknél társadalombiztosítási kifizetőhely működik. Az állatorvos az S. Bt.-nél állt biztosítási jogviszonyban, mint a társas vállalkozás tagja, ezen a munkáltatón keresztül fizette az egészségbiztosítási járulékot, így *a munkavállaló a baleseti táppénz iránti igényét kizárólag a vele biztosítási jogviszonyban álló Bt. útján érvényesíthette. A munkabalesetért fennálló kárfelelősség a munkáltatót terheli.*

2. Munkavállalói kárfelelősség

A munkaviszonyra jellemző erőviszony-egyenlőtlenség miatt a munkavállaló főszabályként csupán szándékos illetve gondatlan károkozás esetén vonható felelősségre. Abból kiindulva, hogy a munkavállalót kötik a munkáltató utasításai illetve, hogy a munkáltató kötelessége a (többek között biztonságos, zökkenőmentes) munka megszervezése, a kártérítés mértékét a jogalkalmazás számos esetben korlátozza.⁴⁹ A munkavállalói felelősség vétkességi alapú, célja inkább a megelőzés, mintsem a teljes reparáció. Ehhez viszonyítva kivételnek tekinthetők a szigorúbb munkavállalói felelősségi alakzatok, így az általános megőrzési felelősség, a leltárfelelősség, valamint a pénz- és értékezelők felelőssége.⁵⁰

A leltárfelelősség, illetve a tartozáselismerés kérdését vizsgálta a bíróság a BH 2007. 62 számú esetben. A leltárfelelősség különleges helyet foglal el a munkajogi kárfelelősség rendszerében, e felelősségi formával a Legfelsőbb Bíróság már korábbi döntéseiben is foglalkozott. A BH 2000. 34 számú esetben a bíróság kimondta, hogy a törvény biztosítja azt a lehetőséget, hogy a leltárhiányért fennálló felelősséget kollektív szerződés szabályozhassa. A leltárhiányért való felelősség egyes feltételeinek meghatározásánál a felek megállapodásának, főként pedig a kollektív szerződésnek van döntő szerepe.⁵¹ Ha a kollektív szerződés leltárhiányra vonatkozó rendelkezései megfelelnek a jogszabály előírásainak, a bíróságnak e rendelkezések figyelembevételével kell döntését meghoznia.⁵²

A boltvezető három munkatársával együtt csoportos leltárfelelősségi megállapodást írt alá, egyenként 25%-os fizetési kötelezettséget vállalva. A megállapított leltárhiány megfizetését a boltvezető a dolgozóktól nyilatkozatával átvállalta, és nyolc munkanapon belül ígérte annak teljesítését. Erre tekintettel a munkáltató leltárhiány megfizetésére kötelező határozatot hozott, utalva a kollektív szerződésre és a munkavállaló egyetem-

⁴⁸ 1997. évi LXXXIII. törvény.

⁴⁹ Kiss György, 2005, 265.

⁵⁰ Handó Tünde, 2006, 628-629.

⁵¹ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György, 2006, 332.

⁵² MD II. 373.

leges felelősségére. A kollektív szerződés szerint, csoportos leltárfelelősségi megállapodás alapján, a leltárhiány teljes összegéért felel az önkiszolgáló rendszerben üzemelő egység vezetője és helyettese, míg egy másik pont szerint, hat havi átlagkeresettel, az önkiszolgáló rendszerű üzlet beosztott dolgozója.

A leltárfelelősség természetének megítélése nem egységes a szakirodalomban. Ezt a felelősségi formát kockázatviselésként értelmezi például a Radnay József által szerkesztett kommentár,⁵³ míg más szerzők kifejezetten elvetik ezt a felfogást.⁵⁴ A Legfelsőbb Bíróság az előbbi állásponton volt, amennyiben kifejtette, hogy a leltárfelelősség nem kártérítés, hanem kockázatviselés. A kártérítési felelősség jogalapjához hozzátartozik az okozati összefüggés a felelőssé tett személy magatartása és a kár bekövetkezése között. A leltárhiány esetében azonban ez nem állapítható meg, mivel a hiány ismeretlen okból következett be. Bár a kollektív szerződés a térítés mértékét a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hat havi együttes összegétől eltérően is meghatározhatta,⁵⁵ egyetemleges felelősség nem állapítható meg.⁵⁶ Több felelős esetén a felelősséget a csoportos leltárfelelősségi megállapodás szerint, ilyen hiányában a munkavállalók átlagkeresete arányában kell megosztani.⁵⁷ A kollektív szerződés rendelkezése az egyetemleges kötelezésről tehát az Mt. 170/B. § (3) bekezdésébe ütköző. Ezen túlmenően a kollektív szerződés szerint, amennyiben a vezető és helyettese teljes összeget tartozik megfizetni, a munkavállalók fizetésre kötelezése nem indokolt, hiszen a hiány már a vezetők által megtérítettnek tekintendő. Így tehát a kollektív szerződés jogszabályba ütközik, ezért semmis.

A Legfelsőbb Bíróság ugyancsak kifejtette, hogy a tartozáselismerés, illetve a tartozásátvállalás különböző jogintézmények. Nyilatkozatával a munkavállaló többi munkatársa tartozását „átvállalta”. A tartozásátvállalás a kötelezett és a tartozásátvállaló szerződése, az abban részt vevők számára keletkeztet jogokat és kötelezettségeket.⁵⁸ A munkavállaló és munkatársai között ilyen megállapodás nem jött létre, így a munkáltatóval szemben az nem is hatályosulhatott. A munkavállaló nyilatkozata tartozás-elismerésnek sem értékelhető, mivel a tartozás elismerése nem volt kifejezett és félreérthetetlen, s nem tűnt ki belőle világosan, hogy a fél a követelés fennállását nem vonja kétségbe.⁵⁹ A tartozáselismeréssel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság már 2005-ben kifejtette, hogy a munkajogi szabályba ütköző tartozáselismerés semmis.⁶⁰ *Leltárfelelősségi perben tehát a leltárfelelősségi megállapodás figyelmen kívül hagyásával egyedül a vezetőt marasztaló döntés megalapozatlan.*

⁵³ Tallián Blanka: A munkaviszony. [in Radnay József: *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. II. kötet 3. kiadás], Budapest, HVG Orac, 346.

⁵⁴ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Munkajogi Kézikönyv*. Budapest, Saldo, 2006, 328.

⁵⁵ Mt. 170/C. § (4) bekezdés.

⁵⁶ Mt. 170/B. § (3) bekezdés.

⁵⁷ Mt. 170/B. § (3) bekezdés.

⁵⁸ Ptk. 332. §.

⁵⁹ Ptk. 242. § (1) bekezdés.

⁶⁰ BH 2005. 77.

A leltárfelelősség, illetve a *pénz- és értékezelők felelőssége* a munkavállalói kárfelelősség két különleges alcsoportja. Bár nagymértékben hasonlóak, így például mindkettő vonatkozásában magasabb a felelősségi mérce az általános, vétkességi alapú munkavállalói kárfelelősséghez képest, a két kategória semmiképpen nem mosható össze. A BH 2007. 163 számú esetben a bíróság kimondta, hogy *a pénzkezelő általános megőrzési felelősségére a leltárfelelősségre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók*. E megállapítás összhangban van egy korábbi, 2003-as határozattal, amelyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a pénzkezelőt külön felelősségvállalás nélkül is terheli – a vétkességre tekintet nélküli – teljes kártérítési felelősség.⁶¹ A pénzkezelők felelőssége a kezelt pénzösszeg tekintetében – gyakorlati okokból – jegyzék és elismervény nélkül is fennáll. Ezzel szemben a leltárfelelősség megállapításának alapvető feltétele többek között a leltárfelelősségi megállapodás, illetve az, hogy a leltárkészletet szabályszerűen átadják, átvegyék.

A vizsgált esetben a munkavállaló irodavezetőként utazások szervezésével foglalkozott, munkaköri kötelezettségei közé tartozott a szabályszerű pénzkezelés és pontos bizonylatolás. Mivel az utasoktól beszedett összegnél kevesebb került átutalásra a társirodához, munkáltató rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyt és a munkavállaló felelősségét megállapította. A munkavállaló álláspontja szerint ügyét a leltárfelelősségre vonatkozó szabályok szerint kellett volna elbírálni. A bírói gyakorlat többször rámutatott, hogy e felelősségi forma alkalmazásánál nem a munkakör elnevezése, hanem annak tartalma a döntő (vagyis nem kell feltétlenül szerepelnie a „pénztáros” kitételnek).⁶² A Legfelsőbb Bíróság a jelen esetben kifejtette, hogy a munkavállaló a vezetői feladatai mellett maga is pénzkezelő volt, akit ennek alapján elszámolási kötelezettség terhelt. Alkalmazható volt tehát az Mt. 169. § (1) bekezdése, 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 pénzkezelők általános megőrzési felelősségére a leltárhiányért való felelősségre vonatkozó jogszabályi rendelkezések nem alkalmazhatók, a leltárhiány fogalma nem azonos a pénz- és értékezelők elszámolási hiányával.

IV. A munkaviszony megszüntetése

1. Rendes felmondás

A munkáltatói rendes felmondással szemben támasztott alapvető követelmény, az Mt-ben előírtaknak *megfelelő, valós és okszerű indokolás*.⁶³ A Legfelsőbb Bíróság számos határozatában vizsgálta, mikor megfelelő az indokolás.⁶⁴ A felmondás indoka a bírói gyakor-

⁶¹ BH 2003. 88.

⁶² Cséffán József, 2006, 430.

⁶³ Mt. 89. § (2) bekezdés.

⁶⁴ Lásd például EBH 2003. 893; EBH 2003. 968; BH 2001. 341; BH 2003. 211.

lat szerint akkor okszerű, ha abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. A Legfelsőbb Bíróság a BH 2007. 135 számú esetben kimondta, hogy *a létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat*. A BH jó példája annak, mikor nem tekinthető az indokolás valósnak és okszerűnek. A munkáltató csoportos létszámcsökkentésre hivatkozva megszüntette három tanácsadó (ügyintéző) munkakörben foglalkoztatott munkavállalója jogviszonyát. Röviddel a rendes felmondások előtt azonban, azonos feladatok végzésére, hirdetés alapján hét új hitelezési tanácsadót vett fel. Bár az új munkavállalók szerződése változó munkahelyre szólt, őket gyakorlatilag az elbocsátottakkal azonos fióknál foglalkoztatták. Mindezek azt igazolták, hogy a létszámcsökkentésre alapozott felmondás valójában nem valós, ténylegesen fennálló okra hivatkozott, így jogellenes.

A BH 2007. 65 számú esetben a munkáltató úgy döntött, hogy átszervezést hajt végre és az adott munkakört nem egy ügyvezetővel tölti be, hanem helyette két munkavállalót alkalmaz, nevezetesen egy másik, korábban is alkalmazott munkavállalót, illetve egy, az akkori üzletvezető hosszú távolléte miatt felvett alkalmazottat. Az indokolás utalt az évek óta tartó veszteségek miatti költségtakarékosságra, a munkakörök átvizsgálására, létszámcsökkentésekre, valamint átszervezésre a hatékonyság érdekében. Ugyancsak rámutatott arra, hogy az üzletvezetői munkakör két munkavállalóval történő betöltése egyrészt megfelelt a nyitvatartási időnek, másrészt költségeket takarított meg, hiszen a két munkavállaló bére együttesen is jóval alacsonyabb volt, mint a volt üzletvezetőé.

Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltató a gazdálkodása és működése körében mérlegelési jogkörében dönthet arról, hogy egy adott munkakörbe tartozó feladatokat a nyitvatartási idő miatt kettéosztja, és két munkavállalóval láttatja el, egyúttal a munkakört addig betöltő magas bérű munkavállaló munkaviszonyát átszervezés keretében megszünteti. *Ha a munkáltató az üzletvezető hosszas betegsége idejére két üzletvezetőt alkalmazott, majd a betegségéből felgyógyult üzletvezető munkaviszonyát megszüntette – olyan körülmények között, hogy két üzletvezető bére együttesen nem érte el az első üzletvezető bérét – az intézkedés jogszerűen történt*. Az, hogy a két üzletvezető kinevezésére a korábbi üzletvezető hosszú távolléte miatt került sor, nem jelentette, hogy három üzletvezetőt alkalmazott egyszerre, csupán azt, hogy a munkavállalóval a szabadság és keresőképtelenség megszűnése után közölte a távolléte alatt végrehajtott átszervezéssel indokolt rendes felmondást.

A BH 2007. 96 számú esetben a munkavállaló operátor munkakörre létesített munkaviszonyt a kölcsönző cégnél. A kölcsönző cég a munkavállaló jogviszonyát rendes felmondással a munkavállaló betegszabadságára és táppénzére, valamint arra hivatkozva szüntette meg, hogy a munkavállaló 2004. október 21 óta nem jelent meg munkavégzésre, „ezáltal a termelés munkáját hátráltatta, munkaköri feladatait ellátni nem tudta”. Az eset megoldása szempontjából kulcsfontosságú volt annak a kérdésnek az eldöntése, *lehet-e hivatkozni a munkavállalói alkalmatlanságra egy olyan időszakra nézve,*

amikor a munkavállaló, törvény erejénél fogva (betegsége, illetve gyermekvállalás miatt) nem köteles munkát végezni. Ennek eldöntéséhez meg kellett vizsgálni, hogy mit jelent maga a munkaköri feladatokra való alkalmatlanság.

A Legfelsőbb Bíróság az Mt. 193/J. § (3) bekezdés b) pontból indult ki, mely alapján a kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan. Az Mt. 193/P. § (1) bekezdés szerint az ügyben alkalmazandó Mt. 107. § (1) bekezdés c) pont értelmében a keresőképtelen beteg munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól mentesül. E jogszabályt az Mt. 193/J. § (3) bekezdés b) pontjának nyelvtani és tartalmi értelmezésével együttesen vizsgálva a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a keresőképtelenség a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg. *A munkaköri feladatokra (vagyis azon munkák körére, amelyeket a munkavállaló végezni köteles) való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok: képesség, adottság, készség hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása – az adott esetre irányadó külön rendelkezés hiányában – nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettség alól mentesíti.*⁶⁵ Mivel a kölcsönző cég nem bizonyította, hogy a felmondás indoka a valóságnak megfelelt, a jognyilatkozata jogellenes.

A BH 2007. 96-hoz hasonló probléma állt a BH 2007. 27 számú eset középpontjában. Ismét azt kellett eldönteni, hogy *munkavégzési kötelezettség hiányában, lehet-e munkavégzést gátló tényezőre hivatkozni.* Pilóta és oktató parancsnok munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogviszonyát arra hivatkozással szüntették meg, hogy munkakörét nem képes ellátni, mivel a szakszolgálati engedélye lejárt, és a vele szemben folyó büntető eljárás miatt az meg sem hosszabbítható. Még azt megelőzően egy korábbi gépsérülés miatt vizsgálat indult, melynek kapcsán a felek megállapodtak abban, hogy vizsgálat befejezéséig a pilóta mentesül munkavégzési kötelezettsége alól. A munkáltatói felmondás indokát mind az első, mind a másodfokú bíróság valós és okszerű indokkal alátámasztottnak találta. A munkavállaló ezt nem is vitatta, azonban érvelése szerint mindaddig, amíg a munkavégzési kötelezettség szünetelt, okszerű felmondási indokként egyéb munkavégzést gátló tényezőre nem lehetett volna hivatkozni. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy *a felek közös megállapodásával szüneteltetett munkavégzési kötelezettségtől függetlenül keletkezett ok a munkáltató rendes felmondását megalapozhatja.* Másodlagos, hogy a gépsérülés miatti kivizsgálás idejére a munkáltató felmentette a pilótát a munkavégzési kötelezettsége alól. Szemben tehát a fent elemzett esettel (BH 2007. 96) a rendes felmondásra itt a szüneteltetett munkavégzési kötelezettségtől függetlenül került sor, annak oka a büntetőeljárással összefüggő szakszolgálati engedély hiánya volt. Ez a lényeges különbség indokolta, hogy a Legfelsőbb Bíróság látszólag két, egymással ellentétes határozatot hozott.

⁶⁵ Mt. 107. § (1) bekezdés c) pont.

2. Rendkívüli felmondás

Büntető ítélet általában nem eredményezi automatikusan a munkaviszony megszűnését, azonban a bűncselekmény elkövetése munkáltatói rendes vagy rendkívüli felmondás indokául szolgálhat, amennyiben az ítélet tárgyát képező magatartás egyúttal a rendes vagy rendkívüli felmondás alapjául szolgáló munkavállalói magatartás is.⁶⁶ A BH 2007. 134 számú esetben vagyonőr munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, egyben kooptált szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntették meg. Az indokolás arra hivatkozott, hogy a munkavállalót a bíróság háromrendbeli közokirat-hamisításért elítélte. Az elsőfokú bíróság jogellenesnek találta a rendkívüli felmondást, többek között arra való hivatkozással, hogy a munkavállaló nem vagyon elleni bűncselekményt követett el. Az ítélet egyebek mellett azt is figyelembe vette, hogy a vagyonőr az MK 4. számú állásfoglalása alapján kooptált szakszervezeti tisztségviselőnek tekinthető. A másodfokú bíróság álláspontja, mellyel a Legfelsőbb Bíróság is egyetértett, minden tekintetben különbözött az elsőfokú bíróságétól.

Az eset eldöntéséhez két kérdést kellett megválaszolni. Egyrészt, el kellett dönteni, szolgálhat-e rendkívüli felmondás alapjául egy olyan *büntető ítélet*, amely nem függ össze a munkavállaló munkaviszonyával. Ennek kapcsán a másodfokú bíróság rámutatott, hogy a vagyonőr munkakört betöltő munkavállalóval szemben fokozott elvárás érvényesülhet. A Legfelsőbb Bíróság megerősítette, hogy ha a vagyonőr munkakörben foglalkoztatott munkavállaló terhére a bíróság háromrendbeli közokirat-hamisítás elkövetését (nem a munkaviszonyával összefüggésben) kimondja, ez a magatartás a rendkívüli felmondást megalapozza.

A másik súlyponti kérdés a vagyonőr szakszervezeti tisztségéhez kapcsolódott. A kollektív szerződés szerint a szakszervezet véleményezési jogát megsértve hozott intézkedés érvénytelen. A másodfokú bíróság ennek kapcsán felhívta a figyelmet, hogy a következőket folytatott bírói gyakorlat szerint a *rendkívüli felmondás esetén a szakszervezettől az előzetes véleménykérés elmaradása nem eredményezi az intézkedés jogellenességét*. A Legfelsőbb Bíróság ezen túlmenően arra is rámutatott, hogy a szakszervezet nem hivatkozott érvénytelenségre a kollektív szerződésben meghatározott határidőn belül.

A rendkívüli felmondás joga a munkaviszony mindkét alanyát illeti, annak kizárása, illetve korlátozása semmis.⁶⁷ A BH 2007. 25 számú esetben a munkavállaló vezetői megbízását a munkáltató a munkaszerződésbe foglalt megállapodás szerinti időben visszavonta. A munkáltató utasítása szerint az a vezető, akinek megbízatása rövid időn belül megszűnik, már csak halaszthatatlan, a működéshez szükséges ügyekben intézkedhetett. Ezzel szemben, néhány nappal megbízatásának lejárta előtt a munkavállaló munkáltatói jogkör gyakorlóként elfogadta és jogszerűnek minősítette két munkavállaló rendkívüli felmondását, továbbá rendelkezett az ennek alapján járó juttatások megfizetéséről. Korábban egy vizsgálat során feltárt hiányosságok miatt e két munkavál-

⁶⁶ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György, 2006, 331.

⁶⁷ Mt. 96. § (1) bekezdés.

láló fegyelmi büntetésben részesült, és ugyanazon eljárás eredményeként a munkáltató a munkavállalót is hátrányos jogkövetkezménnyel sújtotta, ami megkérdőjelezte a munkavállaló pártatlanságát a rendkívüli felmondások elfogadása kapcsán.

A Legfelsőbb Bíróság határozata kimondta, hogy a munkáltató megfelelően támasztotta alá a rendkívüli felmondást, amikor azzal indokolt, hogy a munkavállaló a két rendkívüli felmondás elfogadásával *megszegte a munkáltató rendelkezését*. Mivel az érintett két munkavállaló részére a munkavállaló elfogadó jognyilatkozata alapján a bíróság megítélte a rendkívüli felmondások anyagi jogkövetkezményeit, a munkavállaló a munkáltatónak több milliós kárt okozott. *A munkáltatónak a törvényben foglaltaknak megfelelően meghozott rendkívüli felmondásról szóló döntése nem minősülhet rendeltetésellenesnek amint, hogy a munkaszerződés a vezetői megbízás visszavonását követően rendes felmondást írt elő.*

Amennyiben a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenesnek bizonyul, alkalmazandóak az Mt. 100. §-ban foglalt jogkövetkezmények, többek között a munkavállaló végkielégítésre válik jogosulttá. A BH 2007. 136. számú esetben a felek közötti munkaszerződés *munkavállalóra kedvezőbb*, a törvényi előírásnál magasabb, 16 havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítésben állapodtak meg. Az Mt. 95. § (2) bekezdés alapján azonban nem jár végkielégítés, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnése időpontjában nyugdíjasnak minősül. A BH 2007. 136 számú eset középpontjában tehát az a kérdés állt, hogy mikortól minősül a munkavállaló nyugdíjasnak.

Az Mt. 87/A § szerint a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha kérelmére a nyugellátását megállapították. A Megyei Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság kirendeltsége a nyugdíjat 2004. szeptember 20-ai igénybejelentése alapján hat hónapra visszamenőleg állapította meg. A rendkívüli felmondás közlésekor (tehát a keltezés időpontjában, nem pedig annak kézbesítésekor) a munkavállaló még nem minősült nyugdíjasnak, így megillette a végkielégítés. Az, hogy a nyugdíjat visszamenőleg állapították meg, e tekintetben irreleváns. *A rendkívüli felmondás közlésekor a munkavállaló még nem minősült nyugdíjasnak, mert a nyugdíjat későbbi igénybejelentése alapján állapították meg. A végkielégítés ebből következően megillette.*

A BH 2007. 2000 számú esetben a vezérigazgató munkakört betöltő egyben igazgatósági tag munkavállaló jogviszonyát a munkáltató jogellenesen szüntette meg rendkívüli felmondással. A munkáltató álláspontja szerint *a nyugdíjkorhatárt jóval meghaladó munkavállaló jövedelemkiesésre nem tarthatott volna igényt*, sérelmezte azt is, hogy a munkavállalónak a vezető tisztség öt éves betölthetőségi idejét meghaladó időre is megítéltek az eljáró bíróságok elmaradt jövedelmet. Álláspontja szerint az összecszerűség körében jelentősége volt annak, hogy a vezérigazgatói munkakört a rendkívüli felmondáskor a munkáltató megszüntette. Azt kellett tehát vizsgálni, hogy az eset egyéni vonásai (munkakör megszűnése) illetve az Mt. nyugdíjasokra alkalmazott speciális rendelkezései (nem jár végkielégítés, a munkáltatói rendes felmondást nem kell indokolni) hogyan befolyásolják a jogellenes munkáltatói felmondás jogkövetkezményeinek alkalmazására.

A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy jogellenes munkáltatói rendkívüli felmondás jogkövetkezményeként a munkáltatót a jogviszony megszűnéséig terheli a munkabér megfizetésének kötelezettsége. Kivételesen van helye bizonyításnak arra nézve, hogy a konkrét esetben a munkaviszony nem maradt volna fenn a jogszabályban meghatározott időig. Az adott esetben az eljáró bíróságok nem értékelték a vezérigazgatói munkakör megszüntetését, nem vizsgálták, hogy a munkavállaló munkaviszonyát ez mennyiben érinthette volna rendkívüli felmondás hiányában, figyelemmel a vezető állásúnak és nyugdíjasnak minősülő munkavállaló tekintetében alkalmazható rendes felmondás általánostól eltérő szabályaira, és az új tulajdonossal a megváltozott szervezeti formában más (alacsonyabb) munkakörben történő foglalkoztatásban való megegyezés reális, ésszerű és okszerű lehetőségére, a józan gazdasági megfontolásokra.

VI. Jogutódlás a munkáltató személyében

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás munkajogi problematikája a kilencvenes évek elején jelent meg a hazai legfelsőbb bírósági gyakorlatban. A lényegében 1993-tól publikált legfelsőbb bírósági határozatokban megjelenő (történeti) tényállások a kilencvenes évek legelején keletkeztek. Háttérüket a magyar munkajogban az adta, hogy a nyolcvanas évek végén megindult privatizációs folyamatban nagy számban jöttek létre olyan ügyletek, illetve helyzetek, amelyeknek jellemző vonása volt, hogy a vállalkozások (munkáltatók) üzemeiket, üzleteiket – napjainkra meggyökeresedett szóhasználattal: gazdasági egységeiket – különböző és igen változatos természetű ügyletek során átruházták vagy más jogcímen átengedték azok használatát-hasznosítását. Ezeknek a tényállásoknak a korabeli munkajogi jogalkalmazásban való megítélése rendkívül elmentmondásos volt: a munkaügyi bíróságok egy része magától értetődően tekintette az említett jogi helyzeteket a munkáltató személyében beállott jogutódlásnak (változásnak), míg más bíróságok – kifejezett tételes jogi szabály hiányában – elzárkóztak attól, hogy a munkajogviszony fennálltát megállapítsák a gazdasági egységet átvévővel. Az elmentmondásos jogalkalmazási gyakorlat vezetett oda, hogy az 1992. év végén megszületett a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi kollégiumának 154. számú állásfoglalása. Az állásfoglalás szemléletének dogmatikai jellegzetessége az volt, hogy az általános jogutódlás munkajogi megítélését kiterjesztette az ún. üzemátzállási tényállásokra azzal a fordulat-tal, hogy jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az általános jogutódlás hagyományos eseteit, hanem az üzemnek stb. jogügyleten alapuló átadását-átvételét is (ahogy az állásfoglalás fogalmazott: „a munkavállalók továbbfoglalkoztatása mellett”). Az állásfoglalás dogmatikai megközelítése napjainkig „szemléletformálónak” bizonyult, hiszen a hatályos munkajogi szabályozás (Mt. 85/A. §) ugyanezt a konstrukciót alkalmazza.

A problémakör egységes megítélését több körülmény is nehezítette az említett időszakban. Ezek közül kiemelésre kívánkozik egyrészt az, hogy a 77/187/EGK irányelv akkor már mintegy másfél évtizede kifejezett szabályt tartalmazott a gazdasági egységek átadásának-átvételének munkajogi jogkövetkezményeire, és az állásfoglalás ennek ismeretében született, noha nyilvánvalóan nem léphetett át a bírósági jogalkalmazói aktus

számára rendelkezésre álló kereteken, azaz nem valósíthatta meg a tárgykör mindenre kiterjedő szabályozását.⁶⁸ A magyar munkajogi szabályozás ugyanakkor 1997-ig hallgatót a jogutódlási tényállások szabályozásának kérdésében. Noha egyes szerzők már az Mt. hatályba lépésekor felhívták a figyelmet e tárgykör szabályozásának szükségességére,⁶⁹ az 1997. évi LI. törvény hatályba lépéséig kizárólag az említett állásfoglalás mentén alakult a jogalkalmazás.⁷⁰ A napjainkra kialakult tételes jogi szabályokat a 2003. évi XX. törvény iktatta az Mt-be. Ezt követően már csak kisebb jelentőségű, a jogutódlási tényállások megítélését lényegesen nem befolyásoló módosítások következtek be.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás hazai legfelsőbb bírósági gyakorlatának történetében jól megfigyelhető, hogy az ilyen tárgyú ügyek hozzávetőleg 2004-ig igen nagy számban fordultak elő.⁷¹ Az is szembeötlő, hogy ebben az időszakban az ügyek túlnyomó többségének tárgya a jogutódlás alapjául szolgáló tényállások megítélése volt. Említésre méltó, hogy a 77/187/EGK irányelv európai bírósági gyakorlatát ugyanez jellemzi. A napjainkig megszületett mintegy félszáz ítélet túlnyomó része a „business transfer”, illetve a „Betriebsübergang” fogalmának értelmezésével foglalkozik (előzetes döntéshozatali eljárásban).⁷² Ez jól mutatja, hogy nemzeti bíróságok számára szerte Európában komoly nehézségeket okoz(ott) az „identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének” megítélése és megfordítva: az ehhez kapcsolódó munkajogi joghatások alkalmazása lényegesen problémamentesebbnek látszik ma is. A Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában ehhez kapcsolódóan az is megállapítható, hogy napjainkra ritkulnak a jogutódlási ügyek, illetve a magyar jogalkalmazásban sem a jogutódlási tényállások minősítése képezi a gyakorlat súlypontját. Összességében leszögezhető, hogy a hazai bírói gyakorlat is letisztult, kiegyensúlyozottá vált a jogutódlási ügyekben, de az is rögzíthető, hogy a 2003. évi törvényi szabályozás lényegesen karakteresebb tételes jogi képet teremtett, ami szintén hozzájárul a jogutódlási jogviták számának csökkenéséhez.

A jogutódlási jogviták számának e csökkenése a 2007. év első felében is jellemzi a legfelsőbb bírósági ítélkezési gyakorlatot: a tárgykörhöz közvetlenül kapcsolódóan csupán két bírósági határozat emelhető ki. A BH 2007. 99 számú ügy elsősorban a jogutódlási szabályokhoz kapcsolódó felelősségi viszonyokat érinti. Ezek korábban csak

⁶⁸ Kiss György: A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében, *Jogtudományi Közlöny*, 1995, 437.

⁶⁹ Kiss György – Berke Gyula, 1992, 136.

⁷⁰ Az ebből folyó ellentmondások képezték az Alkotmánybíróság 500/B/1994. számú határozatának tárgyát.

⁷¹ A Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlatának áttekintését lásd Radnay József: A munkajogi jogutódlás kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2002/2., 17.; uő.: Üzemutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában. [in Neumann László – Prugberger Tamás (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*, Miskolc, 2004], Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 105.; Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében*, (Ph.D. értekezés). Pécs, 2006.

⁷² Lásd Pietzko, Joachim: *Der Tatbestand des § 613a BGB*, Berlin, 1988, Duncker & Humblot; Meyer, Holger: *Der Tatbestand des Betriebsübergangs nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts*, Frankfurt am Main, 2005, Peter Lang Verlag.

elvétve képezték a Legfelsőbb Bíróság előtti jogvita tárgyát. Ilyennek a korábbi bírói gyakorlatból a BH 2001. 561. számú határozat tekinthető, amely a jogutódlást megelőzően keletkezett munkavállalói kártérítési követelésért való felelősség kérdésével foglalkozott. A most tárgyalta határozat ugyanakkor rámutat a jogalkalmazásban a jogutódlási esetekkel kapcsolatos más ellentmondásokra is.

A 2007. évi határozat történeti tényállása szerint a munkajogviszonyban jogutódlás következett be a munkáltató személyében. Ehhez képest a jogelőd munkáltató (I. rendű alperes) és a munkavállalók a munkajogviszonyt közös megegyezéssel (egyébként visszaható hatállyal) megszüntették, ezt követően pedig új munkaszerződést kötött a jogutód munkáltató (II. rendű alperes) az érintett munkavállalókkal (felperesekkel). Az új munkaszerződésben a felek 90 napos próbaidőt is kikötöttek. Erre hivatkozással a jogutód munkáltató nem sokkal később megszüntette a munkavállalók munkajogviszonyát.

Az első fokú munkaügyi bírósági eljárásban a jogutódlás bekövetkezésének megállapítása egyértelműnek látszott. A bíróság rögzítette, hogy annak alapjául a munkáltatók közötti bérleti szerződés megkötése szolgált, amelynek nyomán a munkavállalókat változatlan munkakörben, változatlan munkahelyen foglalkoztatták tovább. Ilyen jellegű, bérleti szerződésen alapuló jogutódlási eset a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában már korábban többször is előfordult.⁷³ Megítélése sem a 154. számú kollégiumi állásfoglalás, sem később az 1997. évi Mt-módosítás szerint sem volt aggályos. A Legfelsőbb Bíróság – azonosan az Európai Bíróság gyakorlatával, illetve a vonatkozó (az 1997. évit felváltó) 2001/23/EK számú irányelv 1. cikk a) és b) pontjaiban foglaltakkal – minden esetben megállapította a munkáltató személyében való jogutódlás bekövetkezését. Amint említettük, a jogutódlás alapjául szolgáló tényállások megítélésének kérdésében tehát stabilizálódott a bírói gyakorlat.

A tényállás egyébként meglehetősen szűkszavú határozati ismertetéséből kitűnően a felperesek a munkajogviszonyuk jogellenes megszüntetésének megállapítását kérték, illetve az Mt. 100. § alkalmazását (visszahelyezésük mellőzésével), mégpedig azzal, hogy a munkaügyi bíróság a jogelőd és a jogutód munkáltatót egyetemlegesen marasztalja az Mt. 100. §-ból folyó követelések tekintetében. A munkajogviszony megszüntetésének jogellenességét a munkaügyi bíróság megállapította: kimondotta az új munkaszerződés megkötésének jogellenességét és a jogutód által munkajogviszony-megszüntetés jogellenességét egyaránt. A munkáltatók egyetemleges kötelezésére irányuló kérelmet azonban nem tartotta megalapozottnak. A másodfokú bíróság a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás megállapítását nem vitatta. Álláspontja szerint azonban a jogelőddel fennállott munkajogviszony közös megegyezéssel történt megszüntetése volt jogellenes. Ez a körülmény pedig megalapozta a munkáltatók egyetemleges kötelezését. Az eljárás figyelemre méltó vonatkozása, hogy a jogelőd felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 215. §-ába ütközően állapította meg a

⁷³ Lásd BH 1994. 290., BH 1995. 439., LB Mfv. I. 10.577/1998.

közös megegyezéssel megszüntetés jogellenességét, hiszen ezt (a közös megegyezést) egyik fél sem támadta, azaz a felperesek csak a próbaidő alatti megszüntetés jogellenességére hivatkoztak. A jogelőd felülvizsgálati kérelme ezen túl értelemszerűen az egyetemleges kötelezés mellőzésére irányult.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban szintén egyértelműnek látta a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást (az Mt. 85/A. § (1) bekezdés alkalmazását). Ebből a Bíróság megítélése szerint az is következett, hogy „a felperesek változatlan feltételekkel történt továbbfoglalkoztatásához nem volt szükség a munkaviszonynak a jogelődnél történő megszüntetésére és a jogutóddal új munkaszerződés megkötésére”. E fordulat a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában a kilencvenes évek elejétől gyakran visszaköszön. Tulajdonképpen ezzel a fordulattal fejezi ki a Legfelsőbb Bíróság azt, hogy (a hatályos Mt-ben) az Mt. 85/A. § (1) bekezdésében meghatározott tényállásokhoz kapcsolódó alapvető joghatás, azaz a munkáltató személyének változása ex lege következik be azzal, hogy ettől a joghatástól nem lehet érvényesen eltérni, még a felek háromoldalú megállapodásával, a korábbi jogunkban áthelyezésnek nevezett aktussal sem.⁷⁴ A Legfelsőbb Bíróság – megítélésünk szerint helyes – álláspontja szerint az említett körülményből az folyik, hogy a jogelőd munkáltatóval létrejött közös megegyezéssel megszüntetésre irányuló megállapodás az ügy körülményei körében irreleváns, azaz annak megléte nem érinti a munkajogviszony későbbi megszüntetését, mint ahogy hiánya sem befolyásolná a későbbi megszüntető nyilatkozatok megítélését. E körben még az is megállapítható (noha erre a Legfelsőbb Bíróság nem tért ki), hogy a jogutódlási helyzetben a jogutód és a munkavállaló közötti munkaszerződésben próbaidő kikötése is jogellenes. Ez okszerűen következik abból a tételből, hogy „nincs szükség” új munkaszerződés megkötésére, hiszen a próbaidő érvényes kikötésére csak ennek keretében kerülhetne sor.

Amennyiben tehát a jogutód és a munkavállalók közötti munkaszerződések érvénytelenek, ilyennek tekintendő a próbaidő kikötése is és ebből folyóan jogellenes a munkajogviszonyban az Mt. 87. § (1) bekezdés d) pontjára alapított megszüntető nyilatkozat is. A logikai lánc következő eleme kézenfekvően az, hogy a felperesek által kért egyetemleges marasztalásnak sincs helye. A hatályos magyar munkajogban az egyetemleges marasztalás jogalapja az Mt. 85/A. § (4) bekezdése.⁷⁵ E rendelkezés szerint a munkáltatók egyetemleges marasztalásának az a feltétele, hogy a munkavállalóval szemben fennálló kötelezettség a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezzék és azt a munkavállaló a jogutódlást követő egy éven belül érvényesítse. E szabály egyébként a (hatályos) 2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés második albekezdésének átvételével került a magyar munkajogba. Célja könnyen beláthatóan az, hogy a jogutódlási joghatás (a munkajogviszonyok átszállása) csalárd létrehozásával a jogelőd ne szabadulhasson a vele szemben keletkezett követelésektől. A speciális (egyetemleges felelősségi)

⁷⁴ Ilyen tartalmú korábbi határozatok: BH 1994. 290., BH 1995. 434., BH 1997. 153.

⁷⁵ A 2003. évi XX. törvény hatályba lépése előtt a tartalmilag azonos szabály az Mt. 85/A. § (2) bekezdésében volt található.

szabály hiányában ugyanis ez tulajdonképpen bekövetkezhetne, hiszen a joghatás ex lege bekövetkezése a munkavállalói követelések automatikus átszállásával is járna (a jogutódra).

Mivel esetünkben a Legfelsőbb Bíróság (helyesen) a próbaidő alatti megszüntetést tekintette jogellenesnek, nem állhat fenn az egyetemleges felelősségnek az a feltétele, hogy az csak a jogutódlást megelőzően keletkezett követelések tekintetében áll fenn. A jogutódlást követően tett (jogellenes) megszüntető nyilatkozat következményei tehát csak a jogutóddal szemben érvényesíthetők.⁷⁶

Közvetlenül az imént említett jogesetet követően tették közzé az év első felének második jogutódlási problémakörrel kapcsolatos határozatát, a BH 2007. 100. számú határozatot. Ennek tárgya nem kapcsolódik közvetlenül az Mt. jogutódlási szabálycsoportjához. Az ügy (ez esetben is rendkívül szűkszavúan közzétett) történeti tényállása szerint a felperes munkavállaló többször is megismételt közalkalmazotti kinevezéssel állott közalkalmazotti jogviszonyban az egyik, majd (nyilván a központi közigazgatást érintő szervezeti változás okán) a másik minisztériummal, illetve vélhetően az általa fenntartott költségvetési intézménnyel.⁷⁷ A felperes utolsó – határozott időre létesített – közalkalmazotti jogviszonya 2003. december 31. napján szűnt meg. A következő évben az alperes munkáltató (a korábbi munkáltató általános jogutóda) már munkaszerződés alapján foglalkoztatta a munkavállalót határozott időre. A felek egy alkalommal meg is hosszabbították a munkajogviszony időtartamát. Ennek lejártakor a felek közötti munkajogviszony megszűnt. A felperes munkavállaló a perben arra hivatkozott, hogy vele 1996-tól több alkalommal érvénytelenül létesítettek közalkalmazotti jogviszonyt, ezért az Mt. 79. § (4) bekezdésének alkalmazásával (egyezően a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának már korábban is hatályos 6. számú állásfoglalásával) közalkalmazotti jogviszonyát határozatlan időtartamúnak kellett volna tekinteni. Az ügyben eljáró összes bíróság mellőzte a határozott időre vonatkozó megállapodások érvényességének vizsgálatát és csupán azt állapították meg, hogy az alperes határozott időre létesített jogviszonya 2003. december 31. napján – a határozott idő lejárta okán – megszűnt. Ehhez képest 2004. január 1. napján került sor arra a jogi aktusra, amelynek nyomán a korábbi közalkalmazotti munkáltató tekintetében bekövetkezett a Kjt. 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott tényállás, azaz a korábbi tevékenységet (szervezetet) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatónak adták át.⁷⁸

⁷⁶ Mivel nem tartozik szorosan a szóban lévő ügghöz, itt jegyezzük meg, hogy a munkáltatói felelősség jogutódláshoz kapcsolódó más kérdései a nemzetközi szakirodalomban is jóval kevésbé egyértelmű megítélésben részesülnek. Az e körben fennálló problémákra jól mutat rá a BGB 613a § (2) bekezdésének második mondata, amely azokról a munkavállalói követelésekről rendelkezik, amelyek hosszabb munkavállalói teljesítés ellenértékéként keletkeznek, mégpedig olyan időszakban amelyeket a jogutódlás időpontja mintegy kettévág.

⁷⁷ Nyilvánvaló, hogy a közzétett határozat megfogalmazása itt pontatlan, hiszen a minisztériummal ilyen jogviszony nem állhatott fenn. Feltehető, hogy valamelyik ún. háttérintézménnyel állott fenn a közalkalmazotti jogviszony.

⁷⁸ A jogviszonyváltáshoz ld. Berke Gyula: Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban, [in Liber Amicorum. Studia Ida Hágelmayer Dedicata], Budapest, 2005, ELTE ÁJK, 62.

A Legfelsőbb Bíróság által az ügyben kifejtett álláspont tulajdonképpen konzekvens. Ennek lényege abban foglalható össze, hogy a Kjt. 25/A. §-ban az (1) bekezdésben foglalt tényálláshoz a (2)–(6) bekezdésben foglalt joghatások csak azoknak a közalkalmazotti jogviszonyoknak a tekintetében következhetnek be, amelyek az (1) bekezdésben említett átadás időpontjában fennállnak. Esetünkben a közalkalmazotti jogviszony az említett napot (az átadás napját) megelőzően egy nappal megszűnt, ezért a munkavállaló tekintetében nem kellett alkalmazni a munkaszerződéses ajánlattételre stb. vonatkozó munkáltatói kötelezettségek szabályait. Az is látható, hogy a Legfelsőbb Bíróság a Kjt. 25/A. § alkalmazását az átadás tervezett napja⁷⁹ előtt megszűnő határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban – elvileg helyesen – nem látta szükségesnek (és lehetségesnek).

A jogutódlási problematika megítélése tekintetében a Legfelsőbb Bíróság álláspontja összességében aggálytalan. Ez a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó álláspont összecseng a (magán) munkajogban az Mt. 85/A. §-hoz kapcsolódó azzal a tétellel, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében csak azok a munkajogviszonyok szállnak át a jogutódra, amelyek az Mt. 85/A. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjában meghatározott valamelyik tényállás megvalósulásának időpontjában fennállnak, illetve a b) pontban említett gazdasági egységhez kapcsolódnak.⁸⁰ Szemmel látható ugyanakkor, hogy a Legfelsőbb Bíróság egyáltalán nem érintette a korábbi határozott időre létesített jogviszonyok kérdését, illetve a kinevezések határozott idő kikötésére vonatkozó clausuláinak érvényességét. A közzétett határozatból ennek oka nem állapítható meg, azonban ettől függetlenül úgy kell állást foglalnunk, hogy amennyiben a korábbi kinevezések e vonatkozásban érvénytelenek lettek volna, úgy – lévén a jogviszonyok ez okból határozatlan időtartamúak – a Kjt. 25/A. § szabályai az adott esetben alkalmazandók lettek volna. Ez a megállapítás azonban szükségképpen veti fel azt a kérdést, hogy a Kjt. 25/A. §-ban meghatározott munkáltatói kötelezettségek elmulasztásának mi volna a jogkövetkezménye. A Kjt. és az Mt. hatálya között megvalósuló ún. jogviszonyváltások esetében ugyanis a törvény maga nem mondja ki a jogviszonyban való munkáltatói jogutódlást, azaz az új jogviszony keletkezésének módja nem *ex lege*, hanem – a munkáltatói ajánlattételi kötelezettség alapján – *ex contractu*. Esetünkben a kérdés tehát az lehet, hogy a munkáltatói szerződéses ajánlat, és annak elfogadása hiányában a munkáltatói mulasztás jogellenességének jogkövetkezményeként létrehozhatja-e a bíróság a munkajogviszonyt (és egyúttal – magától értetődően – megállapíthatja-e a közalkalmazotti jogviszonynak ugyanezen időpontban való megszűntetését). A Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában erre a tipikusnak tűnő kérdésre eddig nem találtunk választ. Álláspontunk szerint a munkajogviszonyt a bíróságnak létre kell hoznia, mégpedig a Kjt. 25/B. §-ban meghatározott tartalommal.

⁷⁹ Az adott esetben ez a nap az igazgatási szervezeti változtatást előíró jogszabályban a jogutódlás napjaként megállapított nap volt.

⁸⁰ Ehhez lásd Berke Gyula 71. lábjegyzetben említett dolgozatát, 155.

VII. A közalkalmazotti jogviszony

A Kjt. felmentési rendszere szigorúan okhoz kötött,⁸¹ a munkáltató csak a törvény 30. § (1) bekezdésében meghatározott okokból szüntetheti meg felmentéssel a közalkalmazott jogviszonyát. A *munkavállaló alkalmatlansága*, mint a felmentés egyik lehetséges indoka gyakran visszatérő témája a bírósági határozatoknak. A munkavállaló alkalmatlanságának megítélésénél a munkáltatónak jóhiszeműen és kellő gondosság tanúsításával kell eljárnia.⁸² A bírói gyakorlat a felmentés okaként megjelölt kötelezettségszegéseket azok súlya, gyakorisága figyelembevételével értékeli, illetve azt vizsgálja, hogy ezek együttesen megalapozzák-e az adott munkakörre való alkalmatlanságot, így például néhány késedelmes adatrögzítés nem állapít meg alkalmatlanságot.⁸³

A BH 2007. 63 számú esetben egy *pedagógus késései* kapcsán merült fel az alkalmatlanság kérdése. Az iskolában hatályos rendelkezés szerint mind a diákok, mind a pedagógusok kötelesek voltak a 7 óra 43 perckor megszólaló jelzőcsengetés előtt megérkezni. A munkavállaló többször késett, de az igazgató méltányolható magánérdekre tekintettel „türelmi időt” adott. A türelmi idő lejártá után a pedagógus három alkalommal az előírt időnél később (kilenc, hét, illetve négy perccel a jelző csengetés után) érkezett az iskolába, azonban a késéseknek részben indokát adta és az óráját mindig pontosan kezdte el. A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntette. Az indokolás szerint a tanár a tanév során többször késett, e magatartását figyelmeztetés után sem változtatta meg, figyelmen kívül hagyta az iskola házirendjének tanulókkal szemben történő betartását, ezáltal az oktató-nevelő munkáját nem tudja megfelelően végezni, munkaköri feladatainak ellátására tartósan nem alkalmas.

A Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja illetve a jogszabályhoz fűzött miniszteri indokolás alapján azt kellett vizsgálni, hogy szakmai hiányosság, vagy akár fegyelmi eljárás alapjául szolgáló súlyos magatartás a pedagógus alkalmatlanságát megalapozta-e. A válasz nemleges volt. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint az életszerűség és a logika szabályaival is ellentétes az okozati összefüggés fennállásának feltételezése egy tanár háromszor néhány perces késése és a tanulók jegyei között. A késések ellenére a pedagógus az órákat időben megkezdte, továbbá az iskola nem bizonyította, hogy a pedagógus munkájának szakmai színvonala a bizonyított késések következtében nem volt megfelelő. A *tanár néhány esetben történt, 5–10 perces – az órakezdés késedelmével nem járó – késése tehát alkalmatlanság megállapítására önmagában nem alkalmas.*

A fenti esettel ellentétben kellően megalapozottnak találtatott a felmentés a BH 2007. 162 számú esetben. A közalkalmazott jogviszonyát a munkaadó arra hivatkozva szüntette meg, hogy a közalkalmazott magatartása összeférhetetlen, ezért nem tud vele

⁸¹ Fekete Zsuzsanna: A közalkalmazotti jogviszony. [in Radnay József: *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára.* III. kötet 3. kiadás], Budapest, HVG Orac, 62/10.

⁸² BH 2006. 199.

⁸³ BH 2004. 158.

együtt dolgozni.⁸⁴ A felmentés határozott indokot tartalmazott arról, hogy a munkáltató mit értett a munkavállaló *összeférhetetlen magatartásán*. Eszerint az ok „az utóbbi időben folyamatosan tapasztalt együttműködési, munkatársi kapcsolati problémák”, vagyis az Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjában előírt együttműködési kötelezettség tartós megsértésére. Az együttműködési kötelezettség minden tartós, bizalmi jellegű jogviszony természetes velejárója.⁸⁵ Ilyennek tekinthető a közalkalmazotti jogviszony is. A fenti indokolás megfelelt a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontjában előírt feltételeknek, amely szerint felmentéssel megszüntethető a közalkalmazotti jogviszonya, ha munkaköri feladatai ellátására tartósan alkalmatlan, vagy nem megfelelően végzi a munkáját.

A perben azt kellett vizsgálni, hogy a szó köznapi értelmében vett összeférhetetlen magatartás bizonyítására felhozott tények és körülmények igazolták-e a munkavállaló tartós alkalmatlanságát, arra is tekintettel, hogy az alkalmasság kérdése nem szűkíthető le a szoros értelemben vett munkavégzésre, illetve, hogy a felmentést megalapozhatta-e az együttműködési kötelezettség tartós megsértése. Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a nem megfelelő munkavégzés, a munkaköri kötelezettség elmulasztása egyben fegyelmi vétséget is megvalósít, a munkáltató döntésén múlik, hogy fegyelmi eljárást indít, vagy a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszünteti. Az igazgató szerint a munkavállaló rontotta a munkahelyi légkört, a feszültség az intézmény érdekeit és hatékony működését veszélyeztette. A munkavállaló nem vezette a jelenléti ívet, nem tartotta be a munkarendet, munkaidő alatt a számítógépen játszott, az igazgatóhelyettes utasításainak nem tett eleget. A munkavállaló feljelentő levelei alapján számtalan revízió volt a munkáltatónál, de nem találtak semmilyen szabálytalanságot. *A közalkalmazotti jogviszony felmentéssel való megszüntetését az együttműködési kötelezettség tartós megsértése megalapozta.*

A korábbi gyakorlathoz képes változott a Legfelsőbb Bíróság álláspontja a BH 2007. 64 számú esetben. A tanító munkakörben álló közalkalmazott tanítói, valamint gyógypedagógiai szakkollégiumi végzettséggel rendelkezett. Ez utóbbi végzettsége alapján az iskola a Kjt. 66. § (2) bekezdésében szabályozott 5%-os illetménynövekedést állapított meg és folyósított részére. A fenntartó önkormányzat vizsgálta a besorolásokat, és megállapította, hogy az illetménykiegészítés tekintetében hiányoztak a jogosultság feltételei, mivel a tanító munkaköre ellátásához a további (gyógypedagógiai szakkollégiumi) szakképzettségét nem hasznosította. E vizsgálat alapján a munkaadó a tanítót átsorolta, az 5%-os illetményt pedig megvonta. A tanító kérte besorolásának a munkáltató hibájából való érvénytelensége megállapítását azzal, hogy emiatt mindaddig megilleti az átsorolást megelőzően juttatott magasabb illetménye, amíg az emelésekkel együtt az illetménye el nem éri az illetménynövekedést is tartalmazó mértéket.

Az ügy nem az átsorolás jogosságára vonatkozott, hiszen bizonyítást nyert, hogy a tanítót tévesen sorolták be; a bíróságnak a *hibás döntés alapján kiutalt*, majd később

⁸⁴ Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pont.

⁸⁵ Horváth István: Bevezető rendelkezések. [in Breznay Tibor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve magyarázata*], Budapest, CompLex, 2006, 21.

megvont illetmény sorsáról kellett dönten. Visszasorolás tulajdonképpen nem más, mint a hibás besorolás utólagos korrekciója. A munkáltató a törvényben előírtakhoz képest magasabb fizetési osztályba vagy fokozatba sorolt közalkalmazott tekintetében a helyes besorolást elvégzi. Cséffán az illetmény módosítása tekintetében „helyben-toporgás”-ként nevezi a visszasorolást követő helyzetet. „A visszasorolás egy ideig csak papíron marad, gyakorlati kihatása nincs, mindaddig, amíg a közalkalmazott illetménytábla szerinti illetménye meg nem haladja a téves besorolásra tekintettel kapott illetményét.”⁸⁶ A Legfelsőbb Bíróság ezzel ellentétesen döntött, kimondta, hogy amennyiben a közalkalmazott a törvényben szabályozott, megkülönböztetett feltételek alapján járó valamely juttatásra a feltételek hiánya miatt nem jogosult, a jogszabálysértően megállapított juttatás a közalkalmazott hozzájárulása nélkül megvonható, és a megvont juttatásmértékkel az összilletmény csökkenthető. Az a körülmény, hogy a Kjt. 85. § (7) bekezdés h) pontja az „illetmény” fogalmába beleérti az illetménynövekedést is, ez utóbbi jogi természetét nem érinti, csupán arra vonatkozik, hogy a törvény szerinti egyes juttatásoknál (pl. jubileumi jutalom, 13. havi illetmény) mely illetményrészek tartoznak bele ebbe.

Napjaink felsőoktatásának egyik aktuális problémája állt a BH2007. 164 számú eset középpontjában. A nyugdíjasként továbbfoglalkoztatott tanszékevezető határozatlan idejű teljes munkaidős kinevezését 2002-ben közös megegyezéssel határozott idejű részmunkaidős jogviszonnyá módosították. Három évvel korábban a felsőoktatási intézmény irányelvet alkotott a differenciált nyugdíjazás és a fiatalabb oktatói kar kialakításával kapcsolatban, a munkálatokban maga a közalkalmazott is részt vett, illetve annak tartalmával egyetértett. Ezzel az irányelvvel összhangban, egy konkrét feladatra (egy fiatal oktató betanítása) jön létre a kinevezés-módosítása. Ezt megelőzően viszont kérte 2000-ben és 2001-ben, hogy a doktori disszertációja és a jubileumi jutalomhoz szükséges jogviszony elérése érdekében a munkáltató még legalább egy évig ne éljen felmentéssel. A közalkalmazott jogviszonyát 2004-ben a munkáltató megszüntette, ezért ő az intézkedés jogellenességének megállapítását, és a jogviszonya helyreállítása mellőzésével a jogellenesség jogkövetkezményei alkalmazását, a 2002-es kinevezés-módosítás semmisségének, illetve akarathiba miatti érvénytelenségének megállapítását, és a jogellenes részmunkaidős foglalkoztatással összefüggésben a teljes munkaidőre járó illetmény-különbözet megfizetését kérte.

Adott intézkedés akkor rendeltetésellenes, ha nem felel meg a törvényalkotó céljainak és az adott jog rendeltetésének.⁸⁷ A közalkalmazotti jogviszonyban álló felek jogaikat úgy kell, hogy gyakorolják, hogy ne csak a jogszabály kifejezett akaratának feleljenek meg, hanem a jogszabályi rendelkezés céljainak, más néven a jogszabály szellemének is.⁸⁸ A Kjt. 21. § (2) alapján közalkalmazotti jogviszony meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre is létesíthető. A Legfelsőbb Bíróság az eset szempontjából azt ítélte relevánsnak, hogy a kinevezés módosítása közös

⁸⁶ Cséffán József: A Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2006, 416.

⁸⁷ Miniszteri indoklás az Mt. 4.§-hoz.

⁸⁸ Cséffán József, 2006, 15.

megegyezőssel, meghatározott feladatra jött létre azoknak a kari irányelveknek a végrehajtása érdekében, amelyek kidolgozásában a közalkalmazott is részt vett, és amelyekkel egyetértett. Ilyen körülmények miatt nem jogellenes, és nem ütközött a *rendeltetésellenes joggyakorlás* tilalmába a kinevezés módosítása. *Ha a közalkalmazott kinevezésének módosítása közös megegyezéssel, meghatározott feladatra jött létre, az érvényes volt.*⁸⁹ A továbbfoglalkoztatás hosszabb volt, mint ahogy azt a közalkalmazott kérte, ezért a jogainak csorbítását eredményező munkáltatói magatartásra nem lehetett hivatkozni.

VIII. A köztisztviselői jogviszony

A BH 2007. 137 számú esetben a köztisztviselő osztályvezető nem jelentette be egy Kft-ben betöltött ügyvezetői tisztségét a köztisztviselői jogviszony létesítésekor, illetve a későbbiekben sem volt hajlandó összeférhetetlenségi nyilatkozatot kitölteni. Az összeférhetetlenség megszüntetésére rendelkezésére álló 30 napos határidő elteltével azzal magyarázta az összeférhetetlenség megszűnésének igazolására szolgáló cégbírószági bejelentés hiányát, hogy a változás-bejelentés megtörtént, de az ügyintézési határidő 30 nap, és az „ügyvédje elfelejtette a cégbírószághoz a változást bejelenteni”. A munkáltató ekkor a cégbejegyzés igazolására újabb 8 nap határidőt adott, majd ennek eredménytelen letelte után a jogviszonyt a Ktv. 22. § (1) bekezdése alapján megszüntnek mondta ki.

A Ktv. az Mt-nél szigorúbb összeférhetetlenségi szabályokat tartalmaz. A gyakorlatban rendszerint még a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével sem tölthet be gazdasági társaságnál vezető tisztséget a köztisztviselő.⁹⁰ Ha a köztisztviselő a felszólítástól számított 30 napon belül nem számolja fel az összeférhetetlenséget, jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik.⁹¹ A vizsgált esetben a Legfelsőbb Bíróság korábbi gyakorlatnak megfelelően kimondta, hogy *ha a köztisztviselő felszólítás ellenére a 30 napos határidőben nem jelentette be a Kft.-nél fennálló ügyvezetői tisztségének megszüntetését, a közszolgálati jogviszonya megszüntnek nyilvánítása jogszerűen történt.* Az összeférhetetlenség megfelelő, végérvényes és jogszerű megszüntetése igazolásához szükséges, hogy az érintett a felszólítástól számított 30 napon belül igazolja az összeférhetetlen tisztségről való lemondását, továbbá a cégbírószághoz történt változás-bejelentését. A köztisztviselői jogviszonya alatt ezt a köztisztviselő is így értelmezte, mivel a munkáltatónak ezzel kapcsolatban ilyen értelmű jognyilatkozatokat tett, mégsem ennek megfelelően járt el. A munkáltató eljárása, a köztisztviselőével ellentétben, megfelelt a tisztességesség és jóhiszeműség követelményének, továbbá méltányos volt, mivel a második felszólításra már a Ktv. 22. § (1) bekezdésében meghatározott 30 napos határidő letelte után került sor. A Kft. két taggal működött, a köztisztviselő továbbra is tag maradt, ezért alappal nem hivatkozhatott arra, hogy semmilyen befolyással nem bírt az ügyvezető személyében bekövetkezett változásnak a cégbírószághoz határidőben történő bejelentésére vonatkozóan. A határozat ugyancsak rámutatott, arra, hogy a cégbírószághoz benyújtandó vál-

⁸⁹ Kjt. 21. § (2).

⁹⁰ Cséffán József: *A Köztisztviselők jogállásáról szóló törvény és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2006, 183.

⁹¹ BH 1993. 204.

tozás bejelentés a jogviszony megszűnéséig nem történt meg, ezért nincs jelentősége annak, hogy a cégbíróági végzés kikkel szemben és mikortól hatályos.

A végzett tevékenység közhatalmi, közbizalmi jellege miatt a közszolgálati jogviszonyt létesítő köztisztviselők esküt tesznek. A Ktv. 13. § (2) bekezdés alapján az eskü letétele előfeltétele a munkába lépésnek, elmaradása külön nevesített érvénytelenségi ok, melyre bárki hivatkozhat.⁹² A kinevezéshez kapcsolódó érvénytelenségi szabályok úgy viszonyulnak az általános érvénytelenségi szabályokhoz, mint a speciális rendelkezések az általánosokhoz.⁹³ A BH 2007. 97 számú esetben szereplő munkavállaló közszolgálati jogviszonya, mivel a jogszabály szerint kötelező esküt nem tette le, 2001. augusztus 30-án megszűnt. A munkaadó azonban csak jóval később, 2002. január 3-ai intézkedésével számolta fel a jogviszonyt. A köztisztviselő keresete a munkáltatói intézkedés jogellenességére hivatkozással a Ktv. 60. §-a szerinti marasztalásra irányult, és megfelelő jogkövetkezményei alkalmazását, illetve annak kimondását kérte, hogy a jogviszonya az ítélet jogerőre emelkedésekor szűnik meg.

A 13. § (1) bekezdése szerint, ha az érvénytelenség oka a munka megkezdése után jut a kinevezési jogkör gyakorló tudomására, a köztisztviselőt az érvénytelenség orvoslásáig a munkavégzéstől el kell tiltani. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a munkaügyi bíróság amiatt „hatálytalanította” a munkáltató jognyilatkozatát, mivel a munkavállaló közszolgálati jogviszonya 2001. augusztus 30-án a törvény erejénél fogva megszűnt, „így a törvény erejénél fogva már korábban megszűnt jogviszonynak a 2002. január 3-án történő újabb megszüntetésére már nem volt szükség”. A munkavállaló jogviszonyának 2001. augusztus 30-án történt megszűnésére tekintettel ugyanakkor a 2002. január 3-án kelt intézkedés „hatálytalanítása” helyesen az intézkedés hatálytalan voltát jelenti. A felek között fennmaradt közszolgálati jogviszony érvénytelen volt, amelynek tekintetében fennállt az Mt. 10. § (1) bekezdésében előírt, a jogviszony felszámolására vonatkozó kötelezettség. Ezért a 2002. január 3-án kelt munkáltatói intézkedés nem minősíthető „jogellenessé”, s nem alkalmazhatóak a jogellenesség Ktv. 60. §-ában meghatározott jogkövetkezményei. A jogviszony 2001. augusztus 30-ai megszűnése miatt a későbbi munkáltatói intézkedést – annak eredménye folytán – az érvénytelen közszolgálati jogviszony felszámolására irányulónak kell tekinteni.⁹⁴ Az érvénytelen munkaviszony, illetve közszolgálati jogviszony bármilyen módon történő megszüntetése a jogviszony Mt. 10. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felszámolásának minősül. Az érvénytelen jogviszony felszámolásakor a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazása nem lehetséges.

A BH 2007. 24 számú esetben átszervezés miatt, kinevezésének egyoldalúan módosításával, más osztályára helyezték át a köztisztviselőt. A munkavégzés helye a település területén belül változott meg, a revizori munkakör, valamint illetmény azonban vál-

⁹² Cséffán József, 2006, 109-110.

⁹³ Zánthy János: A közszolgálati jogviszony keletkezése és megszűnése. [in Radnay József: A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára], II. kötet, 3. kiadás, Budapest, HVG Orac, 38/1.

⁹⁴ Mt. 10. § (1) bekezdés.

tozatlanul maradt. A perben a Ktv. 14. § (1) bekezdés b) pontjában előírt, a *kinevezés egyoldalú módosítását* lehetővé tevő feltételek közül az átszervezés, valamint a feladatkör azonossága képezte vita tárgyát. A munkavállaló a keresetét arra alapította, hogy a munkáltató az azonos munkakörön belül a feladatkörét egyoldalúan módosította, és ezáltal a Ktv. 14. § (1) bekezdés b) pontjában előírt együttes feltételek közül a feladatkör azonossága nem valósult meg, a kinevezés módosítása ezért csak közös megegyezéssel lett volna jogszerű.

A munkakör azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyeket a munkavállaló végezni köteles. A kinevezés munkakör megállapítására vonatkozó része csak közös megegyezéssel, az azon alapuló munkaköri leírás egyoldalúan módosítható.⁹⁵ Nincs szükség a munkaszerződés módosítására a munkavállaló más szervezeti egységbe történő beosztásánál, ha ez a végzendő munkák jellegét nem változtatja meg.⁹⁶ A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy a Ktv. 14. § (1) bekezdés b) pontja az egyoldalú kinevezés módosítás feltételeként egyebek mellett a munkakör és a feladatkör változatlanul hagyását követeli meg. Az elvégzendő munkák jellegét jelentő munkakörön belül a feladatkör a munkakörbe tartozó feladatok teljessége, vagy pedig szűkebb, adott tartalmú köre. A munkakörbe tartozó összes feladatok közül szűkebb feladatokat felölelő feladatkör ezért nem írható le pusztán a feladatok és munkák felsorolásával,⁹⁷ *a közszolgálati kinevezés módosítás jogszerűségének vizsgálata szempontjából a feladatok köre által jellemző tartalom meghatározása is szükséges*. A feladatkörök tartalmi (jellegi) egyezősége, vagy különbözősége konkrét, az egyes feladatok és azok összessége által meghatározott jellege összevetése és értékelése szükséges az ügy eldöntéséhez. A feladatkörbe tartozó egyes feladatok eltérése, vagyis az új munkaköri leírás egymagában általában nem jelenti a feladatkör különbözőségét. Vizsgálni szükséges azt is, hogy az egyes eltérő feladatok mennyiben befolyásolták, érintik a feladatkör jellegét.

Kajtár Edit

⁹⁵ LB Mfv. II. 10.873/1998.

⁹⁶ MD I. 72.

⁹⁷ BH 2001. 196.