

Kormos János

bíró
Debreceni Törvényszék

A MUNKAVISZONY MUNKÁLTATÓ ÁLTALI JOGELLENES
MEGSZÜNTETÉSÉNEK JOGKÖVETKEZMÉNYEI A MUNKA
TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL SZÓLÓ 2012. ÉVI I. TÖRVÉNY (MT.) FÉNYÉBEN

Debreceni Jogi Műhely, 2023. évi (XX. évfolyam) 1-2. szám (2023. augusztus 31.)

DOI 10.24169/DJM/2023/1-2/6

Absztrakt: A dolgozat a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból kiemelve a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit bemutatja annak közelmúltbeli rövid történeti hátterét, fejlődési irányát, a jelenlegi szabályozását, de legfőképpen az Mt. 82. § (1), (2) és (4) bekezdése gyakorlati alkalmazásának immár több, mint tíz év alatt felgyűlt ítélkezési tapasztalatait. A dolgozat kitér a szóban lévő munkáltatói döntésekkel szemben előterjesztett munkajogi igények jogalapját, valamint megszerűségét érintő kérdésekre is, segítségül hívva a felsőbb bíróságok, tehát akár az ítélőtáblák, akár a Kúria hasonló tárgyban meghozott, a jogalkalmazás során iránymutatónak tekinthető eseti döntéseit.

Kulcsszavak: munkaviszony, jogellenes megszüntetés, jogkövetkezmény, munkaügyi per

The legal consequences of the unlawful termination of the employment relationship by the employer in the light of Act I of 2012 on the Labor Code

Abstract: Highlighting the consequences of the illegal termination of the employment by the employer, the thesis presents its recent short historical background, development direction, current regulation – mainly the Act I of 2012



on the Labor Code (Mt.) 82. § (1), (2) and (4) paragraphs –, especially the practical application of the judicial experience accumulated over more than ten years. The thesis covers the legal basis of the labor law claims presented against the employer's decisions in question, as well as the summativeness of the issues, calling for help the case decisions of the higher courts, i.e. either the judgment boards or the Kúria, made in similar matters, which can be considered as guidelines in the application of the law.

Keywords: empolyment, illegal termination, legal consequence, labor lawsuit

Die rechtlichen Folgen der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber im Lichte des Gesetzes I von 2012 zum Arbeitsgesetzbuch

Abstrakt: Die Arbeit beleuchtet die rechtlichen Folgen der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und präsentiert kurz den jüngsten historischen Hintergrund, die Entwicklungsrichtung, die aktuellen Vorschriften, vor allem aber das Gesetz I von 2012 zum Arbeitsgesetzbuch (Mt.) 82. § (1), (2) und (4) Absätze, der praktischen Anwendung der über mehr als zehn Jahre gesammelten gerichtlichen Erfahrung. Die Arbeit befasst sich mit der rechtlichen Grundlage der arbeitsrechtlichen Ansprüche, die gegen die betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers erhoben werden, sowie mit der Summativität der Fragen, wobei die Fallentscheidungen der höheren Gerichte, d. h. der Urteilkammern oder der Kúria in ähnlichen Fällen, als Hilfe herangezogen werden. die als Leitlinien für die Rechtsanwendung gelten können.

Schlagworte: Arbeitsverhältnis, rechtswidrige Beendigung, Rechtsfolge, Arbeitsklage

Bevezetés

Magyarországon valamennyi nemzetgazdasági ágazatot nézve 2020-ban 4.518.600, 2021-ben 4.535.400, 2022-ben pedig 4.586.300 fő állt alkalmazásban, a 15-64 éves népesség körében a foglalkoztatási ráta 71,9%, 73,1%, illetve 74,4% volt (KSH, 2023). Feltételezve, hogy valamennyien érvényes és hatályos megállapodáson alapuló foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állnak (álltak),

túlzott képzelőerő és nagyobb kockázatvállalás nélkül, pusztán a józan ész alapján is kijelenthető: ezen jogviszonyok előbb vagy utóbb, így vagy úgy, de kivétel nélkül biztosan véget fognak érni (már természetesen azok, amelyek eddig nem szűntek meg, vagy nem kerültek megszüntetésre). A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok közül a munkaviszonyok megszűnésének vagy a megszüntetésének módjára pedig – jelen állás szerint – a 2012. július 1-jén hatályba lépett Mt.szabályai lesznek irányadók.¹

A munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. Határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot biztosít maga és családjá számára. Ugyanakkor a munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellemzője, hogy aszimmetrikus jogviszonyok, amelyben a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól. E jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy ez a függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. E garanciarendszer egyik eleme a jogviszony munkáltató által történő megszüntetésének azon törvényi szabályozása, amely védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan, önkényes megszüntetése ellen (8/2011. (II. 18.) AB határozat).

Ezen dolgozat célja, hogy kifejezetten a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból kiemelve a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit, bemutassa annak közelmúltbeli rövid történeti háttérét, fejlődési irányát, a jelenlegi szabályozását, de legfőképpen az Mt. 82. § (1), (2) és (4) bekezdése gyakorlati alkalmazásának immár több, mint tíz év alatt felgyűlt ítélkezési tapasztalatait. A dolgozat nem fog kitérni, de nem is térhet ki valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszony valamennyi megszűnési, megszüntetési módjára, az azzal kapcsolatos következményekre, hiszen azok oly széleskörűek, hogy bőven meghaladják ezen írás kereteit.

A választott téma nem csak jelenleg aktuális és kulcsfontosságú, hiszen bár a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó intézkedést, „a döntést a munkáltató hozza meg, valójában a munkavállaló az, aki ennek anyagi és szociális kockázatát mindenkor viseli. A megszüntetés ugyanis a munkavállalót egyfelől fő jövedelmi forrásától fosztja meg, másfelől életének, társas érintkezéseinek egyik legmeghatározóbb közösségéből ragadja ki” (Collins, 1992, pp. 1-2. Idézi: Petrovics, 2016, p. 13.).

A tárgyalt probléma tehát nem csak a több, mint négy millió magyarországi foglalkoztatottnak, hanem az ő közeli és távoli hozzátartozóiknak is fontos: érinti gyakorlatilag a teljes társadalmat és próbára teszi a kétségkívül törekenyebb, de annál fontosabb emberi dolgokat: a családot, az egészséget, a baráti kapcsolatokat és akár a tisztességet is.

1. Mikor jogellenes a munkaviszony megszüntetése?

A rövid és egyszerű válasz kézenfekvő: akkor, ha akár alaki, akár tartalmi szempontból nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek. A helyes megoldás azonban ennél jóval összetettebb, hiszen a munka világában a mindennapok során számtalan, egymással egyáltalán nem, vagy csak részben átfedésben lévő élethelyzet adódik. Ezek az egyes szituációk mind-mind önálló kérdéseket vetnek fel és egyedi válaszokat igényelnek.

Általánosságban ugyanakkor mind munkavállalói, mind munkáltatói jognyilatkozatokra vonatkozóan elmondható: az Mt. 64. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszony kizárólag három módon szüntethető meg jogszerűen: közös megegyezéssel, felmondással (korábbi elnevezés szerint: rendes felmondás), vagy azonnali hatályú felmondással (korábban: rendkívüli felmondás). Ettől a három megszüntetési módtól a munkaviszony alanyai érvényesen (jogszerűen) nem térhetnek el, más megszüntetési módot sem munkaszerződésben, sem más megállapodásban, sem munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályban (pl. kollektív szerződés, üzemi megállapodás) nem állapíthatnak meg. Az itt felsorolt három lehetőségen kívüli megszüntetési mód így szükségképpen jogellenesnek minősül.

Az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontjával kapcsolatos gyakori példa, amikor a munkáltató minden további tájékoztatás vagy közlés nélkül a munkaviszonyt nyilvántartó hatóságoknál „kijelenti” a munkavállalót, kifizeti neki a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint kiadja a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ilyen esetben a munkavállalónak az erről való tudomásszerzést követően érdemes mielőbb átgondolnia a helyzetét, ugyanis – az értelemszerűen hiányzó jogorvoslati kioktatás miatt bár nem harminc napon belül (Mt. 287. § (1) bekezdés b) pont), de – hat hónap elteltével a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igényt a bíróság előtt nem fog tudni érvényesíteni. A munkavállalókra ilyen esetben irányadó hat

hónapos keresetindítási határidő (Mt. 22. § (5) bekezdés) ugyanis az Mt. kifejezett rendelkezése hiányában is igazolási kérelemmel ki nem menthető jogvesztő határidő (az egy külön tanulmány tárgya lehetne, hogy a munkavállalói megszüntetés jogellenességét állító munkáltató miért az általános, hároméves elévülési időn belül érvényesíthet igényt (Mt. 287. § (2) bekezdés)). Amennyiben a munkavállaló munkaügyi pert indít, a munkáltató – a per alpereseként – szóban létrejött és a felek közös akaratának megfelelően teljességbe ment közös megegyezésre hivatkozik. Teheti, mert a megszüntetésre irányadó írásbeliség csak a jogbiztonságot hivatott szolgálni, azaz önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége, de ilyen esetekben – érvényes felmondás vagy azonnali hatályú felmondás hiányában – értelemszerűen a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a dolgozatban a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése alapján a bizonyítási kötelezettség is őt terheli, ami – munkavállalói elismerés hiányában – ritkán vezet eredményre. Az Mt. 14. §-a értelmében ugyanis a megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, azaz szerződési (megállapodás megkötésére vonatkozó) akarat hiányában a szerződés (megállapodás) nem jön létre (BDT2005. 1123., Kúria Pfv.VI.21.171/2019/6., Pfv.VI.20.328/2012/4.). A közös megegyezés tehát kétoldalú jognyilatkozat, megállapodás, így csak mindkét fél erre irányuló – és a jognyilatkozat megtételekor bizonyítottan fennálló – szándéka esetén szüntetheti meg a munkaviszonyt (BH1988. 114., BH2002. 202., BH1993. 469., BH1999. 331.).

A közös megegyezéssel történő megszüntetéshez kapcsolódó és szintén rendszeresen előforduló eset, amikor az Mt. 208. § (1) bekezdésében írt vezető állású munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg. Természetesen itt is irányadó, hogy a munkaviszony létre nem jött megállapodásra hivatkozással történt megszüntetése jogellenes, és ebben az esetben az Mt. 82. §-ában rögzített jogkövetkezmények alkalmazásának van helye figyelemmel arra is, hogy a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének a munkaviszonya is megszüntethető visszahívással (a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:25. § (1) bekezdés c) pont, BH1995. 253.). Amennyiben azonban a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek (pl. Mt. 14. §, Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont) a munkáltatónak viselnie kell az e megszüntetés jogellenessége miatt meghatározott vagyoni következményeket (ezzel azonosan Kúria Mfv.I.10.530/2017/6.).

Ami az Mt. 64. § (1) bekezdés b) és c) pontját illeti, a felmondások és az azonnali hatályú felmondások körében általánosságban továbbra is irányadónak kell tekinteni az MK 95. számú állásfoglalást. A munkaviszonyt ekképpen megszüntető jognyilatkozatok indokolásával szemben támasztott követelményekkel kapcsolatosan fontos, hogy míg a felmondásoknál érvényesül az Mt. 64. § (2) bekezdésében írt hármas követelmény (világos, valós, okszerű), addig az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségszegéssel indokolt azonnali hatályú felmondásnál az okszerűség vizsgálata szükségtelen, a tényállási elemek egyenkénti és együttes vizsgálata teszi lehetővé a jognyilatkozat jogszerűsége vagy jogellenessége megállapítását. Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének vizsgálata során a jognyilatkozatot közlő félnek tehát nem az intézkedés okszerűségét, hanem a törvényi tényállás konjunktív feltételeinek fennállását kell bizonyítani, vagyis azt, hogy a másik fél szándékos, avagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegése jelentős mértékűnek tekinthető-e (például: Kúria Mfv.X.10.042/2020/7., Mfv.II.10.514/2015/5.).

A világosság követelményének az a célja, hogy az egyoldalú jognyilatkozat indokát a másik fél megismerhesse, azt ellenőrizhesse, illetve azzal szemben adott esetben eredményesen védekezhessen, az abban foglaltakat cáfolhassa. A felmondás világos indokkal összefüggő követelményének megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (így BH2017. 348., Kúria Mfv.I.10.085/2019/9.). Nem világos indokolás esetén a valóság és az okszerűség vizsgálata nyilvánvalóan nem is szükséges (lásd: Kúria Mfv.VIII.10.034/2022/8.), hiszen a perbeli bizonyítás már nem lépheti túl a felmondás indoklásának kereteit (MDII. 143.).

Az MK 95. számú állásfoglalás talaján kialakult és hosszú idő óta kijegecesedett ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat akkor is lehet jogellenes, ha az indokolás megfelel az előbb említett tartalmi követelményeknek. Az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatos problémára itt részletesebben ki nem térve kell utalni a korábbi elnevezés szerint rendeltetésellenes joggyakorlásra, az Mt. 7. § (1) bekezdésében rögzített fogalomhasználattal élve joggal való visszaélésre.

Ez utóbbi téma aktualitása megkérdőjelezhetetlen, hiszen az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 2023. január 1-jétől – egyebek mellett – beiktatta az Mt. 7. § (3) bekezdését, ott az eddigiekhez képest új és speciális bizonyítási szabályokat meghatározva, valamint – a

2019/1152 és a 2019/1158 irányelveknek való megfelelés érdekében – módosította az Mt. 83. § (1) bekezdését akként, hogy – a munkavállaló ezirányú és alaposnak ítélt kérelmére – munkaviszony helyreállítási kötelezettséget keletkeztető tényé tette a joggal való visszaélést.

2. A jogellenesség egyik jogkövetkezménye: az Mt. 82. §-a

Az előzőekben tárgyalt jogellenesség jogkövetkezményei (szankciói) eltérők lehetnek attól függően, hogy melyik fél közölte az utóbb jogellenesnek minősített jognyilatkozatot, a munkaviszony határozott vagy határozatlan idejű volt-e, mi miatt volt az intézkedés jogellenes, illetve, hogy mi a kereseti kérelem.

A jelen dolgozat tárgyát képező Mt. 82. §-ával a jogalkotó koncepcionális változást eszközölt, hiszen – az 1992. évi Mt. munkavállalókra vonatkozó szabályaihoz hasonlóan – a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit kártérítési alapra helyezte, amelynek főbb elemei: a munkaviszony a jogellenes jognyilatkozat alapján megszűnik, szemben a régi Mt. megoldásával, amikor erre az ítélet jogerőre emelkedésekor került sor. A munkavállaló csak kivételesen, az Mt. 83. § (1) bekezdésében felsorolt súlyos – de az előzőekben írtak szerint 2023. január 1-jétől kibővült – munkáltatói jogsértések esetén kérheti a munkaviszony helyreállítását az elmaradt munkabér megfizetése mellett. A munkaviszony helyreállításának mellőzését a munkáltató nem kérheti. A kártérítés nem teljes körű, mivel a sérelmet szenvedett munkavállaló elmaradt jövedelmét a törvény tizenkét havi távolléti díjban limitálja. A munkavállaló a korlátozott mértékű elmaradt jövedelmen kívül egyéb vagyoni kárát is érvényesítheti, és sérelemdíjat is igényelhet, ez utóbbi nem azonos a korábbi nem vagyoni kárral. A munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terheli. A munkavállaló elmaradt jövedelem helyett, vagy annak hiányában kompenzációs (átalány) kártérítésként kérheti az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetését (Joggyakorlat-elemző Csoport, pp. 8-9.).

2.1. Semmisség és megtámadhatóság, azaz az érvénytelenség, valamint a jogellenesség viszonya

Az Mt. 82. §-a alkalmazhatóságával összefüggésben szükségképpen ki kell térni az Mt. IV. fejezetére, annak is az érvénytelenséget szabályozó rendelkezéseire.

Az általános szabályok szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző megállapodás semmis (Mt. 27. § (1) bekezdés), a semmis megállapodás pedig érvénytelen (Mt. 27. § (3) bekezdés) és miután az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni (Mt. 15. § (3) bekezdés), ezt a generálklauzulát a munkaviszonyt megszüntető munkáltatói jognyilatkozat vonatkozásában is igaznak kellene elfogadnunk.

Az Mt. 29. § (4) bekezdése szerint az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

Ezen információk alapján arra a következtetésre is juthatnánk, hogy a jogszabálybaⁱⁱ, például valós indokolás hiányában az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjába, vagy az írásbeliség hiánya miatt az Mt. 22. § (4) bekezdésébe ütköző azonnali hatályú felmondás semmis, azaz érvénytelen, azaz abból jogok és kötelezettségek nem származhatnak.

Ezzel szemben az Mt. 27. § (3) bekezdésére is figyelemmelⁱⁱⁱ az Mt. 29. § (5) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 82-84. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

Ez az immár önállóan is megjelenő rendelkezés azért figyelemre méltó, mert az Mt. X. fejezet 44. címével összhangban a munkaviszony jogszabályba ütköző megszüntetéséhez nem a semmisség, hanem a jogellenesség jogkövetkezményét fűzi. Ugyanakkor jogdogmatikai szempontból nem tehető különbség a jogszabályba ütköző és a munkaviszony jogellenes megszüntetésére irányuló jognyilatkozat között, hiszen a jogellenes jognyilatkozat is minden esetben valamely jogszabály megsértését, vagyis valamely tételes jogi rendelkezés előírásának megszegését jelenti. Az Mt. 29. § (5) bekezdése tehát erre az esetre az Mt. 82-84. §-át, vagyis a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményét rendeli alkalmazni (BH2020. 49., Kúria Mfv.I.10.548/2015/3. szám).

A külön, önálló szabályozás „miértjére” keresett választ az Mt. 29. §-ához fűzött indokolás adja meg, amely szerint „a gyakorlatban észlelt bizonytalanság megszüntetése érdekében az (5) bekezdés kimondja, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem e fejezet, hanem a 82-84. §-ok tartalmazzák. Ez alól kivételt képez a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatának sikeres megtámadása, ez esetben értelemszerűen a (4) bekezdés az irányadó.”

Álláspontom szerint viszont a gyakorlat – főleg az Mt. hatályba lépése előtti időszakban – már az 1992. évi Mt. alapján elbírált munkaügyi perekben sem volt bizonytalan.

Egyrészt a kommentárirodalom által adott útmutatás miatt, mely szerint a címzett jognyilatkozatok – így különösen a munkaviszony megszüntetésére irányulók – jogellenességük ellenére hatályosulnak, az esetleges jogorvoslat ellenére megszüntetik a munkaviszonyt. A jognyilatkozat hatálytalanítását az ellenérdekű fél kérheti munkaügyi per keretében a bíróságtól. Ha jogvita nem indult, vagy a jognyilatkozatot a másik fél tudomásul vette, akkor ennek megfelelően alakulnak a jogkövetkezmények (pl. a felmondási tilalom ellenére is megszünteti a munkáltató rendes felmondása a munkaviszonyt) (Horváth, 2006, p. 49.).

Másrészt a Legfelsőbb Bíróság – ahogy több más ügyben is – egy elvi határozatában kifejtette, hogy az érvénytelenség nem joghatás kiváltására való alkalmatlanságot eredményez, hanem azt, hogy le kell vonni az érvénytelenség jogkövetkezményeit, vagyis az így közölt munkáltatói jogviszony-megszüntetés jogellenes. Ebből pedig az (1992. évi) Mt. 100. §-ának alkalmazhatósága vezethető csak le és ennek betartásával lehet a felek között a jogellenesség jogkövetkezményei körében az elszámolást elvégezni (Kúria Mfv.III.10.441/2012/6. szám). Annak ellenére tehát, hogy az Mt. 29. § (5) bekezdéséhez hasonló tételes szabályt az 1992. évi Mt. nem tartalmazott^{iv}, az itt vizsgált perbeli esetben nem az (1992. évi) Mt. 10. §-ának az érvénytelen megállapodásból eredő jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezéseit kellett alkalmazni. Az (1992. évi) Mt. 10. §-a ugyanis az érvénytelen megállapodással létesített munkaviszony felszámolására és az azzal összefüggő jogkövetkezményekre vonatkozik, míg a perbeli esetben a munkaviszonyt megszüntető megállapodás minősült érvénytelennek. Az érvénytelen megállapodás folytán az alperes a munkaviszonyt nem a jogszabályoknak megfelelően szüntette meg, ezért az (1992. évi) Mt. 100. §-ában szabályozott

jogkövetkezmények alkalmazásának volt helye (EBH2004. 1150., de ugyanígy pl.: Kúria Mfv.I.10.444/2014/6. szám, Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.042/2000/2. szám).

2.2. Az új szabályok kezdeti értelmezése – a 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény

Az új szabályrendszer okozta jogalkalmazási problémákra válaszként, útmutatóként alkotta meg a Kúria a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK véleményét. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.) 27. § (1) bekezdése szerinti felhatalmazáson alapuló kollégiumi vélemény bár kifejezett kötelező erővel nem bír (3450/2021. (X. 25.) AB végzés), azonban a bíróságok és más jogalkalmazók az abban foglaltakat gyakorlatilag ekként kezelik (Árva, o.n.).

2.3. A továbbfejlődött jogértelmezés – a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény

A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény felülvizsgálatra szorult különös tekintettel arra, hogy az Mt.-nek a munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó XIII. fejezetébe tartozó 177. §-a értelmében a munkáltató kártérítési felelőssége körében a kár megtérítésére egyebekben alkalmazni kell a 2014. március 15-ével hatályba lépett Ptk. 6:518-534. §-ának szabályait (Kúria Mfv.I.10.550/2018/5. szám; Joggyakorlat-elemző Csoport, p. 10.). Ez volt a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény megalkotásának egyik legfőbb indoka.

2.4. A jogalkalmazásban felmerült konkrét kérdések és az azokra adott felsőbbbírósági válaszok

Az Mt. 82. §-ával kapcsolatos jogalkalmazás során a két fent megemlített KMK vélemény alapvető segítséget jelentett. A jogkeresők számára – legyen szó akár személyesen, akár jogi képviselővel eljáró felekről – azonban azok megjelenése ellenére sem mindig egyértelmű az anyagi jogi és az eljárásjogi helyzet.

Az előző bekezdésben írt megjegyzés miatt itt kell rámutatni arra, hogy bár 2020. április 1-től a munkaügyi perek elbírálására a törvényszékek rendelkeznek hatáskörrel a Pp. 20. § (2) bekezdése értelmében, azokban – eltérően a törvényszék előtt indított egyéb, klasszikus polgári pereketől – a jogi képviselő a

felek számára a Pp. 514. § (2) bekezdése alapján sem az elsőfokú-, sem a fellebbezési eljárásban nem kötelező. Sőt, jogi képviselő nélkül is joghatályosan elő lehet terjeszteni a felülvizsgálati ellenkérelmet is a felülvizsgálati eljárásban.

A jogi képviselő nélkül eljáró felek számára a jogszabályoknak legalább formailag megfelelő, tartalmi vizsgálatra is alkalmas keresetlevél előterjesztéséhez segítséget nyújt a polgári perben és a közigazgatási bírósági eljárásban alkalmazható nyomtatványokról szóló 17/2020. (XII. 23.) IM rendelet 10. számú melléklete, melynek 2.1.1. pontja és az ahhoz fűzött lábjegyzetek érdemelnek itt említést.

2.4.1. – Az Mt. 82. § (1) bekezdése

Az előzőekben írtak mellett ebben a körben három elem további kiemelését tartom szükségesnek, melyekkel az ítélkezési gyakorlat is napi szinten találkozik.

2.4.1.1. A kár

A fentiekén túlmenően, azokat nyomatékosítva kell rámutatni arra, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az elmaradt jövedelem címén járó kártérítést – járulékokkal csökkentett – nettó összegben kell a bíróságnak megítélnie (Kúria Mfv.I.10.107/2019/3. szám) azzal, hogy a bíróságnak értelemszerűen itt is maradéktalanul tiszteletben kell tartania a kérelemhez, illetve ellenkérelemhez kötöttség elvét (Pp. 342. § (1) bekezdés; Joggyakorlat-elemző Csoport, p. 52.).

A bíróság döntése ugyanis nem csak a felperes kereseti kérelmén, de az alperes ellenkérelmén sem terjedhet túl. Amennyiben tehát az igényt érvényesítő felperes a teljes egy havi alaphírét, az azzal egyezően számolt távolléti díját veszi a kártérítési igénye alapjául – ahogy az az esetek nagy többségében lenni szokott –, azaz önként nem vonja le belőle a társadalombiztosítási járulékokat, az alperes pedig ellenkérelmében a szintén gyakran elhangzó „a keresetet jogalapjában igen, összecszerűségében azonban nem vitatom” nyilatkozatot teszi, úgy a bíróságnak nincs sem joga, sem lehetősége a korrigált összeggel számolni.

Ezt szem előtt tartva viszont az elmaradt jövedelmet minden esetben a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentve kell figyelembe venni, és amennyiben az így számított összeg meghaladja a törvényi limitet, az Mt. 82. § (2) bekezdése szerinti összeghatár lesz irányadó, amelyből – értelemszerűen – nem lehet ismételt levonást eszközölni (Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.012/2020/5.

szám). A tizenkét havi távolléti díj összegszerűségi és nem időbeli korlát (Kúria Mfv.X.10.186/2020/4. szám). A munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt utóbb esedékessé vált kárigény újabb munkaügyi perben (ún. utóperben) érvényesíthető (Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.125/2020/8. szám, Kúria Mfv.I.10.496/2017/7. szám, Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.018/2021/5. szám; Rátkai, 2022, pp. 16-22.).

Az Mt. 177. §-a folytán alkalmazandó Ptk. 6:532. §-a egyértelműsíti, hogy mint minden kár, úgy az elmaradt jövedelem is a károsodás bekövetkeztekor, nyomban válik esedékessé.

Ez konkrét esetben azt is eredményezi, hogy például annak a munkavállalónak, akinek a határozatlan tartamú munkaviszonyát 2021-ben szüntették meg jogellenesen és az alapbére mindig, így a megszüntetés időpontjában is megegyezett a mindenkor hatályos kötelező legkisebb munkabérrrel (minimálbérrrel, ami ekkor 167.400 forint volt), de munkajogi igényérvényesítése áthúzódik a 2022-es naptári évre, a 2022 februárjában (fő szabály szerint, az Mt. 157. § (1) bekezdése alapján legkésőbb február 10-én) esedékessé váló, a 2022 januári elmaradt jövedelmet jelentő kára már nem 167.400 forint, hanem – a jogszabály megváltozása miatt – 200.000 forint (illetve ezen összegeknek az előzőek szerint azok társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összege) lesz.

A munkavállaló ugyanis szükségképpen ez utóbbi munkabérben részesült volna 2022 januárjában a munkaviszonya alapján, ha azt a munkáltató – a példa esetében jogellenesen – nem szünteti meg, hiszen alpbéreként a munkaszerződésben – esetünkben annak közös megegyezéssel történő módosításával – legalább a mindenkor hatályos kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. Viszont ennek elmaradása esetén is a munkaszerződésben írt és immár munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkabér helyett – az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján – a 200.000 forint lesz irányadó.

Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés mellett a munkavállaló természetesen – éppen a teljes kártérítés elvéből fakadóan – jogosult a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban felmerült valamennyi további vagyoni kára érvényesítésére is.

2.4.1.2. A kárenyhítés

Az Mt. 82. § (1) bekezdésének alkalmazása során – nyilvánvalóan azért, mert az előzőekben már említettek szerint az 1992. évi Mt. hatálya alatt a munkavállalót ebben a körben nem terhelte kötelezettség – eleinte kérdéses volt, hogy a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (régi Pp.) 164. § (1) bekezdése, majd a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján kinek mit kell bizonyítania a kárenyhítéssel kapcsolatban.

A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény kifejezetten a kárenyhítés kérdésével nem foglalkozott, így a kellő iránymutatást a Kúria adta meg, először az EBH2015. M.23. számon közzétett elvi határozatában. A Kúria ebben a felülvizsgálati ügyben mondta ki ugyanis, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésekor a kárt okozó munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.^v

A kárenyhítés körében – a Kúria egy másik döntése alapján – elvárható, hogy a munkavállaló működjön együtt a munkaerőpiaci szolgáltató szervvel, valamint a munkaadóval, mérlegelje a felajánlott átképzési foglalkoztatási lehetőségeket, működjön együtt új munkahelyek felkutatásában (BH2022. 52. (Mfv.IV.10.068/2021/5.)). A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésekor értékelni kell az életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit. A kárenyhítési kötelezettség teljesítését az eset összes körülményének mérlegelésével lehet megítélni az objektív kárfelelősséggel tartozó, de annak megtérítése alól mentesülni kívánó munkáltató által bizonyított tények alapulvételével. A bírói gyakorlat szerint abban az esetben, amikor a munkavállaló bizonyítottan a jogellenesen megszüntetett munkaviszonyában betöltött munkakörének megfelelő állást keresett, aktívan eleget tett kárenyhítési kötelezettségének (BH2020. 119.). A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésekor értékelni kell az életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit. A munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. A munkáltató bizonyítási indítványa alapján a bíróság a munkavállalót kötelezheti az álláskereséssel kapcsolatos okirati bizonyítékok becsatolására (Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.014/2021/12., Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.197/2020/6. szám, Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.084/2021/5. szám, BH2020. 372).

Ezekből okszerűen következik, hogy amikor a jogellenes megszüntetéssel érintett munkavállaló bizonyos időszakban önhibájából nem keresett aktívan állást, kárenyhítési kötelezettségének elmulasztása miatt erre az időszakra elmaradt jövedelemre nem tarthat igényt.

Megítélésem szerint egy munkaügyi jogvitában a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének elmulasztására hivatkozó munkáltatónak – szükség esetén a bíróság Pp. 237. §-a szerinti anyagi pervezetésének hatására – arra is nyilatkoznia kell, hogy a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása a kár milyen mértékű növekedését eredményezte. Lehetséges ugyanis, hogy egy minimálbérrel foglalkoztatott munkavállalónak, ha eleget tett volna kárenyhítési kötelezettségének, egyáltalán nem keletkezik kára, vagy minimális kára keletkezik (mert mondjuk másik munkahelyen is minimálbérért el tudott volna helyezkedni, vagy az álláskereső támogatás összege nagyságrendileg megfelelt volna a havi munkabérének), míg egy korábban havi másfél millió forintot kereső munkavállalónál ugyanezek a körülmények legfeljebb kb. 10%-os megtérülést eredményeztek volna.

2.4.1.3. A sérelemdíj

Az Mt. 82. § (1) bekezdésével kapcsolatban utalni kell az Mt. 9. § (1) bekezdésére is, amelynek értelmében a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. A korábbi bírói gyakorlat értelmében (EBH2002. 786.) a munkáltató jogellenes magatartása önmagában nem volt elégséges indoka a munkavállaló nem vagyoni kártérítés iránti igényének (Kúria Mfv.II.10.143/2014/4. szám).

Ez az irányvonal – bár számos, főként jogirodalmi kritika illetve és illeti jelenleg is – az Mt. hatálybalépése után sem változott, amiből az következik: a munkaviszony jogellenes megszüntetése jelenleg önmagában – többlettényállási elem hiányában – továbbra sem sért személyiségi jogot, ebből eredően sérelemdíj iránti igényt sem alapol meg (így Kúria Mfv.III.10.338/2019/5., Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.023/2021/6/I., Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.170/2011/3.); ezzel összhangban a munkaviszony jogellenes megszüntetésének lehetséges jogkövetkezményeit tételesen tartalmazza az Mt. 82. § (1)-(4) bekezdése.

2.4.2. – Az Mt. 82. § (2) bekezdése

Az Mt. 82. § (2) bekezdésben foglalt tizenkét havi távolléti díj összegszerűen limitálja az elmaradt jövedelemként megítélhető kártérítés összegét. Nem tartalmaz olyan időbeli kikötést, hogy a munkáltató kárfelelőssége a következő munkáltatóval történő munkaviszony megszűnéséig tart. Ha a következő munkáltatóval fennálló munkaviszony a munkavállalónak felróható okból szűnik meg, ez a körülmény az őt terhelő kárenyhítési kötelezettség körében értékelhető (BH2020. 245.; Rátkai, 2022, pp. 16-22.). A jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként igényelhető tizenkét havi távolléti díj nem mértékszabály. A harminc napos keresetindítási határidőben a jogviszony megszüntetésével összefüggő igényeket érvényesíteni kell, ezt követően pedig a hároméves elévülési időn belül kérheti a munkavállaló azon jogkövetkezményeket, amelyeket az alapperben nem érvényesíthetett. Az összes kárigény a tizenkét havi távolléti díj összegét nem haladhatja meg (Kúria Mfv.I.10.183/2017/5. szám).

Nem kell és nem is lehet tehát a havi 200.000 forintos munkabér mellett a harminc napos keresetindítási határidőben jogszerűen előterjeszteni 2.400.000 forintos elmaradt jövedelem címén járó kártérítési igényt, figyelemmel egyebek mellett a jelen dolgozatnak a kár esedékességével kapcsolatos, a 2.4.1.1. pontban rögzített okfejtésére is. A Pp. 2021. január 1. előtti rendelkezései a per alatt esedékessé vált ilyen igények érvényesítését túlzott formalizmushoz kötötték, jelenleg azonban már a Pp. 521. §-a észszerűen szabályozza ezt a kérdést. Immár nincs szükség tehát keresetváltoztatás iránti kérelemre és annak pozitív elbírálására, a volt munkavállaló felperes az időközben esedékessé váló kárigényét, a kereseti kérelme összegszerűségét ezek nélkül is felelheti.

A most tárgyalt limit – a törvény szövegéből is kitűnően – kizárólag az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésre vonatkozik, a munkaviszony megszüntetésével okozati összefüggésben érvényesített esetleges további vagyoni károokra nem.

2.4.3. – Az Mt. 82. § (4) bekezdése

A munkavállalót ez az Mt. 82. § (4) bekezdésében írt, a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg akkor is megilleti, ha keresőképtelenség miatt táppénzes állományba került (pl. BH2005. 261.), vagy a felmondási idő teljes időtartamára a munkáltató a munkavégzés alól

mentesítette, ugyanis ennek a munkavállalói igénynek semmilyen kapcsolata nincs a keresőképtelenséggel, a munkavégzés alóli mentesítéssel, mivel ez a jogkövetkezmény nem felmondási időként, hanem a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként (kompenzációs átalányként) jár a munkavállalónak (Cséffán, 2020, p. 333).

Amennyiben a volt munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kára még nem keletkezett (ez gyakori eset a hosszú ideje munkaviszonyban/közalkalmazotti jogviszonyban állt, „rendes” munkáltatói felmondással/felmentéssel érintett, azaz a harminc napos keresetindítási határidőt jóval meghaladó mértékű felmondási/felmentési időre jogosult munkavállalók esetében), illetve azt nem tudja, vagy nem kívánja bizonyítani, a tételes kártérítési igények helyett az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott kompenzációs átalányt is követelheti. Ez az igény független attól, hogy van-e kára, így ilyen igény érvényesítése esetén a tényleges kár megléte a perben nem vizsgálható. A kompenzációs átalányra jogosultságot önmagában a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése megalapozza. A kompenzációs összeg a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg (Mt. 69. § (1)-(3) bekezdés; Horváth, 2014; Jónás – Kártyás, 2015; Petrovics, 2019, pp. 15-22.).

Összegzés

Maradéktalanul egyetértek dr. Petrovics Zoltán véleményével, mely szerint a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének rendszere önmagában hordozza a munkajog lényegét és dilemmáit, valamint megjeleníti annak lényegi funkcióját, vagy ahogyan azt Hugh Collins frappánsan megfogalmazza: „ez a fark az, ami csóválja a munkajogviszony egész kutyáját” (Collins, 1992, p. 270. Idézi: Petrovics, 2016, p. 273). A dolgozatban tárgyalt Mt. 82. §-a mint rendszer büntető jellegű szankció hiányában aligha képes visszatartani a munkáltatók egy részét az önkényes megszüntetésektől (Gyulavári – Kártyás, 2014, p. 34.),^{vi} és nem képes kellő súllyal kifejezni az ehhez kapcsolódó társadalmi rosszállást sem. Ilyen jellegű szankció hiányában a jogellenes megszüntetés egy könnyen kalkulálható gazdasági döntéssé alakult át, és az esetek túlnyomó többségében a munkáltatónak érdemes vállalnia a jogellenes megszüntetés kockázatát, ugyanis az igényérvényesítés sikere esetén elérhető kompenzáció és a gyakran hosszadalmas, drága és kiszámíthatatlan pereskedés költségeinek bizonytalansága

kevésbé teszi érdekeltté a munkavállalót az igényérvényesítésben (Laki – Nacsá – Neumann, Petrovics, 2016, pp. 263-264.; Laki – Nacsá – Neumann, 2013, p. 38.).^{vii}

A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.

Irodalomjegyzék

Árva Zsuzsanna (2013): Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez – uj.jogtar.hu

Bankó Zoltán: A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alakulása a magyar munkajogi kódexekben. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. Különszám, 23-33.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György (2017): Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2017.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez — uj.jogtar.hu

Berki Katalin – Handó Tünde – Horváth István – Lőrincz György – Magyarfalvi Katalin – Suba Ildikó – Szűcs Péter: Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez (archív)– uj.jogtar.hu

Cséffán József (2020): A munka törvénykönyve és magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020.

Collins, Hugh (1992): Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment. Clarendon Press, Oxford, 1992. 1-2.

Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (2014): The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after 20 years in the market economy. Kézirat, Budapest, 2014.

Horváth István (2006): Bevezető rendelkezések – Az érvénytelenség. In: Breznay Tibor (szerk.): A Munka Törvénykönyve magyarázata. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006.

Horváth István (2014): Az Mt. és a Ptk. munkaviszonyt érintő, 2014. március 15-étől hatályos szabályai. Adó szaklap, 2014/9. 89-96.

Központi Statisztikai Hivatal: A munkaerőpiac legfontosabb éves adatai. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0001.html (letöltés ideje: 2021. november 30.)

Központi Statisztikai Hivatal: Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0052.html, (letöltés ideje: 2021. november 30.)

Központi Statisztikai Hivatal: A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása, nemenként. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0003.html (letöltés ideje: 2023. február 27.)

Jónás Tünde – Kártyás Gábor (2015): Munkajogi magyarázatok – A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei. HR & Munkajog laparchívuma – 2015/1. – uj.jogtar.hu

Kéri Ádám (2015): Drasztikusan csökkent a munkaügyi perek száma. <http://www.hrportal.hu/hr/drasztikusan-csokkent-a-munkaugyi-perek-szama-20150415.html> (letöltés ideje: 2021. november 30.).

Kiss György: Munkajog. Osiris, Budapest, 2005.

Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László (2013): Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés, Budapest, 2013. <https://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf>

Lehoczkyné Kollonay Csilla (2004): Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról („amerikanizálás” kontra „európaizálás”), Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica, 2004, 273-290. http://acta.bibl.u-szeged.hu/7180/1/juridpol_064_273-290.pdf (letöltés ideje: 2021. november 29.)

Lőrincz György (2020): A munkaviszony munkáltató részéről történt jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye. In: Petrovics Zoltán (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020.

Nádas György (2017): Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. Különszám, 401-408. 1788-0386

Nádas György (2014): Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban. HR & Munkajog, 2014/10.

Pethő Róbert (2015): Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkaügyi perek számának alakulására. In: Horváth István (szerk.): Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

Petrovics Zoltán (2016): A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés. Budapest, 2016.

Petrovics Zoltán (2019): A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre. Munkajog, 2019/4. 15-22. <https://munkajogilap.hu/a-polgari-jog-egy-es-rendelkezesenek-alkalmazasa-a-munkaviszonyban-kulonos-tekintettel-a-kotberre> (letöltés ideje: 2021. november 30.)

Petrovics Zoltán – Villányiné Bárány Anikó: Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez — uj.jogtar.hu

Prassl, Jeremias (2014): „Mindannyiunkat egyformán érint?” Az Egyesült Királyság koalíciós kormányának munkaerő-piaci reformjai. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1. 26-49.

Rátkai Ildikó (2022): NeverEnding Story? – Avagy meddig tart a munkáltató kártérítési felelőssége jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén? Munkajog, 2022/4. 16-22. <https://munkajogilap.hu/neverending-story-avagy-meddig-tart-a-munkaltato-karteritesi-felelossege-jogellenes-munkaviszony-megszuntetes-eseten/>

ⁱ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény: 7. § (1) A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések az irányadók. (2) A munkaviszony megszüntetésére

vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

ⁱⁱ A jogszabály az Mt. 13. §-a értelmében munkaviszonyra vonatkozó szabály.

ⁱⁱⁱ A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz.

^{iv} 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 10. § (1) Az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik -, a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni. (2) A munkáltató hibájából eredő érvénytelenség esetén a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni. (3) Ha a feleknek a megállapodás érvénytelenségéből kára származik, annak megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.

^v A vizsgált szempontból lényeges indokolás szerint az eljárás során a felperes igazolta azt, hogy a perrel érintett időszakban milyen mértékű álláskeresői járadékban részesült, illetve az újonnan létesített munkaviszonya alapján milyen mértékű munkabérhez jutott hozzá, melyet az eljáró bíróságok a kártérítés összegének meghatározásakor figyelembe vettek. A kárenyhítési kötelezettség tekintetében a munkáltató a bizonyításra kötelezett fél. Amennyiben az alperes arra hivatkozik, hogy nem teljes mértékben tett eleget e kötelezettségének a munkavállaló, úgy az ezzel kapcsolatos tényállítását neki áll érdekében bizonyítani. Mivel e körben az alperes bizonyítási indítványt sem tett, megalapozatlanul sérelmezte, hogy a bíróságok e körülményeket nem vizsgálták. A bizonyítás indítványozása elmulasztásának jogkövetkezményei, valamint a bizonyítás esetleges sikertelensége a régi Pp. 3. § (3) bekezdése értelmében pedig a bizonyításra kötelezett felet terheli.

^{vi} Vö. Prassl, 2014, pp. 30-31. Idézi: Petrovics, 2016, p. 264.

^{vii} A szankciórendszer új alapokra helyezése a pereskedés mögött álló munkavállalói érdekeltséget és ezáltal a munkaügyi perek számát is csökkenti. A munkaügyi perek száma 2012-ről 2014-re 18.299-ről 14.186-ra esett vissza, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek száma pedig 5119-ről 3823-ra csökkent. Lásd Lőrincz, 2020, pp. 20-21., Kéri, 2015. Pethő Róbert szerint a munkavállalók kellően megfontolják a bírói út igénybevételét (Pethő, 2015, p. 358.). Pethő Róbert szerint a perindítási hajlandóság csökkenése részben az anyagi kompenzáció összegének csökkenésével magyarázható (uo. 366.). A munkaügyi perek alakulására nézve lásd uo. 360-366.