

**A JOGELLENES MUNKA VISZONY
MEGSZÜNTETÉS SZABÁLYOZÁSÁNAK
DILEMMÁI**

Készítette: Dr. Lőrincz György

Tartalomjegyzék

1. Bevezető megjegyzések.
2. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének lehetséges jogkövetkezményei.
3. A korábbi Mt. szabályozása, az ez alapján kialakult gyakorlat.
 - 3.1. A korábbi Mt. tételes jogi szabályai.
 - 3.2. A korábbi Mt. szabályainak érvényesülése, ennek diszfunkciói.
4. A munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó hatályos szabályok.
 - 4.1. A jogalkotói megfontolások.
 - 4.2. Az Mt. szabályai.
 - 4.3. Az okozatosság problémájának megoldása a kártérítés limitálásával.
 - 4.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése – sérelemdíj iránti igény.
5. A hatályos szabályozás kritikája.
 - 5.1. Az Mt. szabályozásából eredő előnyök és hátrányok.
 - 5.2. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek számának csökkenése.
 - 5.3. A munkaviszony helyreállítása - a szabályozás korrekciója
 - 5.4. Az Mt. szabályaival kapcsolatos jogértelmezési kérdések.
6. Javaslatok a szabályozás módosítására.

Jegyzetek

1. Bevezető megjegyzések

I. A „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány Kuratóriumának 2015. júniusában kelt pályázati felhívása az ott megjelölt témakörökben az új Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) jogalkalmazási tapasztalatait értékelve vár választ a szabályozás fejlesztésére. A felhívásban foglaltaknak megfelelően e dolgozatban az alábbiakra térek ki.

- a) A korábbi Munka Törvénykönyve szabályozásának (kritikai) elemzése.
- b) Az Mt. szabályozási koncepciója, ennek indokai.
- c) Az Mt. szabályainak gyakorlati érvényesülése.
- d) Javaslatok a szabályozás fejlesztésére.

II. A dolgozat a felhívásban foglalt tematikára figyelemmel, továbbá azért is mellőzi a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos nemzetközi szabályozás részletes áttekintését, mert az ezzel összefüggő joggyakorlat rendkívül szerteágazó¹, legfeljebb a szabályozás alapelveit érintően tapasztalható irányt mutató egyezés, amelyet érdemes vizsgálni. Jelentőségénél fogva említést érdemelne a 2009. évi VI. törvénnyel kihirdetett Módosított Európai Szociális Karta (Charta?) 24. cikke, amelyhez azonban Magyarország (szerintem ma már nem igazán magyarázható okból) nem csatlakozott. A rend kedvéért jegyezzük meg, hogy az említett cikk b) alpontja szerint: „a Felek elismerik azon dolgozók jogát a kártérítésre vagy megfelelő segítségre, akiknek a munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg”.

III. Végül megjegyzem, hogy a dolgozat a munkaviszony munkáltató által történő jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit tárgyalja. Bár ez a szűkítés a pályázati felhívásban nem szerepel, a munkavállaló jogellenes eljárását illetően az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest alapvető változást nem vezetett be, s e tekintetben lényeges jogalkalmazási problémák sem merültek/merülnek fel.

2. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének lehetséges jogkövetkezményei.

I. A munkaviszony, de bármely más jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei alapvetően az alábbi három jogintézményből eredhetnek.

- a) *Az érvénytelenség: az eredeti állapot helyreállítása.* Általános jogelv, hogy ha a megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat jogszabályba ütközik, úgy semmisnek tekintendő, ha pedig lényeges akarathibában szenved, úgy megtámadható, azaz mindkét esetben érvénytelen. Az érvénytelenség általános jogkövetkezménye az eredeti állapot helyreállítása. Ez a jogviszony megszüntetésére irányuló érvénytelen megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat esetében azt jelenti, hogy az joghatás kiváltására nem alkalmas, azaz úgy kell tekinteni, mintha meg sem történt volna. Ennek pedig szükségszerű következménye az eredeti állapot, azaz a jogviszony helyreállítása. Ugyanakkor érdemes különbséget tenni a szerződés, illetve az annak megszüntetésére irányuló (tipikus esetben egyoldalú) jognyilatkozat érvénytelensége között. Az első esetben a szerződéskötés előtti állapotot kell helyreállítani, azaz az érvénytelenség jogkövetkezménye a felek közötti (valamilyen jogi hibában szenvedő) **szerződéses kapcsolat felszámolása**. Ha viszont az egyébként érvényes szerződés megszüntetésére irányuló jognyilatkozat minősül érvénytelennek, **az érvénytelenség jogkövetkezménye a szerződő felek közötti jogviszony helyreállítása**. Ugyan mindkét esetben a jog által meghatározott kényszer érvényesül a felek akaratával szemben (természetesen eltekintve itt az akarathibás jognyilatkozatoktól), e kényszer hatása alapjaiban eltérő: a szerződés felszámolása piacgazdasági körülmények között általában egyszerűen orvosolható, míg a jogviszony helyreállítása legalább az egyik fél által nem kívánt szerződéses kapcsolat kényszerű folytatását jelenti.
- b) *Kártérítési igény érvényesítése.* A jogellenes megszüntetés egyben olyan magatartás, amely megalapozhatja a jogsértő kártérítési felelősségét. A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében a kártérítési elv érvényesítése nem az eredeti állapot helyreállítására helyezi a hangsúlyt, hanem a másik félnek okozott kár, elsősorban az elmaradt jövedelem (munkabér) megtérítését tekinti a jogellenesség elsődleges jogkövetkezményének. A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében a klasszikus kártérítési felelősség alkalmazása ugyanakkor felvet egy, a joggyakorlat

számára megoldhatatlan kérdést, jelesül az okozatosság problémáját. E kérdésre később visszatérek.

- c) *Kártérítésen kívüli egyéb joghátrány alkalmazása.* A munkaviszonynak a munkáltató által történő jogellenes megszüntetése azon túl, hogy a munkavállalóra nézve adott esetben súlyos egzisztenciális hátránnyal járhat, a jogviszony alanyain túlmutatóan, a társadalmat ért hátrányként is felfogható, ugyanis addicionális költségeket eredményezhet. (Mert pl. foglalkoztatáspolitikai vagy szociális ráfordítást generál.) Ezért e jogsértést a jogalkotó egyéb szankciók alkalmazásával is sújthatja, nem mellékesen ezzel (is) arra ösztönözve a munkáltatót, hogy jogszerűen járjon el. Ilyen, büntető jellegű joghátrány akár az államnak, akár a sérelmet szenvedett félnek fizetendő anyagi „kárpótlás” nyújtása lehet, a felmerült káron túlmenően. Lényeges további szempont, hogy ha a szabályozás az érvénytelenségen (az eredeti állapot helyreállításán) vagy a kártérítésen alapul, ezek a jogkövetkezmények lényegében egyáltalán nincsenek tekintettel a jogsértés jellegére (súlyára). **Ha tehát a jogalkotó a jogsértés súlyát is értékelni kívánja – az érvénytelenségen vagy a kártérítésen túl -, ez szükségképpen egyéb szankció alkalmazását igényli.**

II. A **magánjogi szabályozás** az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeként (főszabályként) az eredeti állapot helyreállítását tekinti a rendezés alapelveként. Ez a korábbi, illetve a jelenlegi Ptk. szabályozási alapelve, ami feltehetőleg onnan ered, hogy a a dare típusú, prompt, azaz meghatározott dolog szolgáltatására irányuló jogügyleteket modellezte/modellezi a jogalkotó, amelyeknél ennek az elvnek az alkalmazása természetes, továbbá a tipikus esetben egyszerűen megvalósítható, végrehajtható. Ugyanakkor sajátos szabályozást igényel az eredeti állapot helyreállítása az un. irreverzibilis jogviszonyok (ilyenek minősülnek a munkavégzésre irányuló szerződések, különösen a vállalkozás és a megbízás) esetében, amelyeknél a szerződés megkötése előtti helyzet visszaállítása kizárt, a szerződés felszámolása csak a jövőre nézve történhet. A már teljesített szolgáltatások ellenértékének elszámolása ilyen helyzetekben a Ptk. szabályai alapján ugyanakkor **nem a kártérítés, hanem a jogalap nélküli birtoklás, illetve gazdagodás szabályai alapján történik.** A hagyományos magánjogi szabályozás a kártérítést kiegészítő, az előzőekben említett elszámoláson túl felmerülő, többnyire sajátos többlet tényálláson alapuló igények rendezési alapjának tekinti csak. Végül megjegyzendő, hogy a hatályos Ptk. külön nem rendelkezik büntető jellegű, egyéb jogkövetkezményről, azaz a korábbi Ptk. 237. § (4) bekezdésében szabályozott állam javára való marasztalásról. Feltehetőleg azonban az

elhagyott tényállásban szereplő, az átlagoshoz képest súlyosabb megítélésű magatartás sérelemdíj iránti igényt alapozhat meg, Ez esetben pedig a sérelemdíj – mint erre később utalok – egyfajta, az I/c) pontban említett szankciós jogkövetkezmény.

A fenti, meglehetősen általános, így szükségképpen erősen leegyszerűsített megjegyzések mellett érdemes némileg részletesebben áttekinteni a megbízási szerződés megszüntetése kapcsán (értelemszerűen ma még csak a korábbi) Ptk. alapján kialakult joggyakorlatot. Eltérő ítéletek születtek azon tényállás alapján, amelyben a megbízó indokolás nélkül, vagy alapos ok hiányában mondta fel a (tartós) megbízási szerződést. A bírói gyakorlat egységesítése érdekében a Legfelsőbb Bíróság a 3/2006. számú jogegységi határozatban fejtette ki álláspontját. A határozat rendelkező része kimondja: „visszterhes megbízási szerződés – alapos ok hiányában történő – azonnali hatályú felmondása esetén a megbízó köteles a megbízott kárát megtéríteni.” A jogegységi határozat indokolásában a Legfelsőbb Bíróság azzal érvel, hogy az alapos ok nélkül gyakorolt felmondás nem felel meg annak az általános jogelvnek, miszerint a polgári jogi viszonyokban úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Amennyiben az ezzel ellentétes magatartás a megbízottnak kárt okoz, a megbízó köteles azt megtéríteni. Kiemeli továbbá a Legfelsőbb Bíróság, hogy a kártérítési felelősség megállapítása nem áll ellentétben a megbízási szerződés alapvető bizalmi jellegével, azzal, hogy a megbízási szerződést a megbízó bármikor felmondhatja. A tárgyalt jogegységi határozat tehát az alapos indok hiányában történő felmondást kártérítést megalapozó, azaz **jogellenes magatartásnak, jognyilatkozatnak minősíti**. Az indokolás nem tér ki ugyanakkor arra, hogy a jogellenesnek minősülő jognyilatkozat, következésképpen **érvénytelen felmondás** miért nem vonja maga után a Ptk. erre vonatkozó szabályainak alkalmazását, azaz a jogviszony helyreállítását². (Feltételezhető, hogy a munkajogi szemlélet az ilyen felmondást rendeltetésellenesnek minősítené, amiből természetesen más jogkövetkezményeket vonna le.)

Összegezve: a hagyományos, a Ptk. szabályaiban is megjelenő magánjogi megoldás érvénytelenség esetén alapvetően az eredeti állapot helyreállítását rendeli. A szabályozás ugyanakkor erősen differenciált a nem dolog szolgáltatására irányuló szerződések esetében, míg a megbízás (jogellenes?) megszüntetése esetén egészen sajátos, kizárólag kártérítésre irányuló igényt ismer el a joggyakorlat. **Témánk szempontjából fontos kiemelni, hogy a Ptk. nem tesz különbséget a szerződés, illetve a szerződést megszüntető jognyilatkozat érvénytelenségének jogkövetkezményei között.**

III. Ami a **munkaviszony jogellenes megszüntetését illeti**, az I. pontban vázolt lehetséges jogkövetkezmények közül – a magánjogi szabályozáshoz hasonlóan, de a nemzetközi tapasztalatok szerint is³ – **bármelyik elv kizárólagos érvényesítése kellő megoldást nem ad, ezért azok valamilyen módon történő együttes alkalmazását határozza meg a jogalkotó. E rendszerszerű szabályozás jellegét az határozza meg, hogy melyik elv dominanciáján alapul.** Visszatérve a dolgozat címéhez, álláspontom szerint az **alapvető jogalkotói dilemma tehát az, hogy milyen elvek, jogpolitikai megfontolások szem előtt tartásával, milyen szankciórendszer alkalmazása tekinthető a legoptimálisabbnak. Leegyszerűsítve: az alapvető választási lehetőség az eredeti állapot helyreállításán, vagy annak mellőzésén alapuló jogkövetkezmény.** E két modell közötti különbséget jól mutatja a korábbi Mt., illetve az Mt. szabályozása, amire a későbbiekben részletesen kitérek. Ezen belül jelentős és sajátos munkajogi kérdés, hogy a ténylegesen már felszámolt jogviszonyból eredő munkavállalói anyagi igények elbírálását milyen módon szabályozza a jogalkotó, részben függetlenül attól, hogy a jogviszony helyreállítása megtörténik-e. Jól látható, hogy e téren a magánjogi megoldás (tehát a jogalap nélküli birtoklás, illetve gazdagodás szabályainak alkalmazása) a munkaviszonyt illetően egyszerűen értelmezhetetlen. Az egyik lehetséges megoldás a kártérítés (lásd az alapos indok nélkül megszüntetett megbízási jogviszony megszüntetéséről a II. pontban írtakat), a másik pedig egy objektív alapon álló elszámolás. Természetesen e körben sem zárható ki egyfajta vegyes megoldás, azaz e két jogintézmény egyes elemeinek vegyítése, erre az 5.3. pontban térek ki. A lehetséges szabályozási modellek közül választás **nem csupán munkajogi, hanem társadalombiztosítási konzekvenciákkal is jár.**

A jogi szabályozást érintő további dilemma a **jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek egységes vagy differenciált szabályozása.** Ez alatt azt értem, hogy az érvénytelenség okától függetlenül azonos, vagy az érvénytelenség egyes jogcímeihez kötött sajátos szankció érvényesül-e. A munkaviszony megszüntetése számításom szerint legalább tizennégy okból lehet jogellenes, s ezek súlya nyilvánvalóan nem egyforma. A jogellenes magatartáshoz kapcsolódó szankciók alkalmazása esetén pedig természetesen felmerül a döntően a jogsértés súlyához igazodó szankció alkalmazása. E helyen általában arra érdemes utalni, hogy a jogalkotó előtt döntően két lehetőség kínálkozik: egységes jogkövetkezmény előírása mellett a bírói mérlegelés lehetőségének biztosítása, vagy ellenkezőleg, szűkítve a bíró mérlegelési körét, maga tűz eltérő jogkövetkezményeket a jogellenes megszüntetés egyes eseteihez. Mint erre már utaltam, ez a fajta differenciálás alapjaiban az ún. egyéb szankció keretében történhet. E mellett az érvénytelenség jogcímei között oly módon is különbséget

tehát a jogalkotó, hogy ezekhez eltérő kompenzációs rendszert (érvénytelenség vagy kártérítés) rendel.

Az előzőekből szerintem az is következik, hogy bármilyen rendszert, a különböző jogintézmények bármilyen elegyét választja a jogalkotó, **ennek szabályrendszerét még a legdominánsabb elem (konkrétan az érvénytelenség vagy a kártérítés) szabályozási keretében sem lehet megfelelően elhelyezni, tehát a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiről külön kell rendelkezni, ha úgy tetszik önálló jogintézményként indokolt kezelni.**

IV. A szabályozás **jogpolitikai motívumait nézve, aligha vitatható, hogy annak alapvető célja a jogsérelmet szenvedett munkavállaló méltányos érdekének érvényesítése.** Ugyanakkor nem elhanyagolható szempont a munkaviszony sajátos, ezen belül különösen **bizalmi jellege, továbbá az, hogy a jogellenes megszüntetéshez kapcsolódó szankció ne esetleges, kiszámíthatatlan és kalkulálhatatlan** legyen.

A következőkben alapjaiban abból a szempontból indokolt a korábbi Mt., illetve az Mt. szóban lévő szabályozásának elemzése, hogy azok milyen jogpolitikai célt és milyen hatáskörrel érvényesítettek/érvényesítenek.

3. A korábbi Mt. szabályozása, az ez alapján kialakult gyakorlat.

3.1. A korábbi Mt. tételes jogi szabályai.

A korábbi Mt. 100. §-a „A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye” cím alatt rendelkezett az adott kérdésben. (Ténylegesen a korábbi Mt. említett paragrafus csak a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeiről szólt.) E szabályok lényeges elemei a következők voltak.

- a) A korábbi Mt. 100. § (1) bekezdése főszabályként akként rendelkezett, hogy ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. A szabályozás tehát az érvénytelenség jogkövetkezményéből, azaz az eredeti állapot helyreállításának kötelezettségéből indult ki. Értelmszerűen az eredeti állapot (tehát a munkaviszony) helyreállítása csak a munkavállaló kérelmére volt elrendelhető.

- b) A korábbi Mt. 100. § (2) bekezdése kivételes szabályként rendelkezett arról, hogy a bíróság a munkáltató kérelmére mellőzheti a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, tehát a jogviszony helyreállítását, ha az „a munkáltatótól nem várható el”. A bírói gyakorlat e körben értékelte a jogviszony tényleges megszüntetéséhez képest történt időmúlást, továbbá azt, hogy esetlegesen a munkáltató más munkavállalóval már betöltötte az érintett munkavállaló munkakörét, illetve e munkakör megszűnt. Az e körben kialakult gyakorlat általában helyt adott a munkáltató ilyen irányú kérelmének, és akkor is mellőzte a munkavállaló visszahelyezését, ha a kereset egyébként erre irányult. (Mint erre visszatérek, az ilyen tartalmú kereseti kérelem eleve ritkább volt.) Kivételt határozott meg ebben a körben az Mt. 100. §-ának (3) bekezdése, amely a jogellenes munkaviszony megszüntetés meghatározott (a jogalkotó által súlyosnak ítélt jogsértések) tényállásai esetében kizárta a munkáltatónak a visszahelyezés mellőzése iránti kérelme teljesítését.
- c) Lényeges eleme volt a korábbi Mt. szabályozásának az, hogy a jogellenes megszüntetés és a visszahelyezés közötti időtartamra az elmaradt és máshonnan meg nem térült munkabér (egyéb járandóság) megfizetését rendelte [korábbi Mt. 100. § (6) bekezdés]. Ennek a megoldásnak legalább két következményét indokolt kiemelni. Egyfelől azt, hogy az előzőekben említett, munkával nem töltött időre lényegében helyreállt a munkaviszony, azaz társadalombiztosítási szempontból is biztosításban töltött időnek minősült. Másfelől hangsúlyozandó, hogy ez az elszámolás nem kártérítésen alapult, így a munkavállalót kárenyhítési kötelezettség sem terhelte. **Az elszámolás tehát objektív alapú volt, amit lényegében helytállásnak tekinthetünk, aminek nem csak a kárenyhítés kötelezettség, hanem az okozati összefüggés sem volt tényállási eleme.**
- d) Amennyiben a munkavállaló eleve nem kérte, illetve ilyen kérelem esetén a munkáltató kezdeményezésére a bíróság az eredeti munkakörbe való visszahelyezést mellőzte, a munkaviszony a jogellenességet megállapító bírói határozat jogerőre emelkedése napján szűnt meg. E megoldásból szükségképpen következett, hogy a munkavállalót megillető, az előző c) alpontban említett juttatások mértéke alapjaiban függött a bíróság előtti jogvita tartamától. Erre – és hangsúlyozandó csak erre – az esetre írta elő a korábbi Mt. 100. § (4) bekezdése egyfajta ellenérték megfizetését. Az ellenérték mértékét a bíróság – az eset összes körülményeit, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyát mérlegelve - állapította meg, a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeghatárok között. Ennek a

juttatásnak a jogi megítélése meglehetősen vegyes volt, tipikusan „átalánykárnak” minősítették, s ez a jogcím több bírósági ítéletben is szerepelt, holott nyilvánvalóan nem kártérítésről volt szó. A szóban lévő juttatás ugyanis nem a károkozással, hanem azzal állt (okozati) összefüggésben, hogy a bíróság (erre irányuló kereseti kérelem hiányában vagy a munkáltató kérelmére) mellőzte a munkaviszony helyreállítását. Az is kizárható, hogy ezen ellenérték az elszámolás körébe tartozna, azaz munkabérnek sem minősül. A visszahelyezés mellőzésének ellenértéke ebből eredően adó- és társadalombiztosítási járulégmentes volt. (E körülményre tekintettel jó alapul szolgált a felek közötti egyezség megkötése.) Összegezve: **a visszahelyezés mellőzésének ellenértéke a 2/I/c) alpontban említett egyéb szankciónak minősült.**

- e) A korábbi Mt. 100. § (6) bekezdése az elmaradt jövedelem (egyéb járandóság) mellett a munkavállaló „felmerült kárának” megtérítését írta elő. A meglehetősen lakonikus törvényszöveg alapján a bírói gyakorlat élesen elhatárolta az elszámolás körébe tartozó elmaradt munkabért (egyéb járandóságot) és az ezen felül felmerült kárt. Viszonylag kivételes igényről volt szó, pl. a munkáltató által biztosított, de jogellenes munkaviszony megszüntetés miatt elmaradt gépjárműhasználat ellenértéke tartozott ebbe a körbe.

A korábbi Mt. szabályozása tehát alapvetően az érvénytelenség elvéből indult ki, azaz a munkaviszony helyreállítását tekintette a jogellenes munkaviszony megszüntetés elsődleges jogkövetkezményének. Ehhez szükségképpen kapcsolódott egy objektív, nem a kártérítés logikájának megfelelő elszámolás, amely a visszahelyezésig, illetve a jogerős ítélet meghozataláig terjedő időtartamot érintette. Ehhez képest – legalábbis a szabályozás szintjén! – kivételes volt a jogviszony felszámolásához kapcsolódó sajátos szankció (a visszahelyezés mellőzésének ellenértéke) és a kártérítés. **Lényeges, hogy a Ptk. szabályozási szisztémájától eltérően nem az érvénytelenségre vonatkozó szabályok között, hanem önálló jogintézményként rendelkezett a korábbi Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményéről.**

3.2. A korábbi Mt. szabályainak érvényesülése, ennek diszfunkciói.

A korábbi Mt. szabályai alapján kialakult joggyakorlat főbb jellemzői az alábbiak voltak.

- a) A munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos intézkedését (az erre irányuló megállapodást) keresettel támadó munkavállalók **túlnyomó többsége az eredeti munkakörébe való visszahelyezését nem igényelte.** Ugyan e körben pontos mérések nem állnak rendelkezésre, de mérvado tapasztalatok szerint a bizonyossággal határos valószínűséggel állítható, hogy az igények legalább 90 százalékában az elmaradt munkabér (egyéb járandóság) mellett a visszahelyezés mellőzésének ellenértékét követelték a munkavállalók. (Főleg pertaktikai okokból az eredetileg benyújtott keresetlevél ugyan a munkavállaló visszahelyezését kezdeményezte, a perek túlnyomó többségében azonban az elsőfokú tárgyalás berekesztését megelőzően az előzőek szerint módosította a munkavállaló a keresetét.) Azokban az esetekben pedig, amelyekben a munkavállaló fenntartotta az eredeti munkakörbe való visszahelyezés iránti igényét, - megint csak mérvado tapasztalatok szerint – a bíróság a munkáltató ellenkérelme alapján mellőzte ezen kereseti követelés teljesítését. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy **a szabályozás úgy működött, hogy annak fő elemének (az eredeti állapot helyreállítása) alkalmazása kivételes volt, javarészt az ezt kisegítő, egyéb igények előterjesztésére került sor. Önmagában ez a körülmény a szabályozási szisztéma újragondolását involválta.**
- b) A korábbi Mt. szabályozásával szemben a legélesebb és jogos kritika az volt, hogy **a munkavállalót megillető munkabér (egyéb járandóság) mértéke és összege attól függött, hogy mennyi idő alatt születik az adott perben jogerős ítélet.** Nem szorul bővebb bizonyításra, hogy ez a körülmény a szabályozási rendszeren kívül álló, esetleges, a felek által aligha befolyásolható tényezőktől tette függővé a munkavállaló igényének összegét. Így például az eljáró bíró betegségétől kezdve a megidézett tanú távolmaradásáig számos olyan helyzet alakult ki, amely akár döntő mértékben meghatározta a munkavállaló igényének, következésképpen a munkáltató helytállásának mértékét. Nem hallgatható el az sem, hogy az esetek nem elhanyagolható részében ennek a körülménynek a felismerése a jóhiszemű pervitel keretein kívül eső taktikázásra adott alapot. (Szállóigévé vált az az ügyvédi vélekedés, miszerint a munkavállaló szempontjából perveszteség esetén teljesen lényegtelen, hogy mennyi ideig tart a per, pernyertesség esetén viszont ez akár döntően meghatározza a követelés mértékét.)
- c) Mint erre már utaltam, a munkaviszony megszüntetésétől az ezt jogellenesnek nyilvánító jogerős bírói döntés meghozatala közötti időszakra eső elszámolás során **csak a ténylegesen megtérült jövedelem minősült csökkentő tényezőnek, a**

munkavállalót kárenyhítési kötelezettség nem terhelte. Ez a szabályozás meglehetősen erős ösztönzést adott fekete munka vállalására, aminek a munkáltató részéről történő bizonyítása – finoman szólva – nehézséget jelentett.

- d) Az előzőekben írtakból szükségképpen következett, hogy **a munkaviszony jogellenes megszüntetésének anyagi következményei – mindkét fél számára! – előre kalkulálhatatlanok, kiszámíthatatlanok voltak.** Ezt a bizonytalanságot növelte az is, hogy a korábbi Mt. legalábbis két területen **tág teret engedett a bírói mérlegelésnek.** Mindenek előtt a bíró megítélésén múlt az, hogy „elvárható-e” a munkavállaló tovább foglalkoztatása ilyen irányú kereset esetén, azaz a visszahelyezés mellőzésére irányuló kérelem teljesítése. Ugyancsak kiszámíthatatlan tényező volt a visszahelyezés mellözése ellenértékének tág határok közötti, bírói mérlegeléssel történt meghatározása. Kétségtelen, hogy egyfajta zsinórmértéket a joggyakorlat kialakított, amely a középérték körül mozgott, de a 4-8 havi átlagkereset között megjósolhatatlanul szóródtak az e jogcímen megítélt összegek.

4. A munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó hatályos szabályok.

4.1. A jogalkotói megfontolások.

A tárgyalt jogintézmény újraszabályozása során a jogalkotó az alábbi szempontokat vette figyelembe.

- a) Mintegy minimál programként fogalmazódott meg, hogy az előzőekben 3.2. pont alatt írt **szabályozási anomáliákat az új szabályozás kiküszöbölje.** Különösen annak a szabálynak a meghaladása vált szükségessé, amely az igény mértékét a jogintézmény keretein kívül eső körülménytől, a bíróság előtti eljárás tartamától tette függővé.
- b) Az új szabályozás kialakításánál további jelentős szempont volt **a munkaviszonyra egyre inkább jellemző bizalmi elv érvényesítése.** A hagyományos, nagyüzemi ipari termelésen alapuló munkaviszonyoknál is több olyan bizalmi elem merült fel, amely jogi szabályozást igényelt. Ilyen elsősorban a titoktartási kötelezettség, illetőleg a versenytárral való kapcsolat kizárásának előírása. A bizalmi elemek jelentősen megnövekedtek azáltal, hogy a munkaviszony, pontosabban a munkavégzés jellege az elmúlt évtizedekben gyökeresen megváltozott. E körben elsősorban arra kellett tekintettel lenni, hogy a munkaviszonyok túlnyomó többsége – Magyarországon is

több mint háromnegyede – a szolgáltató szektorban jön létre. Ez a körülmény a bizalmi elemek körét tovább bővítette. Már nem csupán a munkáltató egyes jogainak (üzleti titok és versenyhelyzet megőrzése) védelme vált fontossá, hanem olyan lényeges további szempontok, mint a munkáltató vagyonával való munkavállalói rendelkezés, az üzletfelekkel való közvetlen kapcsolattartás, stb. A bizalmi elv erősödését és a jogi szabályozást egyre inkább meghatározó szerepét önmagában jól igazolja, hogy az Mt. a munkavállaló alapkötelmei között írja elő a munkavállalónak a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítását⁴.

- c) Át kellett tekinteni a jogi szabályozást abból a szempontból is, hogy mennyiben igényli a jogellenes munkaviszony megszüntetés önálló jogintézmény kialakítását, s ezzel összefüggésben, mennyiben támaszkodhat más szabálycsoportokra. Ebből a szempontból – értelemszerűen - különösen az érvénytelenség és a kártérítés jogintézménye merült fel. E körben pedig óhatatlanul figyelemmel kellett lenni arra, hogy a munkaviszony esetében (is) **alapvetően más érdekek húzódnak meg a szerződés, illetőleg a szerződést megszüntető jognyilatkozat érvénytelensége között.**
- d) Az előzőekben írtak mellett, sőt esetenként azokkal ellentétesen, az új szabályozással szemben is **alapvető követelmény maradt a jogsértéssel érintett munkavállaló méltányos érdekeinek védelme, a méltányos reparáció biztosítása. Ez abból a szempontból is lényeges, hogy kellő súlyú represszív hatásával prevenció (megelőző) szerepet is betöltsön a vonatkozó szabályozás.**

4.2. Az Mt. szabályai.

A 4.1. pontban írt szempontok alapján a hatályos szabályozás főbb elemei a következők.

- a) A 4.1. pontban vázolt szinte valamennyi szempont **amellett szólt, hogy a szabályozás ne az érvénytelenség hagyományos jogkövetkezményén, azaz az eredeti állapot helyreállításán és az ezzel összefüggő elszámoláson alapuljon.** Egyfelől értékelni kellett, hogy csak ilyen megoldással küszöbölhető ki a bírói eljárás hosszától függő elszámolás. Másfelől – és szerintem ez volt a döntő szempont – a bizalmi elv érvényesítésével alapvetően ellentétes a munkavállaló eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatása. Az adott esetben ugyanis a munkáltató részéről történt munkaviszony megszüntetés – tipikus esetben - kifejezésre juttatja azt is, hogy a

munkavállalóval szembeni bizalom alapjaiban megingott. Aligha képzelhető el, hogy e jogviszony kényszerű helyreállítása ilyen esetekben betöltené rendeltetését. **Minderre tekintettel az Mt. másodlagos, és kifejezetten meghatározott, a jogalkotó által súlyosnak ítélt jogsértés esetére engedi meg az eredeti állapot helyreállítását, azaz a munkavállaló visszahelyezését.** A korábbi szabályozástól való ilyen jellegű eltérés alapjaiban változtat a rendszeren. Ha azonban értékeljük azt az előzőekben már kifejtett tény, miszerint eleve kivételes volt a visszahelyezésre irányuló munkavállalói kérelem, **a szabályozás tartalmi elemében változás nem történt, ugyanis az Mt. 83. §-a változatlanul megengedi a visszahelyezés iránti igény érvényesítését azokban az esetekben, amelyekben a korábbi Mt. a munkáltató kérelmére sem tette lehetővé az eredeti állapot helyreállításának mellőzését.** Sőt: ha nem is jelentős mértékben, de kiszélesítette ezt a kört. Ami pedig az Mt. 83. §-án alapuló igények elbírálását illeti, az Mt. (a későbbiekben hivatkozott jogszabályi módosítás eredményeként) lényegében a korábbi Mt. szabályait vette át.

- b) A korábbi főszabály elhagyásából szinte szükségszerűen következett, hogy a jogalkotó **a kártérítés jogintézményét helyezze előtérbe a jogellenes munkaviszony megszüntetés reparálása érdekében [Mt. 82. § (1)-(2) bekezdés].** Ez a jogintézmény ugyanis egyfelől alkalmas a munkavállaló anyagi hátrányának kiküszöbölésére, másfelől kellő ösztönzést is ad arra, hogy a munkáltatót visszatartsa a jogellenes magatartástól, azaz a munkaviszony nem jogszerű felszámolásától. A kártérítés intézményével szükségképpen a szabályozás elemévé vált a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége. Az Mt. 82. § (1) bekezdése a munkaviszony jogellenes megszüntetését érintően sajátos kártérítési szabályokat nem határoz meg. Ebből következik, hogy az adott esetben is az Mt. általános szabályait, azaz XIII. fejezetét kell alkalmazni. A munkaviszony jogellenes megszüntetésére alapított igény sajátosságából következően természetesen a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok e körben speciálisan érvényesülnek. Így az Mt. 166. § (2) bekezdésében meghatározott kimentési okokra sikerrel aligha hivatkozhat a munkáltató, s az Mt. 167. § (2) bekezdés első fordulata szerinti kármegosztásra is csak meglehetősen egyedi tényállás alapján kerülhet sor. Ami pedig a kártérítés mértékét és ennek jogcímeit illeti, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben döntően az elmaradt jövedelem, kivételesen a jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos költség megfizetése iránti igény érvényesíthető. Szélsőséges tényállás esetén kerülhet csak sor dologi kár vagy hozzátartozói kárigény érvényesítésére.

- c) A kártérítés igény érvényesítésének (a jogellenes és felróható magatartás, továbbá a kár bizonyításán túl) feltétele a károkozó magatartás és a felmerült kár közötti okozati összefüggés igazolása. A munkaügyi jogvitákban szinte kizárólag egészségkárosodása okán érvényesít(ett) kárigényt a munkavállaló a munkáltatóval szemben. Ezekben a perekben az okozati összefüggés bizonyítása, ha sokszor orvosszakértő bevonásával is, de nem okoz jelentős nehézséget, még akkor sem, ha a jövőre nézve kell a bíróságnak következtetéseket levonni. A következetes ítélkezést az ilyen tárgyú perekben évtizedek alatt kialakult joggyakorlat is támogatja. Alapvetően más a helyzet a munkaviszony jogellenes megszüntetése és az ezzel okozott kár között oksági kapcsolat megállapítása esetében, hiszen lényegében semmiféle támpont, objektív és igazolható tény nem áll rendelkezésre arra nézve, hogy a jogellenes megszüntetés hiányában milyen helyzetbe került volna a munkavállaló. A bírósági eljárásban az ítéleti bizonyossággal megválaszolhatatlan kérdést csak a jogalkotás oldhatja meg, mégpedig annak **a feltételezésével, hogy meghatározott idő után (ami értelemszerűen összegszerűen is meghatározható) már nem a jogellenes munkáltatói eljárásra vezethető vissza a munkavállaló kára. E megoldás jogszabályi rendezése a kártérítés, pontosabban az elmaradt jövedelem limitálása,** ami az Mt. 82. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló tizenkét havi távolléti díja. E kérdésre a következő, 4.3. pontban visszatérek.
- d) Tekintettel arra, hogy a visszahelyezés mellőzése az előzőekben érintett változások következtében értelmezhetetlen a hatályos szabályozásban, **az ennek fejében járó ellenérték iránti igényről sem rendelkezik az Mt. Ugyanakkor az Mt. 82. § (4) bekezdése – kifejezetten és kizárólag a kártérítési igény alternatívájaként – egyfajta egyéb szankciós követelés érvényesítésére ad lehetőséget.** Az említett rendelkezés értelmében a kártérítés helyett a munkáltató a felmondása esetén járó felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kötelezhető, értelemszerűen a munkavállaló erre irányuló keresete alapján. Ez a szankció nem reparatív jellegű, hiszen a szóban lévő igény érvényesítése esetén vélelmezhető, hogy a munkavállaló nem szenvedett kárt, vagy legalábbis az említett felmondási időre járó távolléti díjhoz képest kisebb összegű kár érte. A szankció mértéke – mivel a munkáltatói felmondás idejéhez igazodik - a munkavállalónak a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idejétől (is) függ. Megítélésem szerint ez az összefüggés legitim és méltányos, ami egyben prevenció hatás kifejtésére is alkalmas. Az más kérdés, hogy a jelenlegi

szabályozás szerinti szankció valóban képes-e ez utóbbi funkcióját betölteni, erre később visszatérek.

- e) Alapjaiban fenntartotta az Mt. azt a szabályozási szisztémát, amely a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményét önálló jogintézményként rendezi. **Ugyanakkor e jogintézmény keretei közül kiemeli azt a tényállást, amelyben a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a munkáltató sikeresen támadja meg, s az emiatt válik érvénytelenné. Ez utóbbi helyzetben ugyanis az érvénytelenség jogkövetkezményét kell alkalmazni,** amiből az következik, hogy a munkáltató által sikeresen megtámadott (saját) jognyilatkozatát úgy kell tekinteni, mintha az meg sem történt volna, tehát igényelhető a munkaviszony helyreállítása. (Ez esetben a munkaviszony jogellenes megszüntetése voltaképpen a munkavállaló tipikusan rosszhiszemű eljárásán alapul.) Itt jegyzem meg, hogy az Mt. szóban lévő szabálya [29. § (5) bekezdése] **általánosságban** (szerintem helyesen) az érvénytelenség körébe utalja a munkaviszonyt megszüntető semmis vagy sikeresen megtámadott jognyilatkozatot, de az e körben érvényesülő sajátos jogkövetkezményekre tekintettel **önálló jogintézményként kodifikálja.**
- f) Az Mt. fentiekben vázolt szabályozási rendszere **kizárja a bírói mérlegelés lehetőségét, ezzel is kiszámíthatóbbá teszi – mindkét fél számára! – a jogsértés lehetséges következményeit.**

Összegezve. Az Mt. a jogellenes munkaviszony megszüntetés kapcsán alapjaiban a munkavállalót ért anyagi hátrány törvényi limit erejéig történő kompenzálását tekinti alapvető jogkövetkezménynek, amit kivételes helyzetben válthat ki kártérítésen kívüli szankció. Az eredeti állapot helyreállítását (a munkavállaló eredeti munkakörébe történő visszahelyezése iránti igény érvényesítését) tételesen meghatározott jogsértő tényállásokhoz köti, ezáltal ezt a jogkövetkezményt is kivételes lehetőségként engedi meg a hatályos szabályozás. Részben az előzőekből eredően, az elérhető és megítélhető követelés összegének meghatározásánál kiszűri a felek befolyásán kívül eső körülményeket, mondhatni kockázatokat, ide értve a korábbi szabályozás által megengedett, meglehetősen tág határok közötti bírói mérlegelés lehetőségét is.

4.3. Az okozatosság problémájának megoldása a kártérítés limitálásával.

I. Mint erre már utaltam, a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében az ebből eredő kárral, elsősorban, sőt kizárólag az elmaradt jövedelemmel kapcsolatos okozati összefüggés bizonyítása megoldhatatlan problémákat vet fel. Előjáróban indokolt rögzíteni, hogy az okozatosság megítélése viszonylag egyszerű a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében. Ebben a helyzetben ugyanis jól védhető az a feltételezés, miszerint a határozott idő lejártával egyébként is megszűnt volna a munkavállaló munkaviszonya, azaz elmaradt jövedelem címén kártérítést eddig az időpontig igényelhet az érintett munkavállaló. Ez a korábbi bírói gyakorlat szerinti megoldás⁵ az Mt. kártérítésen alapuló szabályozása során is követendőnek látszik.

Az okozati összefüggés igazolása a határozatlan idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén okoz gondot. A megválaszolhatatlan kérdés az, hogy a munkáltató jogellenes eljárása hiányában meddig állt volna fenn a munkaviszony, azaz mely időtartamra követelhet elmaradt munkabért a munkavállaló. A legegyszerűbb, de igazolhatatlan válasz az, hogy a munkavállaló – mindaddig, amíg munkavállalási képessége és kára fennáll – igényelheti az elmaradt jövedelmét. Ez a válasz ugyanakkor abból a feltételezésből indul ki, miszerint **a munkaviszony jogellenes megszüntetése az a döntő és kizárólagos momentum, aminek következtében a munkavállaló a korábbi jövedelmétől elesett.** Ez nyilvánvalóan nem igazolható, hiszen számos egyéb körülmény befolyásolja azt, hogy a munkavállaló valóban a korábbi jogellenes munkaviszony megszüntetés következtében eset el jövedelmétől, és lehetősége sem volt arra, hogy más jogviszony (munkaviszony) létesítésével elhárítsa az őt nem vitásan ért kárt. Ezek azok a momentumok, amelyek bizonyítása lehetetlen. Más oldalról megközelítve: a jogi szabályozás nem indulhat ki abból, hogy a munkavállaló a jogellenes megszüntetés következtében akár élete végéig tétlenül reagáljon a kialakult helyzetre, azzal számolva, hogy kártérítés címén a korábbi jövedelmét (sőt annak igazolhatóan emelt összegét) időkorlát nélkül megkapja. A jogellenes megszüntetés kártérítésre alapított jogkövetkezményének egyik előnye, hogy az általános jogelvek szerinti kárenyhítési kötelezettség a kár megelőzését, csökkentését motiválja. **A jogalkotó tehát – elsősorban az adott munkaerőpiaci helyzetre és foglalkoztatáspolitikai eszközökre figyelemmel – azt feltételezi, hogy meghatározott idő eltelte után a munkavállaló jövedelemszerzését már nem a korábbi munkaviszonyának jogellenes megszüntetése gátolja, ezért korlátozza az elmaradt jövedelem iránti igényt lényegében egy évre (mint erre még visszatérek, ennél ténylegesen hosszabb időre) eső munkabér erejéig.** Ez jóval „gálánssabb” megoldás a munkanélküli ellátáshoz képest, hiszen az álláskeresési járadék a hatályos szabályok szerint mindössze 90 napra, s erre is erősen csökkentett összegben jár.

II. Az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott limit megítélését illetően az Mt. hatálybalépést követően több félreértés is érzékelhető volt. Ezek közül a leglényegesebb az volt, amely az említett rendelkezésből azt a következtetést vonta le, miszerint a munkavállalót legfeljebb 12 hónapra illeti meg az elmaradt jövedelem. Ma már ezzel szemben egyértelművé vált az értelmezés: **az Mt. 82. § (2) bekezdése nem időtartamra, hanem mértékét illetően korlátozza az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés összegét.** Természetesen érdemes ezt az összeget visszaszámolni abból a szempontból, hogy az milyen időtartamra ad teljes kártérítést. E számításnál az alábbiakból kell kiindulni. A limit összegének meghatározásánál a munkavállaló bruttó távolléti díjából kell kiindulni. Mivel az Mt. 172. § (2) bekezdése alapján az elmaradt jövedelem címén járó kártérítésből levonásba kell helyezni a hatályos szabályok szerinti 18,5 százalékos, a munkavállalót terhelő társadalombiztosítási járulékokat – ez ugyanis a munkaviszony fennállása esetén sem illetné meg a munkavállalót -, ha a limitet időtartamra számítjuk át, úgy $(12:0,815=)$ **14,72 havi tényleges ellátást igényelhet a munkavállaló.** Ugyanakkor a kárenyhítési kötelezettségére tekintettel minimálisan elvárható a munkavállalótól az álláskereső járadék igénylése és igénybevétele, ami 90 napra a jelenleg hatályos szabályok szerint legfeljebb 315.000 forint. Ha ezt az összeget – egy Magyarországon átlagos, havi 200.000 forintos tb. nettó munkabér figyelembevételével – is időtartamra számítjuk, **az állapítható meg, hogy a jogellenesen elbocsátott munkavállalót legalább 16,5 hónapra lényegében a volt munkáltatójától kapott távolléti díj illeti meg.** Ha pedig a munkavállaló újabb jogviszonyt létesít a korábbihoz képest kevesebb jövedelemmel, a limitált elmaradt jövedelem értelemszerűen (akár jóval) hosszabb időre biztosítja számára a volt munkáltatójától kapott távolléti díját. **Mindezekre figyelemmel álláspontom szerint az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott limit felemelése nem indokolt.**

4.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése – sérelemdíj iránti igény.

Mint az ismert, a Ptk. és ennek hatására az Mt. a nem vagyoni hátrány megítélését új jogi alapra helyezte. A nem vagyoni kártérítés jogintézményét elhagyta és a kártérítési jog keretein kívül eső személyiségi jogsértésre alapított sérelemdíj jogintézményét vezette be. Az Mt. 9. §-a, illetve az ez alapján alkalmazandó Ptk. szabályai alapján kézenfekvőnek látszik, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése (legalábbis a korábbi nem vagyoni kártérítéshez képest) széles körben generálhat sérelemdíj iránti igényeket. Akár az is feltételezhető, hogy a

sérelemdíj a munkaviszony jogellenes megszüntetésének egyfajta általános szankciójává válik, amely jól kiegészíti a kifejezetten ehhez kapcsolódó jogkövetkezményeket.

A nem vagyoni kártérítés megítélhetősége szempontjából az ezzel kapcsolatos egységes joggyakorlat abból indult ki, hogy valamilyen többlet tényállás (pl. a felmondás megalázó módon való közlése) alapozhatja csak meg ezen igényt. A többségi felfogás szerint lényegében ez az elv követendő a sérelemdíjjal kapcsolatos igény elbírálása esetén is⁶. Bár állásponantom szerint ez a szűkítő értelmezés nem helyes, hiszen önmagában a jogellenes indokolás is a személyiségi jog megsértését jelentheti, azaz önmagában a jogellenesség a sérelemdíj iránti igényt is megalapozhatja. Kialakult joggyakorlat hiányában azonban idő előtti lenne a részletes elemzés.

5. A hatályos szabályozás kritikája.

5.1. Az Mt. szabályozásából eredő előnyök és hátrányok.

Széles körben elterjedt nézet⁷, miszerint az Mt. előzőekben vázolt szabályozása a korábbi Mt-ben foglaltakhoz képest a munkavállalót alapjaiban hátrányosan érinti. Az ilyen sommás megállapításokat indokolt kritikusán szemlélni, mert nyilvánvaló, hogy különösen a munkaerőpiaci pozíciójukat illetően a munkavállalók különböző csoportjai alapvetően eltérő helyzetben vannak, így a munkaviszonyuk jogellenes megszüntetésére is alapvetően eltérően tudnak reagálni. Állásponantom szerint azonban két szempontból bizonyosan szinte valamennyi munkavállalót az Mt. szabályozása hátrányosan érint.

- a) A korábbi Mt. 100. § (4) bekezdésében szabályozott, a visszahelyezés mellőzése ellenértékeként járó juttatás kiiktatása a szabályozás rendszeréből nem vitásan csökkenti a jogellenes munkaviszony megszüntetés okán követelhető igény összegét. Az sem vitatható, hogy az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott (szankciós) járandóság igénylése ezt a hátrányt már csak azért sem küszöböli ki, mert ez utóbbi mellett elmaradt jövedelem nem igényelhető. Ez a hátrány az Mt. 82. § (4) bekezdésében írt juttatás emelésével legalábbis részben korrigálható.
- b) Az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján járó elmaradt jövedelem nem keletkeztet társadalombiztosítás szempontból biztosítási jogviszonyt arra az időtartamra, amelyre a kártérítést a bíróság megítéli. Ha tehát a munkavállalónak nincs egyéb olyan jogviszonya, amely a társadalombiztosítási szempontból a biztosítást megalapozza, ezt

külön meg kell váltsa. Ennek összege a hatályos szabályok szerint havi hétezer forint, amely ráadásul költség címén a munkáltatóra áthárítható.

Álláspontom szerint egyéb olyan, a korábbi szabályozáshoz képest történt változás nem mutatható ki, amely valamennyi munkavállalót hátrányosan érintene. Az előnyök és hátrányok megalapozott értékeléséhez, felméréseken alapuló vizsgálat lenne szükséges. Ennek hiányában csupán egyetlen körülmény értékelésére vállalkozom, amely javarészt statisztikai adatokkal igazolható, ez pedig a munkaügyi bírósági eljárások időtartamának egybevetése az Mt. szerinti limitből eredő korláttal. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos bírósági eljárások – a Fővárosi és Budakörnyék Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól eltekintve – hónapokon belül lezárultak/lezárulnak, így még a limitált kártérítés is az e megyékben pereskedő munkavállalók számára kifejezetten előnyös. A kivételként említett két bíróság illetékességi területén pedig ezzel ellentétes a helyzet.

Az új szabályozás kritikájaként szokás említeni a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek számának drasztikus csökkenését. Erre a következő pontban térek ki.

5.2. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek számának csökkenése.

Statisztikával igazolható a címben jelzett tény. Annak érdekében azonban, hogy ebből némileg megalapozottabb következtetéseket vonjunk le, érdemes a statisztikai adatokat hosszabb időtávon és nem csupán az adott pertípusra nézve áttekinteni. 2010. és 2014. között a munkaügyi bíróságokhoz érkezett összes, illetve a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek száma a következőképpen alakult.

Évek	Összes munkaügyi per	Munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos per
2010	26.475	5146
2011	22.884	5525
2012	18.299	5119
2013	16.023	4170
2014	14.186	3823

Ezek az adatok elsősorban azt igazolják, hogy a jelzett időszakban az összes munkaügyi perérkezés drasztikusan csökkent. Konkrétan: 2014-ben a 2010-es ügyérkezéshez képest 53 %-ra esett vissza. Ugyanez az arány a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek esetében mindössze 75 %! Érdemes nézni a korábbi Mt. hatálya alá eső utolsó és az Mt. hatályba lépését követő első teljes év egymáshoz viszonyított adatait is. 2013-ban az összes bírósághoz érkezett ügy a 2011. évihez képest 70 %. Ez az arány a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos pereknél csak 75 %! **A statisztikai adatok tehát nem bizonyítják, hogy a munkajogi szabályozás változása befolyásolta volna a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek számának kétségtelenül jelentős csökkenését.** Önmagában nézve ez a tendencia kedvező, hiszen a munkaügyi konfliktusok, jogviták számának csökkenését, így a jogkövető magatartás erősödését jelzi. Ismerve ugyanakkor a valós, a munkaügyi ellenőrzés keretében is feltárt helyzetet, egy ilyen feltételezés illúzióknak tekinthető.

Annak vizsgálata, hogy általában a munkaügyi perek száma miért csökkent, mélyreható vizsgálatot igényelne. Ennek hiányában a drasztikus méretű visszaesés azért is meglepő, mert a vizsgált öt évben olyan társadalmi, gazdasági vagy politikai változás nem történt, amely mesterségesen visszafogta volna a perindítás szándékát. Az a körülmény, miszerint a munkaviszony fennállása alatt a munkavállalók (általában jó okkal!) tartózkodnak a munkáltatóval szembeni igény érvényesítéstől, régóta ismert, ezen az Mt. hatályba lépése nem változtatott. Természetesen a valós okok feltárása messze meghaladja e dolgozat kereteit, azonban néhány olyan, a perek számának csökkenését generáló körülményt, ami a jogi szabályozás változásából ered, megemlítek.

- a) A keresetindítást is egyfajta költség-haszon elemzés előzi meg. Ebből a szempontból nem elhanyagolható jelentősége van annak, hogy a Pp. 358/B. §-a szerinti munkavállalói költségkedvezmény csak a nemzetgazdasági átlagkereset kétszereséig biztosít a perben teljes költségmentességet. Ugyanakkor általános tapasztalat, hogy a munkaügyi perekben túlreprezentáltak az ennél magasabb munkabérral rendelkező munkavállalók. Ha ehhez hozzávesszük a fellebbezési és felülvizsgálati illeték emelését, a költségkedvezményre nem jogosult munkavállalók számára kétségtelenül jelentős anyagi kockázattal jár a perindítás, aminek nyilvánvaló a visszatartó hatása.

- b) A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó korábbi szabályozást az Mt. alapjaiban átvette. Két területen azonban a szabályozás olyan irányban változott, amely csökkentette az érvénytelenségi okokat, így nem lehet kizárni, hogy ennek is hatása lehetett a munkaügyi perek számának alakulására. Az első változás lényege, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója utólag jóváhagyhatja a nem általa hozott intézkedést, így a felmondást és az azonnali hatályú felmondást is. Nem hiszem, sőt kizárható, hogy ez a változás érdemben befolyásolta volna az ügyérkezést. Ezzel szemben már hatása lehetett a perek számára annak a változásnak, amely a keresőképtelenséget kiemelte a felmondási tilalmak közül. A korábbi szabály ugyanis közismert volt, s mindenfajta tapasztalat szerint ezzel a lehetőséggel a munkavállalók elég széles körben éltek is.
- c) Az utóbbi években olyan irányban alakult a bírói gyakorlat, amely különösen a munkáltató működésére alapított felmondások megítélését illetően korlátozta az azzal szembeni sikeres fellépés lehetőségét⁸.
- d) Megfelelő adatok hiányában inkább csak sejteni lehet, hogy a munkáltatók zöme – sokszor vesztett perek árán – a korábbihoz képest jóval nagyobb hangsúlyt helyez a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat jogszerűségére.

Összegezve tehát, álláspontom szerint nem igazolható, hogy a tárgyalt szabályozás változása jelentős befolyást gyakorolt volna az ezzel összefüggő perek számának alakulására.

5.3. A munkaviszony helyreállítása – a szabályozás korrekciója

I. Az Mt. kivételes jogintézményként rendelkezett/rendelkezik a munkaviszony helyreállításáról, továbbá a 83. §-ának eredeti szövege sajátosan kombinálta az érvénytelenségi és a kártérítési jogkövetkezményeket. Nyilvánvaló, hogy az adott helyzetben az eredeti állapot helyreállítása csak a jövőre nézve szólhat. A korábbi szabályozáshoz képest lényeges eltérés, hogy a továbbfoglalkoztatás iránti igény érvényesítése esetében a bíróság azt köteles teljesíteni, azaz az Mt. nem ad lehetőséget arra, hogy a munkáltató kérelmére a bíróság a munkavállaló szóban lévő kérelmének teljesítését mellőzze. Lényeges eltérés volt az Mt. eredeti megoldása és a korábbi Mt. szabálya között a tekintetben is, hogy **a jogellenes megszüntetéstől a visszahelyezésig terjedő időszakra nem objektív alapú elszámolást rendelt, hanem a kártérítés jogkövetkezményeinek alkalmazását írta elő.** Az Mt. eredeti

megoldása tehát ebben a kivételes helyzetben is biztosítani kívánta a kártérítési elv érvényesülését, konkrétan: az ehhez kapcsolódó szabályok, különösen a károsult (tehát a munkavállaló) kárenyhítési kötelezettségének vizsgálatát. Ez a „hibrid” megoldás több gyakorlati kérdést vetett fel. Elsősorban azt, hogy voltaképpen nem a munkavállaló visszahelyezéséről, hanem a munkaviszony egyfajta „újraélesztéséről” volt az adott esetben szó. Mindez azzal is járt, hogy a munkaviszony megszüntetése és a munkavállaló továbbfoglalkoztatása közötti időszak nem minősült társadalombiztosítási szempontból szolgálati, illetve biztosításban töltött időnek. Ezt az ellentmondást az Mt. 83. §-ának a 2013. évi CCLII. törvény 175. § (14) bekezdéssel történő módosítása oldotta fel. Ennek eredményeként lényegében a korábbi Mt. szabályai szerinti munkaviszony helyreállítására köteles a munkáltató a tárgyalta esetekben, azzal a lényeges eltéréssel, hogy a jogalkotó a kártérítés egyik jogintézményét, nevezetesen a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét ezen szabályozási körbe bevonta, azaz **az elszámolás objektív (helytállási) jellegét némileg oldotta.**

II. Ami pedig a munkaviszony jogellenes megszüntetésének azon jogcímeit illeti, amelyek alapján igényelhető volt a munkavállaló részéről a jogellenesen megszüntetett munkaviszonyának helyreállítása, a jogalkotó lényegében a korábbi Mt. 100. § (3) bekezdésében írt tényállásokból indult ki. Nem vitatható, hogy az Mt. 83. § (1) bekezdésének megoldása nem teljesen konzekvens. Így nem látható annak indoka, hogy – szemben a korábbi Mt. 100. § (3) bekezdés a) pontjában foglalt rendelkezéssel – miért nem alapozza meg a visszahelyezés iránti igényt a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlása (az Mt. hatályos megfogalmazása szerint joggal való visszaélése). Az sem indokolható, hogy az un. munkavállalói képviselők előnyösebb helyzetbe kerültek, mint a szakszervezeti tisztségviselő, ugyanis az előbbieket a munkaviszony bármely okból történt jogellenes megszüntetése esetén igényelhetik visszahelyezésüket, míg az utóbbiak csak arra hivatkozva, hogy a felettes szakszervezeti szerv véleményét előzetesen a munkáltató nem kérte ki. Ezen ellentmondások az Mt. 83. § (1) bekezdésének megfelelő módosításával feloldhatók.

5.4. Az Mt. szabályaival kapcsolatos jogértelmezési kérdések.

A bírói gyakorlatban alapvetően a kártérítési szabályok alkalmazása okozott/okoz nehézséget. A korábbi átlagkereset számítására vonatkozó részletes szabályok, amelyek mögött több évtizedes joggyakorlat állt, alapjaiban változtak, maga az átlagkereset jogintézménye is

megszűnt. Ezen túlmenően a kártérítésre, különösen annak mértékére vonatkozó szabályok is lényegesen változtak. E változás lényege: az Mt. e körben alapjaiban a Ptk. szabályainak alkalmazását rendeli. A gyakorlatban felmerült dominánsabb kérdések a következők.

- a) *Az ítélt dolog problémája.* Az Mt. hatályba lépését követően több bíró felvetette, hogy álláspontja szerint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogerős bírói ítélettel történt megállapítása ítélt dolognak minősül, azaz kizárja még a limitet el nem érő további kárigény érvényesítését. Mára a bíróságok túlnyomó többsége elveti ezt a felfogást, hiszen a kárigény érvényesítése nem a korábbi ítélettel elbírált, hanem későbbi időszakra vonatkozik. Ebből akár a munkaügyi perek számának – az előzőekben bemutatott statisztika által nem igazolt – növekedése is következhet, de már most látható, hogy a jogalap tekintetében eldöntött ügyekben a további kárigényt a felek peren kívül rendezik.
- b) *Az elmaradt jövedelem összegének számítása.* Nem vitás, hogy az Mt. XIII. fejezetének változása a korábbi számítási módszert alapjaiban érintette. Lényegében a már hivatkozott és részletes átlagkereset számítási szabályokat jóval „szellősebb” jogi szabályozás váltotta fel, némi egyszerűsítéssel azt is mondhatjuk, hogy az elmaradt jövedelem számítására csupán az a szabály vonatkozik, hogy a károkozást megelőző egy évben elért rendszeres jövedelem képezi a számítás alapját. E tekintetben a bírói gyakorlatot alapjaiban segítette a Kúria a munkaviszony munkáltató által jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014.(III.31.) KMK vélemény megalkotásával. Ebben olyan alapvető kérdésekben ad iránymutatást a Kúria, mint az elmaradt munkabér, illetve a munkabéren kívüli jövedelmek számítása, a limit összegének meghatározása. Ettől függetlenül indokolt az Mt. kártérítésre vonatkozó szabályainak olyan szempontból való áttekintése, amely a bírói gyakorlat számára részletesebb iránymutatást ad, különösen az elmaradt jövedelem számításával kapcsolatban.
- c) *A munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatos bizonyítási teher.* Eltérő a bíróságok gyakorlata a tekintetben, hogy melyik fél oldalán van a bizonyítási teher a munkavállalónak az Mt. 167. § (2) bekezdésének második fordulatában meghatározott kárenyhítési kötelezettségét illetően. Általános, a Pp. 164. § (1) bekezdésében is megfogalmazott jogelv, hogy a bizonyítási teher azon fél oldalán van, amelyik fél érdekében áll valamely tény, körülmény valósnak történő elfogadása. Nem vitás, hogy az adott esetben ez a fél a munkáltató. Anyagi jogi szabály a bizonyítási terhet

megfordíthatja, amire klasszikus példa a kártérítési jogban a kárt okozó kimentési felelőssége, azaz (leegyszerűsítve) a károkozó felróhatóságát az általános szabályhoz képest eltérően nem a károsultnak kell bizonyítania, pontosabban a bizonyítás hiánya nem az ő terhére esik. Az ilyen kivételes szabályozás indoka általában az, hogy az egyébként bizonyítani köteles fél egyszerűen nincs abban a helyzetben, amelyben felmérhetné a bizonyítás irányát, annak eszközeit. (Mert például a károkozó bonyolult technikát alkalmaz, ami a károsult számára sokszor elérhetetlen.) Innen nézve elvben nem zárható ki, hogy a munkavállaló oldalára kerüljön a kárenyhítés bizonyítása, hiszen az ezzel összefüggő tények, értékelendő körülmények az ő érdekkörében, az ő magatartásával összefüggésben merülnek fel. **A szóban lévő kárenyhítési kötelezettség ugyanakkor nem jogalapi, hanem összecszerűségi szabály, azaz nem (csak) az a bizonyítandó tény, hogy eleget tett-e a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének, hanem az is, hogy ennek eredményeként milyen jövedelmet ért volna el.** Egyszerűbben szólva: azt kell bizonyítani, hogy az elmaradt (a korábbi munkáltatónál elérhető) jövedelmet konkrétan milyen összeggel kell csökkenteni. A bizonyítási teher megfordítása tehát praktikusán azt jelentené, hogy a munkáltató azon állításával szemben, miszerint elvárható eljárása esetén a munkavállalót semmilyen kár nem érte volna, ez utóbbinak kellene ezen állítás ellenkezőjét bizonyítania, aminek hiánya az ő terhére esne. **A bizonyítási teher ilyen jellegű átfordítása a károsult munkavállalóra nézve kifejezetten méltánytalan lenne.** Nem véletlen, hogy a magánjogi szabályozásban sem érvényesül az általánostól eltérő bizonyítási szabály a kár mértékét (összegét) csökkentő kárenyhítési kötelezettség vizsgálatát érintően.

Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy **a bizonyítási teher nem egyenlő a bizonyíték szolgáltatásának kötelezettségével.** Ennek megfelelően a munkáltató – ha arra hivatkozik, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének – nem maga köteles az erre vonatkozó bizonyítékokat szolgáltatni, hanem például kérelmére részletesen nyilatkoztathatja a bíróság a felperest a kárenyhítés körében kifejtett tevékenységéről, megkereshet bármely hatóságot, esetleg más munkáltatót. A bizonyítási teher ezzel szemben azt jelenti, hogy a sikertelen bizonyítást miként kell a bíróságnak értékelnie, pontosabban melyik fél terhére esik a bizonyítás sikertelensége. A bírói gyakorlat egységesítése érdekében e körben is indokolt lehet a jogszabályi változtatás, nevezetesen (az általános szabályokból eredően) a munkáltató bizonyítási terhének törvényi rögzítése.

6. Javaslatok a szabályozás módosítására.

Az előzőekből kitűnően az Mt-nek a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos szabályozási koncepciójának felülvizsgálatát nem látom indokoltnak, de több tekintetben pontosításra, apróbb korrekcióra szorulnak a hatályos rendelkezések. Ezekre korábban már az egyes jogintézmények tárgyalása során utaltam, e helyen összefoglalom a jogalkotást érintő javaslataimat.

- a) A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek kártérítési alapra helyezése lényegében elzárja az igény érvényesítése előtt azt (az egyébként szerencsés) munkavállalót, akinek tényleges kára munkaviszonyának jogellenes megszüntetése következtében nem merült fel. Az Mt. 82. § (4) bekezdése e tekintetben – legalábbis a korábbi Mt-nek a visszahelyezés mellőzése ellenértékére vonatkozó szabályához képest – nem vitásan hátrányos a munkavállaló szempontjából, másfelől a munkáltatóval szemben sem fejt ki kellő preventív hatást. *Erre tekintettel megfontolandó az Mt. 82. § (4) bekezdésében írt un. egyéb szankció mértékének felemelése.*
- b) Az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt akkor állítja helyre, ha annak megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. A mai felfogás szerint az adott esetben kétségtelenül az egyik legsúlyosabbnak minősíthető jogsértésről van szó. Ugyanakkor nem világos, hogy a lényegében hasonló súlyú joggal való visszaélés miatt nem alapozza meg a munkavállaló visszahelyezésének igényét. *Javaslom ezért az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontját annak kiegészítésével, hogy a munkáltató joggal való visszaélése is e körbe tartozzon.*
- c) Az Mt. 83. § (1) bekezdés d) pontja értelmében az un. munkavállalói képviselő [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pont] igényelheti a munkaviszony helyreállítását, függetlenül attól, hogy milyen érvénytelenségi ok eredményezi a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását. Ezzel szemben az Mt. 83. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt rendelkezésből az következik, hogy a – a munkáltató retorziójának egyébként leginkább kitett – szakszervezeti képviselő esetében a visszahelyezés csak akkor igényelhető, ha az Mt. 273. § (1) bekezdése szerinti előzetes véleményeztetés elmaradt. Megítélésem szerint ennek a megkülönböztetésnek megfelelő indoka nincs.

Javaslom ezért az Mt. 83. § (1) bekezdés c) pontjának olyan módon történő módosítását, amelynek eredményeként a szakszervezeti tisztségviselő ugyanolyan megítélés alá essen, mint más un. munkavállalói képviselő. [Ez technikailag úgy is megoldható, hogy az Mt. előzőekben említett értelmező szabálya kiegészül az Mt. 273. § (3) bekezdésében meghatározott szakszervezeti tisztségviselővel.]

- d) *Az egységes bírói gyakorlat kialakítása érdekében indokolt az Mt. 167. § (2) bekezdésének olyan értelmű módosítása, amely a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a munkáltató bizonyítási terhét írja elő.*
- e) *Pontosítani indokolt az Mt. elmaradt jövedelemre vonatkozó szabályait. Elsősorban az un. irányadó időszak egyértelműbb meghatározása szükséges, továbbá indokolt a munkabér és a munkabérnek nem minősülő egyéb juttatásoknak, mint a kártérítés alapjául szolgáló tényezőknek az elhatárolása.*

Jegyzetek

1. Prugberger Tamás: A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve az európai uniós államok felmondási szabályainak tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2011. évi különszám, 130-154. oldalak.
2. A jogegységi határozat indokolása akként is értelmezhető, hogy a Legfelsőbb Bíróság egyébként az alapos ok nélküli felmondást is érvényesnek, következésképpen jogszerűnek tekinti. Ez a megoldás – ti., hogy jogszerű jognyilatkozat miként járhat kártérítési következménnyel - bővebb elemzést igényelne, ami viszont meghaladja e dolgozat kereteit.
3. Prugberger Tamás: i.m. 154-155. oldal.
4. Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont.
5. BH 2001. 302. számú jogeset.
6. A Kúria joggyakorlat elemző csoportjának A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlatáról készített, 2015. március 23-án kelt vélemény 48-49. oldalak.
7. Pl. Prugberger Tamás: i.m., Piac&Profit Cégblog, 2015. április 17., HR Portál 2013. április 15., Petrovics Zoltán nyilatkozata
8. A 6. számú jegyzetben hivatkozott Vélemény 15-21. oldalak.