
A rendes felmondás főbb szabályai és a jogellenes felmondás jogkövetkezményei egyes jogrendszerekben

Radnay József

a XXI. században fokozott jelentősége van a munkáltatói tevékenység gazdaságosságának. Ezzel függ össze az, hogy a munkáltatóknak főleg a verseny-szférában tevékenységüket az adott körülményekhez kell igazítaniuk, ami azzal jár, hogy a munkavállalók számát esetenként csökkenteniük, majd emelniük kell. Az előbbi az esetek nagyobb részében – közös megegyezés hiányában – rendes felmondással történik.

1. Németország

Németországban kezdetben a felmondási védelem annyiban érvényesült, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés nem volt felmondható, és a megállapodásos, később pedig a törvényi felmondási időt meg kellett tartani.¹

Az 1900. január 1-jén hatályba lépett BGB 622-623. §-a szerint magasabb szintű szolgálatot teljesítő alkalmazottnál általában a negyedév végére szólóan hat heti, munkásnál általában két heti volt a felmondási idő.

A porosz bányatörvény 1909.06.28-i novellája rendelkezett arról, hogy bizonyos munkavállalóknak csak meghatározott okból mondhatott fel a munkáltató.²

Az 1920. évi üzemi tanácsokról szóló törvény rendelkezett először a rendes felmondás indokolásáról és az üzemi tanács jogairól anélkül, hogy az üzemi tanács megakadályozhatta volna a munkaviszony megszüntetését. Ilyen esetben a munkaügyi bírósághoz fordulás előfeltétele volt, hogy az üzemi képviselő a felmondást jogellenesnek tartsa, ha azonban a munkáltató fenntartotta az intézkedését, a munkavállalónak kártérítés járt.³

1951-ben felmondásvédelmi törvény (KSchG) lépett hatályba. Célja az ellentétes érdekek kiegyenlítésére, magas szintű munkahelyi biztonság elérésére irányul.⁴

¹ Neumann: *JURA EUROPAE – Arbeitsrecht – Deutschland*, München, C. H. Beck, 1992, 170. o., MünchArbR/Berkowsky § 127/2.

² MünchArbR 2. kiadás, München, Beck, 2000 127. § 4/.

³ Hans Carl Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 7. kiadás, München, Vahlen, 1967, II/1.kötet, 170. o., MünchArbR 127. § 5/.

⁴ MünchArbR 127. § 20-21/.

A felmondási védelem köre: 1985. évtől ötnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóra, és hat hónapot meghaladóan a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra terjedt ki. Ez a szabály 2004. január 1-től annyiban változott, hogy ha 2003.12.31-én az üzemben tíznél több munkavállalót foglalkoztattak, a felmondásvédelem fennmaradt. Ha viszont a megjelölt időben legfeljebb öt munkavállalót foglalkoztattak, a felmondásvédelem akkor következik be, ha a foglalkoztattak száma tízet meghalad. Nem kell a törvényt alkalmazni sztrájk, illetve kizárás esetén történő elbocsátásra (KSchG 25. §). Kivételesen azonban a törvény hatálya alá nem eső munkavállalóval közölt felmondás is jogellenes lehet, a szociális szempontok minimumának megsértése esetén.⁵

Főszabály szerint, ha a munkavállaló munkaviszonya ugyanazzal az üzemmel, vagy vállalattal megszakítás nélkül hat hónapot meghaladóan fennállt, a felmondásvédelemnél fogva a szociálisan megalapozatlan rendes felmondás nem hatályos. A felmondáshoz, vagy a munkaszerződést megszüntető szerződéshez írásba foglalt nyilatkozat szükséges (BGB 623. §). A felmondás nem vonható vissza, s ez akkor is irányadó, ha a felmondás jogellenes volt, vagy a munkavállaló ennek megállapítása iránt keresetet terjesztett elő.⁶

Jelenleg a munkavállaló munkaviszonya négyheti felmondási idővel a naptári hónap 15., vagy utolsó napjára mondható fel (BGB 622. § (1) bek.). Ha a munkaviszony az üzemmel vagy a vállalattal legalább két/öt/tíz, tizenkettő/tizenöt/húsz éve fennállt, a munkáltatói felmondási idő a naptári hónap utolsó napjára szólóan egy, majd fokozatosan emelkedve hét havi idő. A munkaviszonyban töltött idő számításánál nem lehet figyelembe venni azt az időt, amelyet a munkavállaló 25. életévének betöltése előtt töltött munkaviszonyban (BGB 622. § (2) bek.). Kollektív szerződés hosszabb vagy rövidebb felmondási időt is megállapíthat (BGB 622. § (4) bek.), a munkavállalói felmondási idő azonban nem lehet hosszabb, mint a munkáltatói (BGB 622. § (6) bek.).

A munkáltatói felmondási jog korlátozás nélkül kizárható.⁷ Ennek megfelelően egyes kollektív szerződések meghatározott munkavállalói csoportok, például az 53. életévüket betöltöttök tekintetében kizárják a rendes felmondást. A munkavállaló felmondási joga is kizárható, legfeljebb azonban öt évre, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról szóló törvény (TzBfG) 15. § IV alapján.⁸ Ha a felek a munkaszerződés felmondhatósága felől nem rendelkeztek, nem alkalmazhatók minden további nélkül a törvényben előírt felmondási idők. Nem kizárt, hogy a felek eltérő szabályozást kívántak alkalmazni.⁹

A rendes felmondással élő nem köteles a felmondási nyilatkozatát indokolni.¹⁰ A felmondásvédelmi perben az a kötelezettség terheli a munkáltatót, hogy a felmondás indokait adja elő és bizonyítsa, valamint ezen túlmenően azt is, hogy szociális-

⁵ BAG AP 17-18 a KSchG 1969 23. §-ához.

⁶ BAG AP 6, 9 KSchG 1969 9. §.

⁷ BAG NJW 85, 1851.

⁸ Palandt: *BGB*, 66. kiadás, München, Beck, 2007, 622. § 8/.

⁹ BAG AP 1 a BGB 154. §-ához.

¹⁰ BAG AP 55-56 KSchG 1. §-ához, Palandt: *i.m.* 620. § előtti 35/. Ez alól kivétel, ha a kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás ezt előírja, később azonban a munkavállaló követelheti az indokolást (KSchG 1. § III 1, BAG NZA 99, 602.).

ellenességet megalapozó ok nem áll fenn.¹¹ A felmondást a munkavállaló személye, magatartása, vagy gazdasági ok alapozhatja meg, ennek hiányában a felmondás szociálisan jogellenes. Utóbbi eredhet a kiválasztási irányelv meg nem tartásából, vagy nem kellő figyelembevételéből is,¹² vagy tovább-foglalkoztatási lehetőség fennállásából. Ha gazdasági/üzemi okból kerül sor felmondásra, meg kell állapítani, hogy mely munkavállalókat kell bevonni a kiválasztásba, milyen szociális adatokat vesznek figyelembe, és mely munkavállalókat nem kell bevonni a kiválasztásba.¹³

Ha a munkáltató a felmondás előtt nem hallgatja meg az üzemi tanácsot, a felmondás jogellenes.¹⁴

A munkavállaló a felmondással szemben három heti határidőben léphet fel jogai érvényesítése iránt.

A felmondás érvényességéhez az okok megnevezése nem szükséges, ezért a felmondás közlése előtt felmerült indokok felhozhatók, feltéve, hogy azokról a munkáltató a felmondás után szerzett tudomást.¹⁵

A Szövetségi Munkaügyi Bíróság gyakorlata értelmében – a BetrVG 102. §-ának (5) bekezdésében foglalt eset kivételével – azt a munkavállalót, akinek munkaviszonyát a munkáltató felmondta, de a munkaügyi bíróság nem jogerősen a jogviszony helyreállítását rendelte el, a jogerős ítélet meghozataláig munkába állítani és foglalkoztatni kell, hacsak ezt a munkáltató védelemre méltó érdekei nem zárják ki (BAG AP 14. számú határozata a BGB 611. §-ához: *Beschäftigungspflicht*). E határozat indokolása szerint annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonyát a munkáltató felmondta, igénye van szerződészerű foglalkoztatásra a felmondási idő lejártát követően a felmondásvédelmi per jogerős befejezéséig, ha a felmondás jogellenes és a munkáltató védelmet igénylő túlnyomó érdeke ezt nem zárja ki. A nyilvánvalóan jogellenes felmondás esetén kívül ugyanis a felmondási per kimenetelének bizonytalansága megalapozza a munkáltató védelmet érdemlő érdekére tekintettel a felmondásvédelmi per tartamára a munkavállaló foglalkoztatásának mellőzését. Ez általában túlnyomó jellegű a munkavállaló foglalkoztatáshoz fűződő érdekéhez képest, mindaddig amíg a perben nem hoznak a felmondás jogellenességét kimondó ítéletet. Ez a munkaszerződéses foglalkoztatási igény keresettel érvényesíthető. Ha a felek között vitás a felmondás jogszerűsége, a foglalkoztatás iránti keresetnek csak akkor lehet helyt adni, ha a munkaügyi bíróság a munkavállaló keresete alapján megállapította, vagy egyidejűleg megállapítja, hogy a munkaviszonyt a felmondás nem szüntette meg, ennek elmaradása esetén a bíróság a keresetet elutasítja.

Az, hogy a felmondásvédelmi per tartamára a felmondási idő lejártát követően megilleti-e a munkavállalót munkabér-igény, a felmondásvédelmi jogvita kimenetelétől függ: ha a felmondásvédelmi igény megalapozott, a munkabérigény fennáll a

¹¹ Wolfgang Zöllner – Karl-Georg Loritz – Curt Wolfgang Hergenröder: *Arbeitsrecht*, 6. kiadás. München, Beck, 2008, 24 VI. p.

¹² BetrVG § 95, Zöllner: *i.m.* 284-287. o.

¹³ Schaub Günter: *Arbeitsrecht von A-Z*, 17. kiadás, München, dtv., 638. o.

¹⁴ Zöllner: *i.m.* 265. o.

¹⁵ BAG NZA 1986, 674.

BGB 611, 615. §-a alapján.¹⁶ Ennek megfelelően, ha a bíróság úgy dönt, hogy a megszüntetés jogellenesen történt, ebből a jogviszony folytatása következik. Ilyen esetben a per tartamára a munkavállaló munkaviszonyban állónak tekintendő, ezért erre az időre a munkavállalónak munkabér jár.¹⁷

Szociálisellenesség esetén azonban a munkavállaló, de a munkáltató is kérheti a visszahelyezés mellőzését, és ha ennek a bíróság helyt ad, a munkavállalónak végkielégítés jár, aminek felső határát a törvény szabja meg: általában 12 havi kereset, bizonyos korhatár és szolgálati idő felett ennél több jár (a bíróság által meghatározott időpontban 50 év feletti kor és legalább 15 évi szolgálati idő esetén: 15 havi bér, 55 év felett és legalább 20 évi szolgálati idő alapján: 18 havi bér). Ilyenkor a törvény értelmében a munkaviszony megszüntetésének időpontjaként a KSchG 9. § II alapján általában azt az időpontot kell meghatározni, amely a felmondás jogszerűsége esetén lett volna irányadó. Vagyis ilyen esetben a munkavállaló elveszti a határozathozatalig ezt meghaladóan eltelt időre egyébként őt megillető munkabér-igényt. Ilyenkor a marasztalás összege általában nem felel meg az elmaradt munkabér összegének.¹⁸ A végkielégítés a munkahely elvesztése miatti, további kárigényt kizárja,¹⁹ ez azonban a végkielégítés összegének megállapításánál mérlegelhető.²⁰

A gyakorlatban általában abból indulnak ki, hogy az üzemhez tartozás alapján évenként egyhavi végkielégítés jár. A felmondásvédelmi perek túlnyomóan egyezséggel nyernek befejezést, ilyenkor a meghatározott – esetleg a KSchG 9. § II-nek megfelelő – időpontban a munkaviszony megszűnik, a törvénynek megfelelő, vagy nem ritkán azt jelentősen meghaladó végkielégítés fizetése mellett. Ezért a munkavállaló törekvése arra irányul, hogy nagyobb végkielégítésben részesüljön, mintha a bíróság a munkaszerződést megszüntette volna. Tényadatok arra mutatnak, hogy az ügyek mintegy 80 %-ában a végkielégítést egyezséggel állapítják meg, s csupán az érintettek 1,7 %-ának állítják helyre a munkaviszonyát a per alapján. Utóbbi esetben, vagyis ha a munkavállaló megnyerte a felmondásvédelmi pert, az eredeti munkaviszony helyreállt, és a bérfizetési kötelezettség a fennálló munkaviszonyból ered.²¹

A visszamenőleges megszüntetés miatt hosszú pertartam esetén, figyelemmel a végkielégítés jobbára adómentes voltára is, a munkavállalóra nézve kedvezőbb lehet a korlátozott mértékű végkielégítéssel történő megszüntetés helyett a munkaviszony munkavállalói felmondása és az addig esedékes bérigény érvényesítése.²²

Újabb különös jogszabály alapján, ha a munkáltató üzemi okból mondja fel a munkaviszonyt, és a munkavállaló nem lép fel a felmondással szemben a munkáltató azon nyilatkozata alapján, hogy ilyen esetben önként térítést fizet, a munka-

¹⁶ Alfred Söllner – Raimund Waltermann: *Grundriss des Arbeitsrechts*, 13. kiadás, München, Beck, 2003, 356. o.

¹⁷ Zöllner: *i.m.* 289. o. 3/a.p., Löwisch Manfred: *Arbeitsrecht*, 7. kiadás, Düsseldorf, Werner, 2004, 1394-1395. p.

¹⁸ BAG AP 12 a KSchG 1969 9. §-ához.

¹⁹ BAG AP 2, 10 a KSchG 1969 9. §-ához.

²⁰ Löwisch: *i.m.* 1403. p.

²¹ Zöllner: *i.m.* 290- 293. o.

²² BAG NZA 1985, 60 – Dütz: *Arbeitsrecht*, 368. p.

vállalónak a munkaviszonya minden éve alapján félhavi kereset jár azzal, hogy hat hónapot meghaladó idő teljes évnek számít (KSchG - 2004.01.1-jén hatályba lépett - 1a §). A vezetőállású csak végkielégítésre tarthat igényt.

2. Franciaország

A francia munkajog egyik legfontosabb célkitűzése a foglalkoztatás biztonságáról való gondoskodás. Az a jogi sivatag, amely sokáig jellemző volt a francia szociális jogra, később bőséges törvényhozási aratáshoz vezetett, a munka már nem a többihez hasonló árú, hanem a francia civilizáció egyik legfőbb értéke.²³

A francia jog eredetileg azt az elvet követte, hogy a határozatlan időre szóló munkaviszonyt az egyik fél egyoldalúan megszüntetheti.

Az 1890. december 27-i módosítás szerint a CC előbbieknek megfelelő 1870. §-a azzal egészült ki, hogy a szerződés csupán az egyik fél akaratából való megszüntetése kártérítésre jogosíthat. Ettől kezdődően a visszaélésszerű megszüntetés kártérítéssel járt.

A XX. század kezdetén határozták el Franciaországban a munkajog kodifikálását. A munkaszerződésekről szóló I. könyvet 1910-ben, a munkafeltételekről szóló II. könyvet 1912-ben, a munkaügyi bíráskodásról, valamint az egyeztető, döntőbírói eljárásról és a foglalkozási képviselőkről szóló IV. könyvet 1924-ben, végül a koalíciókról szóló III. könyvet 1928. évben fogadták el.²⁴

Az 1928. július 19-i törvény előírta, hogy a bírósági ítéletnek ki kell térnie arra, hogy a szerződészegő fél milyen okra hivatkozott. A gyakorlat szerint nemcsak szándékos, hanem gondatlan magatartás is megállapítható a felelősséget. Ehhez a munkavállaló a jogellenességet tartozott bizonyítani. Később kettős bizonyítást kívántak meg a munkavállalótól: a felhozott munkáltatói indok alaptalanságának, illetve a való indok visszaélésszerű voltának igazolását.

Ennek módosítására irányult az 1973. július 13-i törvény, amelynek értelmében a munkáltatónak igazolnia kell a felmondásának való és lényeges indokát.

A CT L.122.4 rendelkezése előírja, hogy a határozatlan időre szóló munkaszerződés a szerződő felek bármelyikének akaratával a törvény szabályainak megfelelően megszüntethető.

Ha a munkaszerződést a munkavállaló mondja fel, a felmondási idő fennállását és hosszát jogszabály, vagy kollektív szerződés, ezek hiányában helyi vagy foglalkozási szokás határozza meg (L.122.5). Kollektív szerződés számos esetben rendelkezik úgy, hogy a munkavállalói felmondásra a munkáltató felmondására megállapított idők az irányadók.²⁵

A munkaviszony munkáltatói megszüntetése esetén, feltéve, hogy a munkaviszony a munkáltatóval

²³ Michel Despax – Jacques Rojot: *International Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations – France*, Dwynter, Kluwer, 1987. 22. p.

²⁴ Jeanne Thillhet-Pretnar – Michele Bonnechere: *JURA EUROPAE – Arbeitsrecht – Frankreich*, München, Neck, 1992., 30.00 3-4. p.

²⁵ Nathalie Temin-Soccol – Anne Elisabeth Combes: *Arbeitsrecht in Frankreich*, in: Martin Henssler– Axel Braun: *Arbeitsrecht in Europa*, Köln, Otto Schmidt, 2003, 239-301. o.

- hat hónapnál rövidebb ideig állt fenn, a felmondási időre az L.122.5 rendelkezése az irányadó,
- ugyanazon munkáltatóval hat hónaptól 2 évnél rövidebb ideig fennálló munkaviszony esetén a felmondási idő egy hónap,
- ugyanazon munkáltatóval legalább két évig fennállt munkaviszony esetén a felmondási idő két-három hónap.²⁶

Ha a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a határozatlan időre szóló munkaviszonyát, kártérítéssel tartozik (L.122.13). A munkáltatói felmondásnak reális és komoly indokon kell alapulnia, amely a munkavállaló személyével vagy a munkáltató helyzetével függ össze.

A munkáltatónak, aki munkavállalója munkaviszonyát személyi okból megszüntetni kívánja, döntése előtt az érintett munkavállalót előzetes értesítésnek és a törvényi határidőnek megfelelően meg kell hallgatnia és közölnie kell a döntésének indokát (L.122.14). Ezt követően egy munkanappal lehet a felmondást írásban, indokolással ellátva közölni, kivéve a csoportos létszámcsökkentést, valamint a kis számú munkavállalót foglalkoztató munkáltatót (L.122.14.1).

Gazdasági okból történő munkáltatói felmondás esetén lényeges, hogy csak súlyos, vagyis kellő súlyú és hosszabb időre szóló nehézségek alapoznak meg ilyen felmondást. Puszta forgalomcsökkenés, az üzleti tevékenység kisebb visszaesése nem minősül ilyen gazdasági oknak.²⁷ Hasonlóképpen nem ismerte el a bíróság átszervezésnek azt az esetet, amikor határozatlan időre szóló munkahelyeket a vállalat pusztán a jövedelmezőség növelése érdekében szüntetett meg.²⁸

Szükséges tehát a felmondási ok valósága, annak a hitelessége, vagyis a felmondás igazi okáról legyen szó, továbbá szükséges a felmondási ok bizonyított volta. Ettől különbözik a rendkívüli felmondási okot megalapozó súlyos jogsértés.

Mindkét fél kötelezhető bizonyításra, ha a bizonyítás elégtelen, a bíró rendelkezhet a szükséges bizonyításról.

L.122.9 szerint a két évet meghaladó munkaviszonyban töltött idővel rendelkező munkavállaló határozatlan időre szóló üzemi munkaviszonyának a munkáltató által történő megszüntetése esetén végkielégítésre jogosult, az első évtől kezdődően évenként a havi kereset 1/10-ére, ezen felül a tíz évet meghaladó üzemben eltöltött évenként további 1/15-ére, gazdasági okból történő megszüntetésnél az előbbi kulcsok kétszeresét kell alkalmazni.²⁹

Jogellenes elbocsátás esetén, ide nem értve a csoportos létszámcsökkentést és a gazdasági/üzemi okból való megszüntetést, ha a munkavállaló a legalább 11 munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább két évi munkaviszonnyal rendelkezik, a bíróság indítványozhatja a továbbfoglalkoztatást, ha azt bármelyik fél elutasítja, a munkáltató nemcsak végkielégítés fizetésére köteles, hanem ezen felül legalább hat havi keresetnek megfelelő kártérítés fizetésével is tartozik.³⁰ Visszahelyezés hiányában a legalább hat havi kereset abban az esetben is jár, ha a mun-

²⁶ Uo. 156. o.

²⁷ Uo. 139. o.

²⁸ Semmítőszék 1999. 11. 30-i határozata - *RJS* 2000/22.szám – Temin-Soccol - Combes: *i.m.* 146. o.

²⁹ Uo. 152, 154. o.

³⁰ Uo. 115. o.

kavállaló nyomban el tudott helyezkedni. Ha pedig gazdasági okra alapított munkáltatói felmondás bizonyul jogellenesnek, a bíróság a munkavállaló indítványára a munkaviszony helyreállítását rendelheti el. Kiseb juttatásban részesülnek, akik az előbbinél rövidebb munkaviszonyban töltött idővel rendelkeznek, illetve tizenegynél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál voltak foglalkoztatva. Ilyen esetekben a munkáltató a felmerült kárnak megfelelő térítés fizetésére köteles.

3. Nagy-Britannia

A kezdeti (mezőgazdasági jellegű) gyakorlatnak megfelelően a munkás alkalmazása általában egy évre szólt. Az 1799. évi *Combination Act* a munkások szervezkedését jogellenesnek, majd az 1824. évi törvény a munka megtagadását büntetendőnek minősítette. Ezt a következő évben hatályon kívül helyezték ugyan, a gyakorlat szerint a munkaszerződés megszegése meghatározott esetekben mégis büntetőjogi felelősséget vont maga után. Ennek megfelelően még 1861. évben is sor került büntetőjogi felelősségre vonásra a *Walsby v. Anley* ügyben.

A munkavállaló e büntetőjogi felelőssége 1875. évben szűnt meg és ettől kezdve tekinthető a felek jogi kapcsolata szerződéses jellegűnek. A jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítására azonban nem volt lehetőség.

1875 után egészen 1963-ig a szerződés felmondással megszüntethető volt, a munkáltató pedig szerződésszegés esetén nyomban is megszüntethette a munkavállaló munkaviszonyát.

1963 előtt kevés kollektív szerződés rendelkezett felmondási időről, és ha mégis, az rövid volt (például az építőiparban pénteken két órával a munka-befejezés előtti felmondás elégséges volt).

1960 után merült fel a felmondási idők meghosszabbítása. Eredetileg mindkét fél felmondására azonos felmondási idők megállapításáról volt szó, majd a szakszervezetek kezdeményezésére a munkavállalói legrövidebb felmondási idő egy hétre módosult, a munkáltatói pedig egytől négy hétig tartott a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függően.

A jogellenes elbocsátás (*unfair dismissal*) fogalmát az ipari kapcsolatokról szóló 1971. évi törvény (IRA) vezette be, ez tehát kizárólag írott jogszabályon alapul. Ez a jogintézmény azóta a munkavállalók legjelentősebb írott jogszabályon alapuló joga maradt. Az intézmény bevezetését nem kizárólag az motiválta, hogy a munkavállalóknak jobb munkahely-védelmet biztosítsanak, az intézkedés legalább annyira arra irányult, hogy az elbocsátások miatti sztrájkok száma csökkenjen és ez a közvéleményre kedvező hatást gyakoroljon.³¹

A munkaszerződés lényegében személyes jellegű, ezért bizonyos tények a *common law* szerint automatikusan annak megszűnéséhez vezetnek, így például a munkáltató halála. Jelenleg azonban az írott jog értelmében a természetes személy munkáltató halála a munkaviszony létszámfelesleg miatti megszűnésével eshet egy tekintet alá.³²

³¹ Harvey: *Industrial Relations and Employment Law*, London, Butterworth, 1972/2007, DI/2, 4-5/.

³² ERA s.136 (5) bek. b/ p.

A szerződés főleg megállapodással, vagy elbocsátással felmondási idővel vagy anélkül szűnhet meg.

A *common law* szerint a munkáltató a határozatlan időre szóló szerződés megszüntetésére ésszerű felmondási idővel jogosult, és a szokásjog szerint a munkáltató nem köteles az elbocsátást indokolni.

A jogellenes elbocsátás és az üzemi okból való megszüntetés szempontjából, ha a munkáltató a munkavállaló alkalmazásáról szóló szerződést felmondási idővel vagy anélkül megszünteti, a munkavállaló elbocsátottnak minősül. Jogalap nélküli megszüntetés esetében a munkavállaló a bírósághoz fordulhat. A jogellenes elbocsátás szabályai főleg annyiban térnek el a közönséges jogtól, hogy megengedik a bíróságnak az elbocsátás indokainak, körülményeinek vizsgálatát. Ha a munkáltató a törvény megszegésével szünteti meg a munkaviszonyt, az elbocsátás nem-fair lesz még abban az esetben is, ha a közönséges jog szerint jogszerű megszüntetésről van szó. Ugyanez megfordítva is áll: ha az elbocsátás hibás, az nem minősíti a felmondást nem-fairnek.³³

A munkaszerződést a munkavállaló is felmondhatja. Felmondási idő nélküli munkavállalói megszüntetés esetében a munkáltató általában versenytilalom esetében fordul a bírósághoz.

Ha a munkaszerződés a felmondási időt kifejezetten nem szabályozza, azt értelmezés alapján kell megállapítani. A legrövidebb törvényes felmondási időket most a foglalkoztatási viszonyokról szóló törvény (ERA) 1996 s.86 szabályozza. A munkáltatói felmondásra megállapított legrövidebb idő 1 hét, ha az adott munkaviszonyban töltött idő 2 évet nem ér el, ezt meghaladóan évenként 1 hét, de legfeljebb 12 hét, ha a munkaviszonyban töltött idő a 12 évet eléri. A munkavállalói felmondásra megállapított legrövidebb felmondási idő – legalább egy hónapig történt alkalmazás esetén – 1 hét. A felmondási idő a munkaviszonyban töltött időbe beszámít.

Felmondási ok általában a képesség, magatartás, illetve üzemi ok lehet. A munkavállalóval kérésére – meghatározott eltérésekkel – a nyilatkozatot követő 14 napon belül írásban közölni kell az elbocsátás indokát (ERA s.92).

A jogellenes munkaviszony-megszüntetés (*unfair dismissal*) hatályos szabályait az ERA X.fejezete, különösen s.94., és a *fairness* tekintetében s.95. és azt követő rendelkezései tartalmazzák. A főszabály abban áll, hogy a munkavállalónak joga van arra, hogy a munkáltató ne bocsássa el nem-fair módon (s.94 /1/). Ennek megszegése fejében nemcsak a felmondási időre jár térítés, hanem az elbocsátás indokával vagy módjával összefüggésben is. Ez a jog a részmunkaidőben foglalkoztatottat is megilleti, az alkalmi munkást azonban aligha.³⁴

Általában legalább egy évi megszakítás nélküli, a felmondási idő figyelembevételével történő foglalkoztatás szükséges a felmondásvédelemhez (s.108.). Ezt a törvény vélelmezi, ezért annak hiányát a munkáltatónak kell bizonyítania az ERA s.212 (5) szerint. A nyugdíjkorhatár betöltése után erre a védelemre nem lehet hivatkozni, a korhatárt általában a vállalati kollektív szerződés határozza meg, ennek hiányában a 65. életév az irányadó.

³³ Harvey: *i.m.* DI/5. p.

³⁴ Andrew C. Bell: *Employment Law*, London, Sweet and Maxwell, 2006, 10.1.1. p.

A felmondásvédelmi igényt a munkaviszony megszűnésétől számított három hónapon belül, ésszerűség esetén azt követően is, illetve felmondási idővel történt megszüntetésnél annak lejárta előtt kell érvényesíteni a munkaügyi bíróság előtt (s.111).

Az elbocsátás meghatározását az ERA s.94-95. tartalmazza. Az elbocsátásnak többféle esete lehetséges, ezek valamelyikének fennállását kell a munkavállalónak bizonyítania. Erről van szó elsődlegesen, ha a munkáltató szünteti meg a munkaszerződést. Lehetséges olyan elbocsátás, amely a határozott időre szóló munkaszerződés meg nem hosszabbításából ered. Ismert még az ún. vélelmezett elbocsátás (*constructive dismissal*), ennek esetében a munkáltató szerződéses kötelezettségét súlyosan megsértette, a munkavállaló a szerződésszegést nem fogadta el, és emiatt a munkavállaló munkaviszonya kilépéssel megszűnt.³⁵ Utóbbinak minta-példája a *Western Excavating Ltd v. Sharp* (1978) QB 761 ügy, vagy például az az eset, amikor a munkáltató egyoldalúan csökkenti a munkavállaló munkabéretét. Ilyenkor a bizonyítási teher a munkáltatóra hárul avégett, hogy igazolja az elbocsátás indokát, vagy ha annak egynél több indoka van, az elbocsátás fő-indokát. A nem-fair elbocsátás lényege abban foglalható össze, hogy ha az elbocsátás nem az öt fair ok valamelyikén alapul, illetve ha azt az eljárás során nem korrekt módon hajtják végre, az elbocsátás jogellenes. Ezek a fair okok a következők, amelyek valamelyikének fennállását kell mindenképp bizonyítania a munkáltatónak:

- a munkavállaló képességével, vagy képzettségével összefüggő indok,
- az egészségvédelmi és munkabiztonsági szabályok, valamint a szerződéses szabályok megszegésében megnyilvánuló magatartás,
- létszámtöbblet,
- a továbbfoglalkoztatás jogszabálysértéssel járna,
- egyéb lényeges indok (s.98). A gyakorlat szerint nem feltétlenül azt kell bizonyítania a munkáltatónak, hogy a (kereskedelmi stb. jellegű) döntése helyes volt, hanem elégséges annak igazolása, hogy őszintén hitt annak helyességében.³⁶

A munkavállaló személyisége önmagában nem, hanem annak megnyilvánulásai állapíthatnak meg a magatartáson alapuló nem-fair indokot.³⁷ A jogszabálysértés megvalósulhat a munkavállaló ismételt szabályszegésével, illetve alapulhat jogszabály-módosításon, amely a továbbiakban elzárja a munkavállalót a munkakörétől.³⁸

Vannak minden további nélkül nem-fairnek minősülő indokok. Ilyen a terhesség, gyermekszülés, anyaság, szülői szabadság (ERA s.99), szakszervezeti tagság, vagy annak hiánya, munkajogi jogutódlás, stb.

Létszámcsökkentés esetén nem-fair intézkedés, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy elbocsátás végett történt kiválasztásának fő-indoka szakszervezeti tagsága, illetve annak hiánya volt, vagy kiválasztása a szokásos szabályok megsértésével történt. Ezt az ERA 1996 s.139 szabályozza. Ilyenkor a munkavállalónak, akinek a munkáltatónál munkaviszonyban töltött ideje két évet meghalad, kártalanítás (*redundancy payment*) jár s.162 szerint.

³⁵ Harvey: *i.m.* DI/202. p.

³⁶ EAT Scott and Co v Richardson 2005 in: Bell: *i.m.* 10.3. p.

³⁷ Court of Appeal a Perkin v StGeorge,s Healthcare NHS Trust (2005) IRLR 934 ügyben.

³⁸ Bell: *i.m.* 10.3.4. p.

Ha a munkavállaló bizonyítja az elbocsátást, a munkáltató annak nem-fair indokára hivatkozik, akkor az elbocsátásnak ún. automatikus eseteiben további vizsgálatra nincs szükség, ilyen például a szakszervezeti tagság miatti elbocsátás. Egyébként az elbocsátás fair, illetve nem-fair mivoltának vizsgálata szükséges. Ennek során azt kell vizsgálni, hogy az adott körülmények között a munkavállaló elbocsátásáról szóló döntés azok közé tartozik-e, amelyet egy ésszerűen eljáró munkáltató meghozhatott.³⁹

Vannak szigorú döntések is: 14 évi szolgálati idővel rendelkező vasúti alkalmazottat elbocsátották, mert birtokában élelmiszert találtak, mely magatartással megszegte azt a rendelkezést, amely tiltja a szolgálat alatti saját számlára történő kereskedelmi tevékenységet, vagy mindkét alkalmazott elbocsátása olyan esetben, amikor egyikük lopást követett el, az azonban nem volt tisztázható, hogy melyikük.⁴⁰ Az ilyen ésszerűségi döntés ténykérdést képez, és a jogorvoslati szakban irányadónak minősül.

Hibás elbocsátásról (*wrongful dismissal*) van szó, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a szerződéses vagy törvényi felmondási idő megtartása nélkül szüntette meg. Ilyen esetben a munkavállaló szerződésszegés miatt kárigénnyel léphet fel a munkáltatóval szemben.

A munkavállaló hibás elbocsátáson alapuló igénye a bíróságok közzétett határozatain alapuló közönséges jogon (*common law*) nyugszik, és általában annak megtérítésére irányul, hogy a munkavállaló a felmondási időre nem kapott munkadíjazást. Ilyenkor nem igényelhetők a diszkrecionális bonusok, vagy fizetésemelés. Az ilyen követelést meg kell különböztetni attól az előbb tárgyalt másiktól, amikor a munkavállaló a jogellenes elbocsátást (*unfair dismissal*) sérelmezi: annak nem-fair voltát, illetve azt a módot, ahogyan az elbocsátást végrehajtották.

A hibás elbocsátás miatt a rendes bíróság előtti igényérvényesítésre ritkábban kerül sor. Ha ugyanis a munkaügyi bíróság előtt jogellenes elbocsátás miatt igényt érvényesítenek, nincs jelentősége annak, hogy az elbocsátás hibás volt-e. Ha a munkaügyi bíróság azután jogellenes elbocsátás miatt szankciót alkalmazott, nem igen marad fenn meg nem térült kár, hiszen a szankció nem korlátozódik a felmondási időre, amint az a hibás elbocsátás esetében történik.

Ezért legfeljebb arról lehet szó, hogy ha az elbocsátás fair volt, de a felmondási időre nem történt bérfizetés, erről dönt a rendes bíróság. Egyébként is a jogellenes elbocsátás jogkövetkezményei a hatékonyabbak, hiszen visszahelyezésre vagy újraalkalmazásra is sor kerülhet, s egyebekben nemcsak a felmondási időt veszik figyelembe. Ugyanakkor a jogellenes elbocsátás miatti kártérítés jogszabályi felső határral korlátozott, ami viszont nem vonatkozik a hibás elbocsátás eseteire, utóbbi azonban ritkán éri el ezt a felső határt.⁴¹ Különösnek tűnik az a joggyakorlat, amely szerint a hibás elbocsátás miatt megítélt összegre tekintettel kell lenni a későbbi jogellenes elbocsátás miatti perben, fordítva azonban nem szükségképpen.⁴²

³⁹ EAT Iceland Frozen Foods v Jones (1983) ICR 17, in: Bell: *i.m.* 10.4.1. p.

⁴⁰ EAT British Railways Board v Jackson (1994) IRLR 235, Monie v Coral Racing Ltd (1981) ICR 109. *uo.* 10.4.1. p.

⁴¹ Harvey: *i.m.* DI/6, O, Laoire v Jackel Int. Ltd (1990) IRLR 70.

⁴² Harvey: *i.m.* DI/7.

Az ACAS (állami foglalkoztatási szolgálat) fegyelmi szabályzatot tett közzé, s ha ezt a munkáltató figyelmen kívül hagyja, igen valószínűtlen, szinte kizárt, hogy a munkaügyi bíróság ne állapítsa meg az ilyen elbocsátás eljárási szempontból való nem-fair voltát. Az elbocsátás nem sérelmezhető, ha korona minisztere által aláírt igazolás szerint az elbocsátásra a nemzetbiztonság védelme érdekében került sor, hasonlóképpen kizárás/*lock-out* esetén.

A jogellenes elbocsátás elsődleges jogkövetkezménye a helyreállítás vagy újraalkalmazás. Ezeket azonban ritkán alkalmazzák. A helyreállítás esetében akként kell eljárni, mintha a munkavállaló jogviszonyát meg sem szüntették volna, vagyis a kiesett időre is jár bér. A gyakorlat szerint ebben az esetben kiegészítő kompenzáció is lehetséges, ha a munkafeltételek csak részben felelnek meg a korábbiaknak. Újraalkalmazásnál összehasonlítható, illetve egyébként elvárható munkakört biztosítanak. Utóbbi ritka megoldás, amit a munkáltató nem köteles elfogadni, ebben az esetben a továbbiakban ismertetett szabályokat kell alkalmazni.

Akinek a munkaviszonyát jogellenesen megszüntették általában kártérítésre jogosult. Ez alap-juttatásból áll, és ezt kiegészítő juttatás egészítheti ki főleg olyan esetben, amikor a munkáltató a visszahelyezést nem fogadta el.

Az alap-juttatás

- a hetibér (max. GBP 290) másfélszerese a munkavállaló 41. és azt követő munkaviszonyban töltött életévei után, legfeljebb azonban általában a 65. életévig,
- a hetibér a 22. és azt követő, előbb nem említett életévei után, végül
- a hetibér fele a munkavállaló az előbbieken nem érintett munkaviszonyban töltött évei után, mindennek során legfeljebb 20 év vehető figyelembe úgy, hogy az alap-juttatás GBP 8700 összeget nem haladhat meg.

A kiegészítő juttatás összegét a munkavállaló 26-52 heti nettóbére alapján számítják, az egyéb juttatások beszámításával. Ennek legnagyobb összege GBP 58.400 lehet.

Az adatok szerint a bírósághoz fordulók mintegy egyharmada lesz pernyertes. E szerénynek mondott eredményhez hozzájárul az is, hogy a bíróságok általában nem biztosítják a jogellenesen elbocsátottak újra-foglalkoztatását. Ebben 1977. óta az összes igénylők csupán 2 %-a részesült. A jóvátétel általában kártérítésben áll, 1983-ban GBP 1345 átlag-összegben, ami az illető évben az átlagos heti kereset kilencszerese volt.⁴³

Inkább zárójelben jegyezhető meg, hogy ebben az országban a munkavállalóval szembeni kárigény-érvényesítés kivételes.⁴⁴

Összefoglaló megállapítás szerint azok a kísérletek, hogy a munkavállaló állás-hoz való joga megmérkőzhessen a munkáltató "tulajdonjogával", nem vezettek eredményre.⁴⁵

⁴³ Bob Hepple – Sandra Fredman: *International Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations – Great Britain*, Deventer, Kluwer, 1986, 273. o.

⁴⁴ Janata Bank v. Ahmed (1981) ICR 791, Andrew Harth - Taggart: *Arbeitsrecht in GB*, in: Henssler – Braun: *Arbeitsrecht in Europa*, 397-453. o.

⁴⁵ Hepple – Fredman: *i.m.* 275. o.

4. Magyarország

Magyarországon az első ipartörvény (1872. évi VIII. tc.) néhány §-ban foglalkozott az iparossegédek és a gyári munkások jogviszonyának szabályaival. Ezek közé tartozott, hogy 10 éven aluli gyermek nem volt alkalmazható, a 10-12 éves fiatal alkalmazásához iparhatósági engedély volt szükséges, és a 12-14, illetve 14-16 éves fiatalok napi munkaideje legfeljebb 8, illetve 10 óra lehetett (70. §).

A második ipartörvény, az 1884. évi XVII. tc. 92. §-a a munkaadó és a segéd közötti jogviszonyban 15 napi felmondási időről rendelkezett.

Később a kereskedősegéd és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek felmondási ideje legalább kétévi szolgálat esetén 3 hónap, a fontosabb teendőkkal megbízott alkalmazotté 6 hónap (1910/1920.ME r. 2. §), magánvállalati alkalmazottnál kivételesen egy év volt (42.JD.).

A munkabéri szerződést a felek rendszerint rövidebb időtartamra kötötték, ezért a szokásjogi szabályok szerint az ilyen szerződéssel létesített jogviszony a szerződésben meghatározott munka befejezésével vagy az ott meghatározott idő elteltével szűnt meg. A határozatlan időre kötött szolgálati szerződést pedig a szerződésben vagy jogszabályban meghatározott felmondási idő megtartásával lehetett megszüntetni.⁴⁶

1945. évben az 1910-es rendelet helyébe a szolgálati viszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 9400/1945.(IX.21.) ME r. lépett, a korábbihoz képest általában kedvezőbb munkafeltételek megállapításával.

Majd az 1951.01.31-én kihirdetett és másnap hatályba lépett I.Mt. szabályozta a munkaviszonyban történő munkavégzést. Ez a jogszabály a felmondást mindkét fél részéről eltérő törvényi okok alapján, egységes 15 napi felmondási idővel engedte meg, és a munkáltatótól megkívánta a nyilatkozat írásba foglalását (Mt. 29-30. §).

A II.Mt. (1967. évi II. tv.) szabályai szerint a munkaviszony felmondással, 15 naptól hat hónapig terjedő felmondási idővel volt megszüntethető, azt a munkáltatónak írásba kellett foglalnia, és ha a munkavállaló legalább egy évet eltöltött nála, illetve, olyan esetben, amikor ez volt a munkavállaló első munkaviszonya, vagy a munkavállaló kérte az indokolást, a felmondást kötelező volt írásban megindokolni, hogy a továbbiakban miért nincs szükség a munkavállaló munkájára.⁴⁷ Ennek sikeretelensége esetén a munkaviszonyt a munkavállaló kérelmére helyre kellett állítani, és főszabály szerint a munkavállalót olyan helyzetbe kellett hozni, mintha a munkaviszony meg sem szűnt volna.⁴⁸ A gyakorlatban követett szabály szerint az elhelyezkedés az előzetes döntőbizottsági eljárást, illetve az esetleg hosszabb felmondási idő lejártát követően volt megkövetelhető (MK 15.).

Az 1992. július 1-jén hatályba lépett III.Mt. (1992. évi XXII. tv.) a megszüntetési nyilatkozat írásba foglalását mindkét féltől megkívánja, továbbá világos, való és okszerű indokolással ellátott jogszerű felmondást kíván meg a munkáltatótól (Mt. 87., 89. §-ok).

⁴⁶ Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*, Budapest, Grill, 1942, 197-198. o.

⁴⁷ II. Mt. 26. §, Kertész István: MJ 1968/10/598. o.

⁴⁸ Mt. 31. § (1) bek., LB MK 95.

Az 1999. évi LVI. tv. egészítette ki a törvényt azzal, hogy 1999.08.17-től a törvényben meghatározott nyugdíjasnak szóló felmondást nem kell megindokolni.

A hatályos Mt. alapján jogellenes munkáltatói megszüntetés esetén az elsődleges szabály a munkavállaló kérelmére történő továbbfoglalkoztatás. Ilyen kérelem hiányában, továbbá, ha a bíróság a visszahelyezést a munkáltató kérelmére mellőzi, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg, és a munkavállalónak az addig kiesett munkabéren felül 2-12 havi átlagkeresetnek megfelelő térítés jár (Mt. 100. § (4)-(5) bek.). Jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetés esetén az elmaradt munkabért meg kell téríteni, ez alól csak a máshonnan megtérült összeg képez kivételt (Mt. 100. § (6) bek.).

Ennek megfelelő szabályozást tartalmaz a köztisztviselőnek a munkáltató által történő felmentése esetére a Ktv. (1992. évi XXII. tv.) 17. és 60. §-a azzal, hogy a 17. § (1) bekezdésében a megszüntethetőség, (2) bekezdésében pedig a kötelező megszüntetés eseteit állapítja meg.

A közalkalmazottakat illetően a munkáltatói felmentés eseteit a Kjt. (1992. évi XXXIII. tv.) 30. §-a állapítja meg. Ehhez kapcsolódva – a Ktv-vel összhangban – írta elő a Kjt. 34. §-a a közalkalmazotti jogviszony munkáltató által történt jogellenes megszüntetése esetében alkalmazandó jogszabályokat. Ettől azonban a 2007.09.01-től, illetve 2008.07.01-től kezdeményezett munkaügyi jogvitában a két másik törvény rendelkezéseitől jelentősen eltérő szabályokat kell alkalmazni a következők szerint:

- az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás csak a törvény 34. § (1) bek. a/-b/ pontjában meghatározott esetekben kérhető, ilyenkor visszahelyezés esetén elmaradt illetmény és a megszüntetéssel összefüggő kár megtérítése igényelhető. A visszahelyezés mellőzése esetén a jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg és az előbbieken felül 2-12 havi átlagkereset fizetésére kötelezés kérhető. Ilyen esetekben 2008.07.01-től alkalmazandó új szabály alapján nem kell megtéríteni az illetménynek, illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna (Kjt. 30. § (5) bek.),

- az előbbi albekezdéstől eltérő, tehát a törvény előbb megjelölt a/-b/ pontjában fel nem sorolt esetben, vagyis a közalkalmazottat érintő jogellenes megszüntetések túlnyomó részében a jogellenes megszüntetésről szóló jognyilatkozat az abban megjelölt időpontban szünteti meg a közalkalmazotti jogviszonyt és a közalkalmazott részére 2007.09.01-től 2008.06.30-ig kezdeményezett munkaügyi jogvitában 12-24 havi, 2008.07.01-től 2-36 havi átlagkeresetnek megfelelő átalány-kártérítés állapítható meg (Kjt. 34. § (4) bek.).

A külföldi, valamint a magyar munkajog szabályai alapján megállapítható, hogy a külföldi jogok, valamint 2007.08.31-ig a magyar jog nagyjából egységes elvi alapon szabályozta a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit. Főleg a megjelölt időpontot követően azonban ez az egységes szabályozás megszűnt, és a magyar jog egyelőre a közalkalmazottak tekintetében különösen szabályozza a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit. Ez a megosztó szabá-

lyozás aggályos, ezen túlmenően diszkriminatív jellegű, annak jogkövetkezményeivel.

Például a német AB gyakorlata szerint az egyenlő bánásmód elve sérül, ha egyes munkavállalók vagy munkavállalói csoportok tárgyi ok nélkül nem esnek az általános szabályozás hatálya alá, hanem az alól kivételt képeznek.⁴⁹ Az ottani gyakorlat szerint a bíróságok az alaptörvény (GG) alapján kötelesek az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásánál az alaptörvény 3. cikkének érvényesítésére.⁵⁰

⁴⁹ Szövetségi AB NJW 1995, 581.

⁵⁰ BAG AP 162, 186 a BGB 611. §-ához Gratifikation, ErfK/GG 3.cikk 30/