

---

---

# **Gondolatok a rendeltetésszerűség kérdéséről az Mt. néhány szakasza kapcsán**

## **Rúzs Molnár Krisztina\***

---

a 2012-es Mt. a korábbihoz képest változott a benne megtalálható alapelvek száma és tartalma vonatkozásában is. Ebben a tanulmányban az alapelvek közül egyet szeretnék kiemelni, a rendeltetésszerű joggyakorlás elvét. Az alapelv az 1992. évi XXII. tv.-ben szerepelt, a hatályos Mt. – a Ptk. fogalomhasználatával egyezően joggal való visszaélésként nevesíti a jogelvet.

### **1. Rendeltetésszerű joggyakorlás**

Amikor egy jogalanyt jogosultsággal ruháznak fel, e felruházásnak mindig van egy célja, rendeltetése, ami a jogosultság létét indokoltá teszi. Ezért ezt az alanyi jogot mindig a rendeltetését tükrözve, annak keretei között szabad gyakorolni.<sup>1</sup>

Egy jogalany joggal való felruházása felhatalmazást ad egy meghatározott magatartás folytatására. A rendeltetésszerűség megkövetelése pedig a joggyakorlás mozgásterét jelöli ki. Tehát sem mást, sem többet nem tehet a jogalany, mint ami az alanyi jog rendeltetéséből következik. A rendeltetésével ily módon nem össze nem függő (de egyébként formailag jogszerű) joggyakorlat a törvény erejénél fogva jogellenesnek minősül, mert ekkor az alanyi jog nem tölti be a rendeltetését.

A joggyakorlás rendeltetésszerűségének vizsgálatakor szükségképpen alkalmazni kell a teleologikus értelmezést, vagyis azt, hogy az adott jog milyen célt szolgál. Amikor a jogalkotó kivételt állít a főszabály alól, akkor a főszabály szerint jogosítottak köréből kivon egy – általában – kisebb alanyi kört. Ennek a kivételnek szintén jogilag elismert indoka van, vagyis a rendeltetésszerűség a kivételt képező alanyi kör vonatkozásában is meg kell, hogy álljon. A kivétel indokolt kell, hogy legyen.

---

\* Egyetemi docens, Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

<sup>1</sup> Bíró Gy. – Lenkovic B.: *Magyar Polgári Jog (I.) Általános tanok* Novotni Alapítvány Miskolc 1997 82-83. o.

## 2. Joggal való visszaélés

A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye és a joggal való visszaélés tilalma, véleményem szerint nem egészen szinonim fogalmak. A rendeltetésszerű joggyakorlás pozitív megfogalmazás, a jogszerű cselekvés körére koncentráló fogalom. Ennek negatív megfogalmazása a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma (amely a tilalmazott magatartási kört helyezi fókuszba). A rendeltetésszerű és a rendeltetésellenes joggyakorlás objektív kategóriák. Itt pusztán annak megítéléséről van szó, hogy a jog által elérni kívánt cél körébe tartozik az adott jog gyakorlása vagy sem. A megfogalmazás azonban, hogy a jogszerű vagy a jogellenes magatartás van a középpontban, a jogalanyok ösztönzése szempontjából bír befolyással, még ha tartalmilag ugyanarról a dologról van is szó.

A *joggal való visszaélés*-fogalom a rendeltetésellenes joggyakorlás szintén negatív fókuszú megközelítéséhez képest tartalmaz egy szubjektív jelentéstartalmat is. Nyelvtani értelmezés alapján benne rejlik a másik fél érdekeinek megsértése, mint eredmény, ugyanakkor a visszaél kifejezés – eshetőlegesen – a vétkességet is magába foglalja a jogát gyakorló részéről. A joggal való visszaélés tilalma tehát tartalmilag feltételezi, és egyben kiegészíti a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét.

Joggal való visszaélésről három feltétel teljesülése esetén beszélhetünk.<sup>2</sup>

1. Adott egy felhatalmazás alanyi jog gyakorlására.
2. E jog gyakorlása nem a rendeltetésének megfelelő célra irányul (ami egyébként feltételezi, hogy van egy kötelezés a rendeltetésnek megfelelő joggyakorlásra), és vagy más célból gyakorolják (minőségi eltérés) vagy azon túl terjeszkedik a joggyakorló (mennyiségi eltérés).
3. A jog gyakorlása a másik fél törvényes érdekeinek sérelmét okozza.
4. Negyedik, csupán eshetőleges elem a vétkesség.

A joggyakorlat mérlegeli, hogy a joggyakorló magatartása egyben vétkes volt-e. Ha igen, és megvalósul a másik fél törvényes érdekeinek sérelme, megállapítja a joggal való visszaélést. De vétkesség hiányában vizsgálendő, hogy mely más törvényes érdekből került sor a rendeltetésszerű joggyakorlás korlátjának túllépésére. Ezt a joggyakorló és az érdeksérelmet elszenvedett fél érdekei (és/vagy a közérdek) súlyának összemérésével állapítják meg.<sup>3</sup> Előfordulhat tehát olyan esetkör, amikor megvalósul a joggal való visszaélés, de vétkesség nélkül.

A joggal való visszaélés megállapítása során sem mellőzhető a jogszabály teleologikus értelmezése, amit kiegészít az egymással ütköző érdekek összemérése, mérlegelése.

Az Mt. a leggyakrabban előforduló magatartási formákat nevesíti, amikor felsorolja, hogy mi minősül különösen joggal való visszaélésnek (ha a joggyakorlás mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre

<sup>2</sup> Ld. A Polgári Törvénykönyv magyarázata Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1992 37. o.

<sup>3</sup> A Polgári Törvénykönyv magyarázata első kötet Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1981 63-64. o.

vezet). Itt nemcsak a célzatos, hanem pusztán a felsorolásban meghatározott eredményre vezető magatartások is alapelv-ellenesnek minősülnek. A törvényi felsorolás példálózó jellegű, így egyéb magatartások is megalapozhatnak joggal való visszaélést.

Az Mt. 7. § (2) bekezdésének jelentősége az, hogy munkaviszonyok során is kimondja, hogy a diszkrecionális jogokkal is vissza lehet élni, amikor az egyik fél alanyi jogának gyakorlásához szükség van a másik fél hozzájárulásához. A privátszféra nyilatkozatainak bíróság útján történő pótlása azonban nagyon szűk körű: kizárólag *nyomós közérdek* vagy a *másik fél különös méltánylást érdemlő* érdekének sérelme esetén van erre lehetőség, és csak akkor, *ha az érdeksérelem másként nem hárítható el*.

Az Mt. 7. § (1) és (2) bekezdése új szabályként jelenik meg az Mt.-ben, és teljesen megegyezik a Ptk. szabályozásával.

Mivel a munkajog a munkáltató dominanciáján alapuló jogterület, az alapelv(ek)nek ezért különös jelentősége van. A munkaszerződés tartalmának meghatározásában, az attól eltérő foglalkoztatás lehetőségében, a széleskörű utasítási jog gyakorlásában a munkáltató alanyi jogokkal való felruházása történik. (Természetesen a munkavállaló is rendelkezik a törvény erejénél fogva alanyi jogokkal, de ezek köre összességében a jogterület céljánál fogva érthetően jóval szűkebb.) E felhatalmazások korlátaiként kógens szabályok (pl. munkaszerződés tartalma, minimálbér szabályai), máshol garanciák (pl. egyes munkavállalói csoportok nem kötelezhetők más helységben végezhető munkára) vannak a törvényben, illetve a munkavállaló jogellenes utasítás megtagadási joga áll egyfajta ellensúlyként.<sup>4</sup>

A rendeltetésszerű joggyakorlás (illetve a joggal való visszaélés) nem abszolút kategóriák, hanem munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott konkrét alanyi jog gyakorlása során állapíthatók meg. Így például maga az Mt. is számos alanyi jogot tartalmaz. Ezek nagyobb arányban – ahogy említettük már – a munkáltatót jogosítják fel egyes magatartások tanúsítására.

A jogszabály tartalmán túl, annak koherenciája, szövegezésének módja, érthetősége, értelmezhetősége is erősítik vagy akár gyengíthetik elveinek, tartalmának megvalósulását. A szellemiségéből, az egyes jogintézmények szabályozásának tartalmán, a szabályozás módján keresztül követhető az az elv/irányvonal, amely oka a megalkotásának.<sup>5</sup> Vagyis az Mt. mind a 299 §-án keresztül maga is tükrözi például saját alapelveit, így is elősegítve érvényre jutásukat. Az egyes jogintézmények részletes szabályozása során az alapelvek is újra megerősítésre kerülnek. Jó esetben a jogszabály egységes értékrendszert mutat, amelyben az alapelvek által hordozott tartalom folyamatosan megnyilvánul, ezek egymást erősítik, hiszen az alapelvek tartalmilag összefonódnak, valójában nehezen választhatók el élesen egymástól. A joggyakorlat számára így alakul ki egy egységes szabályozási mérce követelménye. Rosszabb esetben, ha pl. a jogintézmények rendeltetése nem állapítható meg egyértelműen, vagy a főszabály

<sup>4</sup> Ld. még Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez* CompLex Kiadó Budapest 2012. 43. o.

<sup>5</sup> Ahogyan Ptk. vonatkozásában írta A Polgári törvénykönyv magyarázata I. kötet i. m. 18. o.

alóli kivételek megfogalmazása kérdőjeleket ébreszt a joggyakorlóban, akkor disszonancia, esetleg diszkrepancia áll elő, ami elrelativizálhatja az alapvető elvek értékét is, érvényre jutásuk fontosságát.

### **3. A rendeltetészerű joggyakorlás elvének vizsgálata három jogszabályhely vonatkozásában**

A következőkben három jogintézmény vonatkozásában vizsgálom meg a fentiek érvényesülését a rendeltetészerű joggyakorlás elvét középpontba állítva:

- a) a munkáltató és munkavállaló közötti külön megállapodások lehetősége;
- b) a végkielégítés új szabályozása;
- c) a felelősség mértéke a munkavállalói kártérítési felelősség általános felelősségi alakzatában, különös tekintettel a kollektív szerződéses eltérésre;

#### **3.1. A munkáltató és munkavállaló közötti megállapodások lehetősége.**

A munkáltató és munkavállaló közötti megállapodások köre önmagában is egy tágabb esetkört jelent:

- lehetőséget arra, hogy az életkor alapján járó pótszabadságot csak a következő naptári évben adja ki a munkáltató [Mt. 123. § (6) bek.];
- lehetőséget, hogy a munkavállaló rendkívüli munkavégzésért járó szabadidejét a tárgyévét követő év végéig is ki lehet adni [Mt. 146. § (7) bek.].

A jogszabály tehát lehetőséget ad a pótszabadság, ill. a rendkívüli munkavégzésért járó szabadidő kiadásának késleltetésére – individuális alapon. Felmerül, hogy e megállapodások mint főszabály alóli kivételek lehetőségével mi a jogalkotói cél, a védendő érdek a munkáltató oldalán?

A megállapodással átvihető pótszabadság tartama – a munkavállaló életkorával arányosan – maximum 10 munkanap lehet. A 20 napos alapszabadság a tárgyévben mindenképp megilleti a munkavállalót. 25 éves munkavállaló esetén a szabadságnapok 4,7%-át, 45 éves munkavállaló esetén 33%-át érintheti a megállapodás.

A munkavállalónak ex lege meghatározott pihenőidő jár, legyen az rendes vagy pótszabadság, szabadidő. Ezek rendeltetése nyilvánvaló, a pihenőidő szabályrendszere elsődlegesen egészségvédelmi, biztonsági célú. Szinte már közhelyszerűnek minősülő tény ugyanakkor, hogy a munkaügyi ellenőrzések adatai folyamatosan azt mutatják, hogy a legtöbb szabálysértés a munkaidő-pihenőidő szabályainak be nem tartása körül jelentkezik.<sup>6</sup> A biológiai regenerálódáshoz szükséges idő – a szabályok megsértése miatt – a munkavállalók egy részének nem áll rendelkezésére. A következő naptári évre történő átvittel még inkább az

<sup>6</sup> pl. Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának 2016. év 1. negyedéves jelentése a munkaügyi ellenőrzések tapasztalatairól 160519-NGM-FF.MU.ell.tapasztalatai.2016.I.fe.pdf 5-6. o.

Összefoglaló jelentés a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatos szabályok céllenőrzéséről [2016. okt. 17. - nov 4.]161223-NGM.FF.Munkaidore.vonatkozo.szabalyok.celell.pdf 10-11. o.

az időtartam korlátozódik, ami alatt a munkavállaló korlátozásmentesen tudja gyakorolni az őt egyébként megillető jogainak teljességét (azzal, hogy munkaidőn kívül nem áll a munkáltatója utasítása alatt).<sup>7</sup>

A munkáltató oldalán jelentkező átmeneti létszámhiány, gazdasági indok, szervezési nehézség motiválhatja a megállapodás megkötését, azonban ilyen helyzet áthidalására a munkáltatónak egyéb lehetőségek is rendelkezésre állnak, különösen az atipikus foglalkoztatás változatos formáinak alkalmazásával.

A munkavállaló a megállapodással lemond egy – egyébként garanciát jelentő – törvényes jogáról, illetve annak egy részéről. Felmerül, hogy a rendeltetésnek megfelelő joggyakorlás elősegítése inkább a munkaidőn kívüli időhöz fűződő jog védelmében fellépő jogalkotói lépés lenne. A hatályos jog konstrukció – nehezen értelmezhető az egyéni – munkavállalói – szerződésalkötési szabadság megnyilvánulásaként.

Az is felmerül, hogy esetleg a jogalkotó esetleg ilyen módon jelzi, hogy túl sok a munkavállalókat megillető szabadidő, és a szabályozással ezt juttatná ilyen módon kifejezésre. Hiszen a 2012. évi Mt. eredetileg nemcsak az életkor alapján járó pótszabadság, hanem az alapszabadság egyharmadát is a megállapodás körébe sorolta. A lehetőség a kis- és középvállalkozások esetében is inkább időnyerést jelent, ami ugyanakkor egy felhalmozódó szabadságnap-lavinát indíthat el, amiből a munkáltató jogszerűen a jogviszony megszüntetésével szabadulhat, megváltással.

Hasonló probléma merül fel a rendkívüli munkavégzés ellentételezéseként a szabadidő vonatkozásában. Megállapodás alapján jó esetben a munkavállaló szerződésalkötési jogánál fogva valóban választhatja pénz helyett a szabadidőt. Ezt a szabadidőt azonban csaknem két évig „bent” lehet tartani, ami a szabadidő vonatkozásában is egy lavinaeffektust indíthat el, a rendkívüli munkavégzés hosszától, gyakoriságától függően. Valódi megoldás ez?

Egy kutatás mindenestre azt mutatja, hogy e kétféle megállapodásnak ugyanakkor minimális joggyakorlata van, ha egyáltalán előfordul.<sup>8 9</sup>

Az egyéni megállapodások alkalmazásával nem vagy nehezen nevesíthető olyan (köz)érdek, amely a megállapodások megkötésével valódi, tartós megoldást adna a munkáltató kezébe. Ezzel a kivétellel a főszabály érvényesülése (pihenőidőhöz való jog) elé gördít akadályt, és megítélésem szerint disszonanciát okoz a jogszabályon belül.

A munkaszerződés rendelkezéseire vonatkozóan a munkavállalónak döntő többségében minimális tényleges szerződésalkötő ereje van. A külön megállapodásoknál pedig arról van szó, hogy a jogalkotó kitolja a munkáltató

<sup>7</sup> Bár az Mt. munkaidőn kívül érvényesülő korlátozó rendelkezései [8. § (2) bek. ] részben áttörnek ezt a premisszát.

<sup>8</sup> Egy nem reprezentatív felmérés során – az új Mt. hatásvizsgálatát elemezve 2014-ben – egy 150 darab munkaszerződésből álló minta esetén 6 alkalommal (0,04%) foglaltak olyan tartalmú rendelkezést a munkaszerződésbe, hogy az életkor alapján járó pótszabadságot csak a következő naptári évben adja ki a munkáltató.

<sup>9</sup> A munkavállaló rendkívüli munkavégzésért járó szabadidejének a tárgyévet követő év végéig történő átütemezését lehetővé tevő – munkaszerződésbe foglalt megállapodást – pedig mindössze 2 esetben (0,013%).

szerződésalakítási lehetőségeinek a határát az Mt.-ben meghatározott garanciális-védelmi szabályok terhére.

**3.2. A végkielégítés új szabályozása munkáltatói felmondás esetén.** Az Mt. 77. § (1) bekezdésében találjuk, hogy a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya – többek között – a munkáltató felmondása alapján szűnik meg. Ennek feltétele, hogy a felmondás közlésének időpontjában a munkaviszony legalább 3 éves időtartamban fennálljon. (Ez a szabályozás a régi Mt.-ben is hasonló volt.) Munkáltatói felmondásnak határozatlan időtartamú munkaszerződés esetén:

- a munkavállaló képességeivel összefüggő okból,
- a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása esetén, illetve
- a munkáltató működésével összefüggő okból lehet helye.

A hatályos szabályozás azonban kimondja, hogy – egyebek mellett – nem jár végkielégítés, ha a felmondás indoka *a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.*

Mi a végkielégítés rendeltetése? Ha a munkáltató egyoldalú döntése folytán megszűnik a munkavállaló jogviszonya, akkor másik állás után kell néznie. Mivel ez általában egy hosszabb-rövidebb folyamat eredménye, a munkáltató biztosít neki egy bizonyos összeget (mértéke a nála ledolgozott idő függvényében alakul), hogy segítséget nyújtson a fizetés nélküli álláskeresési időszak áthidalásában. Ezt szokták a végkielégítés szociális céljának tekinteni. Miért van szükség legalább 3 éves időtartamra ahhoz, hogy legalább egyhavi távolléti díjra jogosultságot kapjon a munkavállaló? 3 év alatt a munkavállaló a munkájával hozzájárult a munkáltató működéséhez, adott esetben profittermelő tevékenységéhez, a közösség tagja volt. A nála munkában töltött hosszabb időszak honorálása, elismerése is megtörténik a végkielégítéssel a munkáltató részéről.

A jogalkotó két új esetkört jelöl meg a 77. § (5) bekezdés b) pontjában, amikor a munkavállaló elesik a végkielégítéstől. Feltehetően itt a bírósági joggyakorlat mutatott rá a korábbi Mt. hiányosságára, és ezért egészült ki a végkielégítésből kizártak köre. Az Mt. részletes indokolásából nem derül ki a két új esetkör célja.

Ha a munkavállaló *munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása* szolgál a felmondás okául, akkor ez azt jelenti, hogy a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése objektíve olyan súlyú, hogy emiatt válik meg tőle a munkáltató. Itt azonban jelen van egy szubjektív elem is, bizalomvesztés a munkáltató részéről, amely miatt a kötelezettségét megszegő munkavállalót már nem kívánja foglalkoztatni. A munkaviszonyban ez alapvetően méltányolható is. Érthető egyúttal az a jogalkotói cél is, amely szerint ilyen esetben nem kíván egy *jóhiszeműen eljáró* munkáltatót olyan helyzetbe hozni, hogy munkakeresését megkönnyítendő még fizessen is a kötelezettséget szegő munkavállalónak. Ez egyfajta szankciós jellegű szabályozás, amely a végkielégítésre való jogosultság megvonásával bünteti a kötelezettségszegő munkavállalót. A végkielégítés főszabály szerinti rendeltetése meglátásom szerint itt nem sérül. Kikövetkeztethető a jogalkotói indok, a jogosultságból ily módon történő kizárás. Ugyanakkor felmerül az az Mt.-ben nem tisztázott kérdés, hogy a munkáltató ilyen indokkal felmondást rendeltetésszerűen milyen határidőben gyakorolhat.

A másik esetkör, amelyet az új Mt. kizár a végkielégítés köréből, a munkavállaló nem egészségi okkal összefüggő képessége. Ide tartoznak pl. azok az esetkörök, amikor a munkáltató a jogviszonyt szakmai alkalmatlanságra hivatkozással szünteti meg.

Ha a munkavállaló jogviszonya *szakmai alkalmatlanság* indokkal szűnik meg, abban az esetben is csak akkor járna végkielégítés, ha a munkaviszony legalább 3 éve fennáll. A szakmai alkalmatlanság egy – általában – tartós állapot meghatározása, amely azt jelenti, hogy a munkavállaló képességei hiányossága miatt nem képes és tartósan nem alkalmas az adott munka végzésére. Ha a munkavállaló ugyanazt a feladat- és munkakört látja el, miközben a munkáltató szakmailag alkalmatlannak minősíti, abban a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének nem- vagy hiányos teljesítése is nagyban szerepet játszhat. Ilyen esetben a jogszabály arra ad lehetőséget, hogy egy munkáltatói mulasztás (a képességek helytelen, illetve késedelmes felmérése) következményéből fakadó helyzet (felmondás) következményét (végkielégítés fizetése) áttolja a munkavállalóra, és egy jogszerűen járó juttatástól fosztja meg. Ilyen körülmények között tehát a munkáltató egyébként jogszerű magatartása (végkielégítés meg nem fizetése) nem tekinthető rendeltetésszerűnek.

Abban az esetben viszont, ha a munkáltató menthető indokot tud felmutatni, ami miatt a képességhiány megállapítására 3 év nem volt elegendő, a rendeltetésszerű joggyakorlás nem sérül.

Előfordulhat, hogy a szakmai alkalmatlanság megállapítása egy feladat- vagy munkakörváltás után következik be, és így összességében a munkaviszony tartama meghaladja a 3 évet. Ebben az esetben is csak a körülmények mérlegelésével lehet eldönteni, hogy a szakmai alkalmatlanság egy nem elég megalapozott (esetleg vétkes) munkáltatói magatartás következménye-e vagy valóban teljes egészében a munkavállalóra lehet hárítani annak következményeivel együtt (végkielégítésre való jogosultság elvesztése).

Véleményem szerint a jogszabály ellentmondásosan szabályozza a végkielégítés megvonását a munkavállalótól azokban az esetekben, amikor a munkáltató felróható magatartása is közrejátszik abban, hogy a szakmai alkalmatlanságra 3 év után derül fény. Szélsőséges esetben a szabályozás fenntartása arra is vezethet, hogy ha munkáltató pl. átszervezés során egy munkavállalót el kíván bocsátani, előbb olyan feladattal bízza meg, amelynek nem megfelelő teljesítésével – képességbeli hiányosságai folytán – szakmai alkalmatlanság miatt közölgjön vele felmondást. Így mentesülhet a munkáltató a végkielégítés megfizetése alól.

Érdekes a *minőségi csere* vonatkozásában megvizsgálni a kérdést.<sup>10</sup> A minőségi csere lényege abban ragadható meg, hogy egy objektív, a munkáltató működési körébe tartozó ok miatt változás áll be – a munkavállalótól – egy adott munkakörhöz tartozó szakmai és/vagy képességbeli elvárásban. Ilyen módon félig a munkavállaló működésével összefüggő, részben pedig a munkavállaló

---

<sup>10</sup> Jogirodalmilag kettős a minőségi csere besorolása, van, aki a megszüntetési okok közül a munkavállalói képességek körébe sorolja, mások a munkáltató működésével összefüggő okok közé. Utóbbi esetben értelemszerűen fel sem merül, hogy a minőségi cserével érintett munkavállaló nem kap végkielégítést.

képességeihez kapcsolódó okról van szó. Nagyobb szakmai tapasztalat, magasabb, esetleg más típusú végzettség, képzettség, idegen nyelvtudás válik szükségessé a munkáltató oldalán, amivel az elbocsátandó munkavállaló nem rendelkezik. A munkavállaló szakmailag relatíve válik alkalmatlanná, ami korábban megfelelt a munkáltatónak, mára már nem kielégítő.

Mivel ebben az esetben a munkaviszony megszüntetését a megváltozott körülmények indukálják, ezért még kevésbé lehet megmagyarázni a jogalkotói elhatározást, amely ebben az esetben törvény erejénél fogva megfosztaná a munkavállalót a végkielégítéstől. Nem találok olyan indokot, amely ezt elfogadhatóvá teszi, ha a végkielégítés jogintézményének célját tekintjük.

Mind régi, mind pedig az új Mt. tartalmazza azt a szabályt, amely szerint nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. E szabály bevezetését azzal indokolták, hogy egy nyugdíjas munkavállalónál nem forog fenn a jogintézmény szociális indoka, mivel a munkaviszony megszűnését követően nyugdíjra válik jogosulttá, ezért egzisztenciálisan nem szorul rá. A szociális indokok ennél fogva oka fogyottak a vonatkozásában. A másik indok ugyanakkor, a hűségnek, a munkahelyi közösség tagjának szóló elismerés ebben az esetben még fennáll. Ennek fényében a jogintézmény célját szem előtt tartva nem teljes egészében védhető a jogalkotói lépés, amellyel a fenti esetekben kizárta a munkavállaló végkielégítésre való jogosultságát.

Érdemes megemlíteni, hogy a jogalkotó a végkielégítés szabályozását a kollektív szerződés vonatkozásában diszpozitív jellegűvé tette, amelytől bármely irányba szabadon el lehet térni. Tehát kollektív szerződésben akár az is előírható, hogy a munkavállalót semmilyen esetben nem illeti meg végkielégítés, bármilyen hosszú időtartamban álljon is fenn a jogviszonya. Abból a szempontból érthető ez a jogalkotói lépés, hogy a munkáltatónak is terepet akar hagyni a jogalkotó a kollektív szerződéskötés előmozdítása érdekében, – különösen a bérjellegű juttatások esetén. Ugyanakkor meglátásom szerint jelenleg hazánkban ez a megoldás túl tágra nyitja a kollektív szerződéses megállapodás lehetőségeit, mivel feltételezi, hogy a jelenlegi hazai helyzetben a szakszervezet olyan alkut kössön a munkáltatóval, amely kompenzálhatja egy jogintézmény teljes mellőzését a gyakorlatból.

**3.3. A felelősség terjedelme a munkavállalói kártérítési felelősség általános felelősségi alakzatában.** A munkavállalói felelősség általános alakzata szerint a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. [ Mt. 179. § (1) bek.] A kártérítés mértéke úgy alakul, hogy *szándékos vagy súlyosan gondatlan* károkozás esetén a *teljes kárt* meg kell téríteni, egyébként pedig – *enyhe gondatlanság* esetén – *nem haladhatja meg* a munkavállaló *négyhavi távolléti díjának* összegét. Az Mt. 191. § (2) bekezdése úgy szabályoz, hogy *kollektív szerződés* rendelkezése alapján, *gondatlan* (ideértve az *enyhe és a súlyos gondatlansággal okozott károkat is*) károkozás esetén a kártérítés mértéke *legfeljebb* a munkavállaló *nyolc havi távolléti díjának* összege.

A régi Mt. a kérdéskört úgy szabályozta, hogy (akár enyhe, akár súlyosan) gondatlan volt a károkozás, a munkavállalót legfeljebb félhavi átlagkeresete erejéig terhelte a kártérítési kötelezettség. Ettől munkaszerződésben el lehetett térni, ahol másfél havi, kollektív szerződés alapján hat havi átlagkeresetben lehetett maximálni a munkavállaló által fizetendő kártérítés összegét. A jogalkotói cél ebből a lépcsőzetes rendszerből világosan kitűnik: a felek megállapodása kiterjesztheti az összeghatárt, a kollektív szerződés pedig ennek még tágabb keretet adhatott, így engedve teret a felek szerződési megállapodásainak. [Feltételezhetően a munkavállaló(k) oldalán jelentkező többletjog(ok)ért cserébe.]

Az új Mt. szakít a lépcsőzetes rendszer megoldásával, enyhe gondatlanság esetén négyhavi távolléti díj összegében határozza meg a törvény alapján megállapítható maximális kártérítési összeget. Munkaszerződésben ettől csak a munkavállalóra kedvezőbb irányba lehet eltérni. A jogalkotói szándék eddig követhető, szétválasztja a gondatlansági alakzatokat, felemeli a kártérítési limit összegét, enyhe gondatlanságnál négyhavi összegben maximálva<sup>11</sup>, súlyos gondatlanságnál teljes kártérítésben meghatározva azt.

A munkavállaló kártérítési felelősségének célja, hogy az általa a munkaviszony körében vétkesen okozott károk megtérítésre kerüljenek. Mivel a munkavégzés a munkáltató érdekében történik, és a munkavégzés helyszínének biztosítása, a szervezetrendszer kialakítása, a munka megszervezése, stb. a munkáltató feladata és felelőssége, a munkavállaló kártérítési felelőssége összegszerűségében korlátozott a polgári jog általános felelősségi alakzatához képest. Ezt jelenti az enyhe gondatlansággal okozott károk esetén a kárplafon. A jogalkotó diszpozitív jogalkotásra irányuló szándékát jelzi, hogy enyhe gondatlanság esetén ez a limit legfeljebb nyolc havi távolléti díjra emelhető kollektív szerződésben, ha a munkáltató kialakítja, pl. olyan munkahelyen, ahol enyhe gondatlansággal is nagyobb károkat lehet okozni a munkáltatónak.

Kérdés azonban, hogy mi a rendeltetése annak a jogalkotói lépésnek, amely lehetővé teszi, hogy súlyos gondatlanság esetén is *legfeljebb* nyolc havi távolléti díj kerülhessen a kollektív szerződésbe. Ez tehát a teljes kártérítési összeg leszállítása, ráadásul nemhogy négyhavi, hanem akár két- vagy félhavi, stb. távolléti díj összegére. Itt az érhető tetten, hogy az Mt. lehetőséget ad a munkáltatóknak arra, hogy kollektív szerződéseikben a súlyos gondatlanság szigorú törvényi szabálya helyett olyan fokban térjenek el, ami már megkérdőjelezi az eredeti jogalkotói célt. Jogszerűvé válik, hogy az egyik munkáltatónál súlyos gondatlanság esetén teljes felelősség terhelje a munkavállalókat, a másikonál pl. egyhavi távolléti díj erejéig terjedjen a kártérítési összeg. Jogilag még arra is van lehetőség, hogy enyhe gondatlanság esetén négyhavi, súlyosnál pedig ennél alacsonyabb mértékű kárplafont határozzanak meg.

<sup>11</sup> Ld. még a témáról Deli P.: *A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jogösszehasonlító keresztmetszetében* <http://doktori.bibl.u-szeged.hu/1904/> 2014. 07. 08.

Mivel hazánkban gyakori jelenség, hogy a kollektív szerződések az Mt. szabályait másolva veszik át<sup>12</sup>, az is előfordulhat, hogy az kerül bele, hogy gondatlan károkozásnál legfeljebb nyolc havi távolléti díj a kártérítés maximális összege. Kérdés, hogy abban a megfogalmazásban mire terjed ki a felek szándéka? (Az enyhe gondatlanság limitjét felemelni vagy a súlyos gondatlanságét leszállítani?)

Ezzel a megoldással mi lehet a jogalkotó célja? Mivel a munkáltatók sokfélségére a szabályozás nem lehet *ex lege* tekintettel<sup>13</sup> egy keretrendszer alkalmas lehet arra, hogy az egyes munkáltatók megtalálják, kollektív szerződésben kialakadják a számukra megfelelő szabályozást. Ugyanakkor jelen megoldással a jogalkotó éppen maga nyit utat, hogy a kártérítési felelősség jogintézményét akár rendeltetésével össze nem férő módon alkalmazzák. Ezzel a kártérítési felelősség jogintézményének rendeltetése, ha nem, komolysága kérdőjeleződik meg, mert diszkrepancia áll fenn a jogintézmény logikájában.

#### 4. Közvetkeztetések

Ha egy jogosító főszabály (pihenőidő garantálása, végkielégítéshez való jog) alól kivételeket fogalmaz meg a jogalkotó, a mögött feltételezhető egy világos, védhető és védendő érdek. Amennyiben ez az érdek nem világos, nemcsak védendősége kérdőjeleződik meg, hanem a főszabály rendeltetése is, sőt, valahol a jogszabály tartalmi legitimitása, összhangja is. A fentebb kifejtett jogintézmények kapcsán, a munkáltató és munkavállaló közötti külön megállapodásokkal, a végkielégítés általános megvonásával a munkavállaló nem egészségügyi okkal összefüggő képességei miatti megszüntetésnél, valamint a kártérítési felelősség mértékénél a munkavállalói kártérítési felelősség általános felelősségi alakzatában a kollektív szerződéses rendelkezés esetén megítélésem szerint ennek lehetünk tanúi. Egy felvállaltan munkáltatóbarát, a korábbi Mt.-hez képest rugalmasító, egyúttal „diszpozitívizáló” törvényben ezek a megoldások fokozzák a bizonytalanságot, a kiszámíthatatlanságot nemcsak a munkavállalók oldalán, hanem a jogszabály általános értelmezése során is. Ami egy nem kívánt mellékhatás.

---

<sup>12</sup> Dabis Erzsébet - Feleky Gábor - Lőrinczi János - Rossu Balázs - Rúzs Molnár Krisztina: ELEMZŐ TANULMÁNY az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata Szegedi Tudományegyetem 2015 [http://www.liganet.hu/news/8813/Az\\_uj\\_Mt.\\_kutatas\\_osszefoglalo\\_tanulmany.pdf](http://www.liganet.hu/news/8813/Az_uj_Mt._kutatas_osszefoglalo_tanulmany.pdf) 92. o.

<sup>13</sup> 41/2009. (III. 27.) AB határozat