
Jogdogmatikai problémák a munka- és a közszolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése szabályainál

Prugberger Tamás*

1. Jogelméleti (dogmatikai) alapvetés

a munkajogviszony éppen olyan tartós jogviszony, mint amilyen a bérleti és a haszonbérleti jogviszony. Ebből adódik, hogy miként a bérletnél és a haszonbérletnél a bérlő, mind a bérbeadó tartós állapotra, az egyik a használatra, haszonszedésre, a másik pedig a bérből származó jövedelemre rendezkedik be, ugyanígy a munkáltató is tartósan keres munkatársat magának, a munkavállaló pedig egzisztenciális biztonságot. Ezért mind a két esetben, ha a felek bármelyike meg kívánja szüntetni a jogviszonyt, egy meghatározott felkészülési időt méltányos, sőt szükséges adni arra, hogy az új helyzetre felkészülhessen és megfelelő megoldást kereshessen, találhasson magának. Ez tette indokolttá, hogy a jog mindkét esetben kialakítsa a megfelelő felmondási idővel járó rendes felmondás intézményét. Ugyanakkor a jognak ki kellett alakítania mind a két tartós jogviszony-típusnál a felmondási időt nem adó rendkívüli felmondás intézményét arra az esetre, ha a bérlő a másikkal szemben olyan súlyos szerződésszegést követ el, amely indokolttá teszi a szerződésszegést elszenvadó fél részéről a tartós jogviszony azonnali hatályú megszüntetését. Mindezt figyelembe véve e két szerződési típus a jogviszony megszűnése és megszüntetése tekintetében is hasonlít egymáshoz. A felek akaratától független jogi tényként a bérlet a bérlemény tárgyának elpusztulásával vagy a felek valamelyikének jogutód nélküli halálával szűnik meg, addig a munkaviszonynál - bár elméletileg szintén ez a helyzet -, a gyakorlatban mégis a probléma másként alakul. Ez adódik abból, hogy a munkajogviszony tárgya, a munkahely nemcsak tárgyi jelenség, hanem olyan fenomén, amely szorosan összefügg a munkáltatóval és ezért legtöbbször a munkáltató megszűnésével nem jogi tényként, hanem csőd-eljárás, illetőleg felszámolási vagy örökösödési eljárás keretében szűnik meg. A megszűnés ezért – mint majd látni fogjuk – jóval korlátozottabb körben fordul elő a munkajogviszony esetében, mint a bérletnél.

Mindez vonatkozik az ún. közszolgálati jogviszonyra is, ahol az állam a hatalomgyakorlás és egyéb más feladatait különböző hatósági és nem hatósági jellegű közintézmények útján látja el, mely közintézmények működéséhez munkatársakra van

* Az MTA doktora, professor emeritus. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

szükség. Őket nevezzük közalkalmazottnak vagy köztisztviselőnek aszerint, hogy alacsonyabb vagy magasabb szintű közfeladatokat látnak el. Ez a besorolás hasonlít a munkajogi „munkás” és „alkalmazotti” státusz közötti különbségtételhez, ami azonban nem bontja ketté a munkajogot. Éppen ezért egységes közszolgálatról beszélhetünk függetlenül attól, hogy a mai magyar tételes jog két külön törvényben szabályozza a közszolgálatot. A Kjt. rendezi ugyanis a közalkalmazotti megjelöléssel a nem hatósági közintézményeknél dolgozók jogviszonyát, míg a hatóságoknál az érdemi tevékenységet ellátókat köztisztviselőnek elnevezve a Ktv. Ez az álláspont megalapozható Magyarai Zoltánnal is, ki szerint a közigazgatásnak nem minden működése hatalomgyakorlás. A szervezeti egységeknek ui. az a csoportja, amely jóléti vagy kulturális feladatokat old meg, a hatóságoktól „több lényeges tekintetben különbözik”. Ezeket „közintézeteknek” nevezi. Ezért közhivataloknak azt az egyént tekinti, aki „az állam vagy az állam szolgálatául elismert más közigazgatási jogi személy munkájában való közreműködésre megfelelő közigazgatási aktus által megbízást kap”.¹ Magyarai Zoltánnak ez az álláspontja teljesen egyezik a germán és a frankofon-latin jogrendszerek megoldásával, ami megalapozza a Kjt. és a Ktv. közelítő megítélését, sőt a két törvény összevonását is.

Lokalizálva a problémákat most már a munkajogviszonyra és a jogviszony-szerkezetet tekintve a hasonló közszolgálati jogviszonyra, a megszűnés és a megszüntetés egymástól azon az alapon határolható el, hogy míg a megszűnés a felek akaratától független jogi tény, addig a megszüntetés a felek akaratától függ. A felek akaratától függő megszüntetés történhet kétoldalú és egyoldalú akaratnyilvánítással egyaránt. A kétoldalú akaratnyilvánítás a megegyezés, míg az egyoldalú akaratnyilvánítás a felmondásnak tekinthető jognyilatkozat. A felmondást a munkáltató és a munkavállaló, ill. a közalkalmazó és a közalkalmazott egyaránt gyakorolhatja. A közszolgálatban azonban a közalkalmazó részéről történő felmondást felmentésnek, míg a közalkalmazott részéről történőt lemondásnak nevezi a Kjt. és a Ktv. egyaránt². Ez a terminológiai eltérés feleslegesen bonyolítja mind a szabályozást, mind pedig a jogalkalmazást. Helyesebb lenne ezért egységes terminológiával élni mind az Mt.-ben, mind a Kjt.-ben, mind a Ktv.-ben. Mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói felmondásnak van egy rendes és rendkívüli formája, mely utóbbi valamelyik fél súlyos szerződésszegésével áll összefüggésben. A közszolgálatban azonban a rendkívüli felmondásnak megfelelő rendkívüli felmentés ismeretlen. Helyette a fegyelmi úton történő közszolgálati jogviszony megszüntetésére kerül sor. Itt is lehetne egységesíteni a jogviszony-megszüntetést a frankofon-latin jogrendszerek megoldásainak átvételével úgy, rendkívüli felmondásra, azaz a jelenlegi terminológiával élve rendkívüli felmentésre a kötelelességszegés enyhébb eseteiben kerülne sor, és csak a súlyosabb esteiben kellene fegyelmi úton a hivatalvesz-

¹ Magyarai Zoltán: *Magyar közigazgatás*. Egyetemi Nyomda, Budapest, 1942. 39., 215. és 376. o.; továbbá: Peine/Hennerlein: *Beuntenrecht*, 2. Aufl. C. F. Müller Verlag, Hedielsberg 2002.; Blanke: *Beamte als Arbeitnehmer. Arbeit und Recht*. 1983. 306. s köv. o.; Heerma von Voss: *Inleiding Nederlands social alcht*. Deste druk, Boon Juridische vitgevers, 2003. 2. 4. Ambtevarenstatus 41-42. o. Saint Jours Yves: *Manuel de droit du travaille dans le secteur public*. Librairie de droit et de jurisprudence. R. Pickon et R. Deckant-Ausias 2. e. édition. Paris, 1986. chaptire IV.

² Kjt. 25.§ (2) bek. 4.c-d.; Ktv. 15. § (2) bek. c. pont

tést alkalmazni.³ Ezzel együtt állást foglaltunk abban is, hogy közalkalmazott és köztisztviselő esetében egyaránt a fegyelmi büntetésként alkalmazott állásvesztést egységesen hivatalvesztésnek minősítsen. A közszolgálati jogviszonynak a nálunk Magyarországon ismert közalkalmazotti jogviszony formájánál a közalkalmazott részéről történő rendkívüli lemondás lehetséges, köztisztviselő azonban ilyen nem gyakorolható.⁴ Ez azon kívül, hogy jogelméletileg szintén indokolatlan megkülönböztetés, érdekeket is sért. Méltánytalan ugyanis a köztisztviselőre nézve, hogy ha pl. felettese olyan munkahelyi légkört vagy kiszolgáltatottsági helyzetet teremt, amelyet nehéz elviselni, kénytelen azt a két hónapos lemondási időben elszemvedni és még végkielégítésben sem részesülhet. Egyébként a munka-, ill. a közszolgálati jogviszony megszűnésének és megszüntetésének a módjai, pontosabban a reájuk vonatkozóan az Mt.-ben, a Kjt.-ben és a Ktv.-ben megtalálható jogi előírások igen sok tekintetben hasonlítanak egymáshoz⁵. A különbségek – néhány kivételtől eltekintve – főleg terminológiaiak, amelyeket indokolt lenne kiiktatni.

Mindez arra utal, hogy jogdogmatikailag indokolt lenne az ugyanolyan funkciót teljesítő jogintézményeket a munkajog és a közszolgálati jog esetében egymáshoz közelíteni, nem pedig eltávolítani, miként ezt a mai hatályos munka- és közszolgálati jogunk teszi. Ebben a szemléletben igyekszünk revízió alá venni a magyar munka- és közszolgálati jogviszony megszűnésének és megszüntetésének jogi szabályrendszerét.

2. A munka-, és a közszolgálati jogviszony megszűnése

A munka-, és a közszolgálati jogviszony a munkavállaló, ill. a közalkalmazott, valamint a köztisztviselő halálával megszűnik. A magyar jogban ez a megszűnés a halál napjával áll be, míg a régi tagállamok többségében csak a tárgy hónap végén, sőt Dániában az adott cégnél fennállt szolgálati viszony vagy a közszolgálatban eltöltött időtől függően hónapokkal is meghosszabbodhat, ami az elhalt családjának komoly segítséget jelent⁶. Külföldön és nálunk is a munkáltató halála a munkaviszonyt általában nem szünteti meg, mivel ilyen esetben az örökös viszi tovább a céget, ha pedig azt nem akarja, akkor a munkavállalónak felmondással szünteti meg a munkaviszonyát. A munkáltató halála többnyire csak olyan egyedül álló munkáltató halála esetén szünteti meg automatikusan meg a munkavállaló jogviszonyát, akinek semmilyen örököse nincsen. Ilyen esetben a munkaviszony valóban a felek akaratától függetlenül szűnik meg. A munkáltató fizetésképtelensége esetében vagy a vele szemben induló csőd-, ill. felszámolási eljárás esetében ugyancsak nem szűnik meg a munkaviszony annak ellenér, hogy a fizetésképtelenné válás, másképpen a csődhelyzet többnyire nem a munkáltató akaratából áll elő, mivel ilyen helyzetben a munkajogviszonyok munkáltatói, ill. annak helyébe lépő vagonfelszámoló felmondására kerül sor. Ebben a helyzetben a csődvagyonból

³ *Jura Europae* (Arbeitsrecht-Droit du travail), H. C. Beck Verlag, München-Edition Technique Classeurs, Paris, I. Band/Vol. 30.10-85 Franciaország; II. Band/Vol. 40.10-27 (Olaszország)

⁴ Lásd: Ktv.15-16. §§

⁵ V.ö. egymással az Mt. IV. fejezetét, a Kjt. II. fejezetét, és a Ktv. 15-18. §-ait

⁶ *Jura Europae*, III. 70.10-29 (Dánia)

nem teljesíthető elmaradt munkabérek kifizetésére a 80/987. sz. EGK. sz. irányelv implementációjaként megalkotott 1994. LXV. tv. alapján a munkáltatók kötelező adójellegű hozzájárulásaiból képzésre kerülő bérgarancia-alap terhére maximálisan 3 havi bér-, vagy bérjellegű juttatás kifizetésére kerül sor. Közszolgálat esetében munkáltatói oldal okán történő közszolgálati jogviszony megszűnése nem alkalmazható, csak felmentéssel történő megszüntetése. Közszolgálati intézménynél ugyanis a klasszikus értelemben vett fizetéseképtelenségi eljárás lefolytatására nem kerülhet sor.

3. A munkaviszony kétoldalú, kölcsönös megegyezésen alapuló megszüntetése

A munkáltató és a munkavállaló kölcsönösen megállapodhat abban, hogy a munkaviszonyt általuk meghatározott időponttól kezdve megszüntetik. A megállapodásban a felek megegyezhetnek abban is, hogy bizonyos időre a munkavégzés alól a munkáltató álláskereső céljából felmenti a munkavállalót a munkavégzés alól, sőt egy ilyen irányú megegyezés alapján végkielégítésben is részesítheti őt. Megítélésünk szerint azonban analógiaképpen figyelembe véve az Mt. 92. §-ának 1) bekezdését a munkavégzés alóli felmentés az 1 évet nem haladhatja meg. A munkavégzés alóli fizetésfolyósítás melletti felmentés azonban a közszolgálatban nem alkalmazható, mivel az a közpénzekkel történő pazarlást valósítaná meg. Ugyanez vonatkozik korlátozottan a végkielégítésre is. Mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői jogviszonynál a megegyezésen alapuló közszolgálati jogviszony megszüntetése esetében végkielégítésre csak az esetben kerülhet sor, ha a Kjt. és a Ktv. által lehetővé tett munkáltatói felmentés végkielégítés fizetésére adott lehetőségei fenn állnak. Ez esetben is azonban csak akkora összegű végkielégítés fizethető ki, amekkorát a közszolgálatban eltöltött idő alapján e két törvény lehetővé tesz. Ez következik abból, hogy a közszolgálat illetményét az állami és az önkormányzati költségvetés állapítja meg és ezek az illetmények a költségvetés fejezeteiben vannak elhelyezve, aminek megbolygatása az egész költségvetést boríthatja. Ezzel szemben a munkaviszony esetében fennálló megegyezéses munkaviszony-megszüntetés esetében a felek bármekkora összegű végkielégítésben megállapodhatnak. A polgári jogi diszpozitivitás figyelembevételével hasonló megoldás érvényesül a külföldi jogokban is. Ez alól azonban Svájc kivétel, mivel ott a végkielégítés összege az egy évi átlagkeresetet nem haladhatja meg.⁷

A megegyezéses munka-, és közszolgálati jogviszony sajátos formája lehet az áthelyezés. Munkajogviszonyt módosítani, és így áthelyezést is alkalmazni Magyarországon a német joghoz hasonlóan csak kölcsönös megegyezés alapján lehet.⁸ Ez vonatkozik az olyan áthelyezésre is, amikor háromoldalú megállapodással a munkavállaló egy másik munkáltatóhoz kerül át úgy, hogy az előző munkaviszonya

⁷ Reh binder, Manfred: *Schweizerisch Arbeitsrecht*, Stampfli et Clie Verlag, Bern, 1993.

⁸ Mt. 87-87/A §§, továbbá 82. § (1). bek. (ha a magyar munkajogban a munkaszerződés-módosítására csak közös megegyezéssel van lehetőség, úgy az annak egyik formáját jelentő áthelyezésre is ez vonatkozik)

megszűnik. A közszolgálati jogviszony megszüntetésének és az új keletkeztetésének ez a módja a Kjt. és a Ktv. alapján szintén járható. Ilyen esetben a konkrét közszolgálati (közalkalmazotti, vagy köztisztviselői) jogviszony megszűnik, és új keletkezik. Az absztrakt közszolgálati jogviszony azonban továbbra is fennmarad, amire utal elsősorban az, hogy a közszolgálati jogviszonyokat még félbeszakadás esetében is egybe kell számítani. Az absztrakt közszolgálati jogviszony tekintetében irreleváns az, hogy abban közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszonyok egyaránt vannak.

Minthogy a már említettek szerint az egyoldalú munka-, ill. szolgálati jogviszony-módosítás és megszüntetés csak a közszolgálat esetében járható hazánkban, a munkajogviszonynál azonban nem, szintén a német megoldáshoz hasonlóan áthidaló megoldásként azonban alkalmazható az un. „*Anderungskündigung*”, vagyis az adott munkakörnek a munkáltató általi felmondása egy másik munkakör felajánlásával, amelyet ha a munkavállaló nem fogad el, a munkaviszony megszűnik⁹. A német jognak ez a konstrukciója nem más, mint az egyoldalú áthelyezésnek kerülő úton történő alkalmazása, ami minden további nélkül gyakorolható a magyar jogban is. Ennek alkalmazására azonban a közszolgálati jogban nincs szükség, mert ott az egyoldalú áthelyezés minden további nélkül alkalmazható.

4. A munkáltató és a közintézmény részéről történő munka-, illetve a közszolgálati jogviszony egyoldalú rendes felmondásánál, felmentésénél felmerülő problémák

[a] A felmondás módjával kapcsolatos problémák. A határozott időre szóló munka-, és közszolgálati jogviszony is megszüntethető a munkáltató részéről rendes felmondással, ill. felmentéssel. Ebben az esetben azonban köteles kifizetni a munkáltató a munkavállalónak a munkaviszony lejáratí időpontjáig járó munkabérét, legfeljebb azonban egy évig járó átlagkeresetet.

A munkáltató a munkavállaló, ill. a közszolgálat részére írásban megküldött felmondását, felmentését indokolni köteles¹⁰. Ez alól csak akkor mentesül, ha a munkavállaló, közszolgálat nyugdíjasnak minősül¹¹. A felmondást egyébként csak olyan valóságos indokkal lehet megokolni, amely a munkaviszonnyal adekuat okozati összefüggésben áll. Vagyis az indoknak valóságosnak és okszerűnek kell lennie. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.¹² Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Mindez vonatkozik a közszolgálati (közalkalmazotti, köztisztviselői) felmentésre is. A felmondás és a felmentés indoka a munkavállaló, közszolgálat képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A közszolgálati jogviszony estében mind ezt a Kjt. és a Ktv. akként konkretizálja, hogy alkalmatlanná történő minősítés esetében a felmentés

⁹ Zöllner/Loriz Hergenvöder: *Arbeitsrecht*, G. Aufl. Verlag H. C. Beck, München, 2008. 24. X. 297-299. o.

¹⁰ Mt. 89. § (2) és (3) bek.; Kjt. 30. § (2) bek.; Ktv. 17. § (3) bek.

¹¹ Mt. 89. § 86) bek.

¹² L. a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. sz. állásfoglalását

végkielégítés nélkül alkalmazható, ha pedig a közalkalmazott vagy köztisztviselő munkaköre vagy intézménye szűnik meg, először áthelyezéssel kell megkísérelni a továbbfoglalkoztatást és csak akkor lehet a felmentést alkalmazni, ha az áthelyezésre nincsen mód vagy a felajánlott állást a közalkalmazott, ill. a köztisztviselő nem fogadja el. Ez esetben mind a közalkalmazott, mind pedig a köztisztviselő részére csak a végkielégítés fele összege jár.¹³ Ez az utóbbi megszorítás szerintünk erősen vitatható, mivel a munkakör-, ill. az intézménymegszüntetés az állam, ill. az önkormányzat érdekkörében merült fel. A helyzet ugyanis semmiben sem különbözik a munkajogviszonynak a munkáltató gazdasági érdekében történő felmondásától, amely lehet profil-, vagy technológiamódosítás vagy egyéb reorganizáció. Ha ilyen miatt, vagyis gazdasági okból történik a felmondás, a munkáltató a munkavállalónak teljes összegű végkielégítés-fizetésre köteles. Ez 2005 óta a német jogra is vonatkozik, ahol végkielégítést a munkáltató rendes felmondás esetében „ex lege” nem volt korábban köteles fizetni, a Hartz-Reform viszont bevezette, hogy ha a munkáltatói felmondás gazdasági okból történik, végkielégítés fizetésére köteles, mert a gazdasági ok az ő érdekkörében áll fenn¹⁴. Meg kell említeni még, hogy mind a gazdasági munkajogviszony, mind pedig a közszolgálati munkajogviszony esetében felmerülhet a munkavállaló, ill. a közszolgálati személyében rejlő olyan egészségügyi ok, amely mellett az általa ellátott munkakör ellátására alkalmatlanná válik. Ilyen eset áll fenn fertőző betegségben szenvedő szakács, tanár vagy élelmiszer-felügyeleti ellenőr esetében. Ilyenkor azonban a munkaviszony vagy a közszolgálati jogviszony alkalmatlanság okából történő felmondása, ill. felmentése esetén a végkielégítés teljes összege jár. Meg kell azonban jegyezni, hogy az Európai Közösség régi tagállamai egyikében sem lehet ilyen esetben a közszolgálati jogviszonyt megszüntetni. Meg kell találnia módját olyan áthelyezésre, ahol a közalkalmazott/tisztviselő mások egészségét nem veszélyezteti.

[b] A felmondási, felmentési idő, valamint a munkavégzés alóli felmentés. A munkajogviszony esetében az alapfelmondási idő 30 nap, amely a munkáltatónál töltött idő hosszától függően az Mt. 92. §-ában meghatározott napokkal meghosszabbodik, melynek maximuma 20 évi vagy annál több szolgálati idő esetén további 60 nap, összesen tehát 90 nap. A munkáltató azonban ennél hosszabb felmondási időt is adhat, amely azonban az egy évet nem haladhatja meg.

A közalkalmazotti jogviszony esetében az alap-felmentési idő 60 nap, amely a közszolgálatban eltöltött idő arányában ugyancsak meghosszabbodik, 30 évi szolgálat esetén maximum 6 hónappal, amelyhez hozzáadva a 2 hónapos alapfelmentési időt a felmentési idő leghosszabb időtartama 8 hónapot tesz ki (Kjt. 33. §). Ezzel szemben a köztisztviselő felmondási ideje a szolgálati időtől függetlenül egységesen 60 nap, mely idő alatt tartalékállományba kell helyezni, és ha ez alatt az idő alatt a részére köztisztviselői vagy közalkalmazotti állás szerezhető, a tartalékállományi időszak a közszolgálati viszonyba beszámít. Ha köztisztviselő a tartalékállományba helyezéstől elzárkózik, csak félösszegű végkielégítésre jogosult, amit

¹³ Ktv. 19. § (6) bek.

¹⁴ Weyand/Düvel: *Das neue Arbeitsrecht* (Hartz-Gesetze und AGENDA 2010 in der arbeits- und sozialrechtlichen Praxis) Nomos Verlag, Baden-Baden, 2005. 202. o.

ugyancsak a már kifejtett indokunk alapján aggályosnak tartunk. Ugyanakkor az sem korrekt, hogy az a 30 évet meghaladó időt ledolgozott köztisztviselő 2 hónappal kevesebb felmondási időben részesül, mint az a közalkalmazott, ki ugyanennyi ideig dolgozott. Ez egy negatív diszkrimináció, amihez indokolatlan pozitív diszkriminációként az járul hozzá, hogy annak a köztisztviselőnek is 6 hónap a felmentési ideje, aki csak egész rövid közszolgálati jogviszonnyal rendelkezik.

Az eddig bemutatottakból kivehető, hogy a közszolgálatban a felmentési idő kedvezőbb, mint a munkaviszonynál. A magyar jog azonban – ellentétben a nyugat-európai államok munkajogával – egységesen rendezi a felmondási idő hosszát a munkások és az alkalmazottak viszonylatában. A nyugat-európai államok ezzel szemben hosszabb felmondási időt biztosítanak az alkalmazottak számára, ami alól csak Franciaország az „egalite” alapján jelent kivételt.¹⁵

[c] A végkielégítés. Munkáltatói részről történő felmondás és felmentés esetében a munkavállalónak és a közalkalmazottnak, valamint a köztisztviselőnek végkielégítés jár abban az esetben, ha egy meghatározott ideig a munkavállalónál dolgozott vagy egy meghatározott közszolgálati idővel rendelkezik. A munkavállalónak járó alap-végkielégítés összege 3 évi szolgálat esetén egy havi átlagkeresettel indul és hat fokozatban 6 havi átlagkeresettel zárul. A felek azonban ennél magasabb végkielégítésben is megállapodhatnak, aminek „ex lege” nincsen felső határa (Mt. 95. §). Az Európai Unió régi tagállamaiban a munkások végkielégítését alacsonyabb összegben állapítják meg, mint az alkalmazottakét¹⁶. Ez alól a már említett okból ismét Franciaország jelent kivételt¹⁷. A közalkalmazottak és a köztisztviselők esetében az alap-végkielégítés összege egyöntetűen 3 évi közszolgálati viszony esetén egy havi átlagkereset, ami hat közszolgálati időnövekedési fokozatban 8 havi átlagkeresetre emelkedik, aminek feltétele a 20 évet elérő közszolgálati viszony. A közszolgálati végkielégítés egyéb többletfeltételeiről a fentiek során már szóltunk.

5. A csoportos létszámleépítés, mint a gazdasági okból történő felmondás speciális esete

A csoportos létszámleépítést a magyar jog a 98/59. sz. EK. irányelv alapulvételével szabályozza mind az Mt-ben (94/A-G. §-ok) a munkavállalókra, mind pedig a Kjt-ben (38/A. §) és a Ktv-ben (17/B. §) a közalkalmazottakra és a köztisztviselőkre nézve. Az irányelv elv értelmében csoportos létszámleépítésről a tagállamok által alternatívan választható két kritérium valamelyikének fennállása esetében beszélhetünk. Az államok többsége Magyarországgal együtt az elsőt választotta. E szerint csoportos létszámleépítés akkor áll fenn, ha: a.) 20 és 100 fő közötti személyzettel

¹⁵ Mayer-Maly, Theo: *Individualarbeitsrecht*, Springer Verlag, Wien-New York, 208. o. (A.); Söllner, Alfred: *Arbeitsrecht*, W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz, 4. Aufl. 231-233. o., JE. I. 10.10.(D.); I.20.10-28(B); II. 40.10-37 (I.); II. 50.10-23(L.); II.60.10-30 (NL.); III. 70.10-39 – JE. I.30.10-35 (Fr.)

¹⁶ Mayer-Maly, 208. o. (A.); Söllner, 239. o., JE. 10.10 (D.); I.20.10-46 (B); II. 40.10-59 (I); II. 50.10-32 (L.); II. 60.10-3(NL.); III. 70.10-39 (DM.)

¹⁷ JE. 30.10-149.

dolgozó üzemből (munkahelyről) 10 főt, b.) 100 és 300 közöttiből a személyzet 10%-át, c.) 300 fő fölöttiből pedig 30 főt szándékozik elbocsátani. A másik választható kritérium szerint – amelyet Hollandia és az Egyesült Királyság választott – akkor is fenn áll a csoportos létszámleépítés, ha a munkáltató 3 hónapon belül 20 főt kíván leépíteni. A munkavállalók számára ez utóbbi a kedvezőbb, mert ez esetben nem áll fenn a lehetőség a hónapokon belüli olyan létszám-átcsoportosításokra, amellyel a csoportos létszámleépítés alkalmazása kikerülhet.

Amennyiben a kritériumok valamelyike fenn áll, a munkáltató köteles a foglalkoztatási hivatalt, valamint a munkavállalói képviselőt értesíteni szándékáról, amely Magyarországhoz hasonlóan a legtöbb államban az üzemi tanács, annak hiányában az üzemben képvisellettal rendelkező egy vagy több szakszervezet, ha pedig ilyen sincs, a munkavállalói kollektíva által ad hoc megválasztott képviselői testület és velük tárgyalást lefolytatni a leépítés lehetőség szerinti csökkentéséről, továbbá arról, hogy a kikerülhetetlen felmondások kiket érintsenek. Ez utóbbit érintően az EU kontinentális régi tagállamai a szociálisan igazolhatóság figyelembevételével állíthatják össze a leépítendő személyek névsorát. A német és a francia csoportos létszámleépítés szabályai ennek érdekében szociális terv felállítását írják elő az ilyen esetekre.¹⁸ Bár a magyar Mt. sem szociális igazolhatóságról, sem szociális tervről nem beszél, de a 94/B. § (3)-tól (5)-ig terjedő bekezdéseiben előírja, hogy a létszámleépítéssel kapcsolatos tárgyalás során törekedni kell a leépítés elkerülésére, vagy legalább is csökkentésére, ami pl. rövidített munkaidő bevezetésével vagy a vállalat más üzemébe, üzemszerezébe történő áthelyezéssel, átképzésre küldéssel, valamint előnyugdíjazással megoldható. Ugyanakkor szólni kell arról, hogy a brit és az amerikai csoportos létszámleépítés a *senioritási* elvet alkalmazza, azaz minél gyorsabban úgy kell bonyolítani a létszámleépítést, hogy a minél régebben a vállalatnál dolgozók távozzanak a legkésőbb és az újonnan jötteknek mondjanak fel először¹⁹. Ennél a rendszernél szociális terv felállítása nem kerül szóba, csupán az *outplacement*-nek nevezett tanácsadás, amelyre egy irodát állítanak fel, ahol tanácsokkal látják el azokat a munkavállalókat, hogy új munkahelykereséssel hol és milyen módon próbálkozzanak. Ezt figyelembe véve az Egyesült Királyságban a TULCRA szerint a tárgyalásra főszabályként 15 nap adatik meg, amely 30 napra meghosszabbítható, szemben az ir. elv előírásával, amely a tárgyalási időszakot főszabályként 30 napban állapítja meg, azzal, hogy az 15 napra lerövidíthető, de 30 nappal meg is hosszabbítható. A magyar Mt. a tárgyalások időtartamát a TULCRA-hoz hasonlóan főszabályként 15 napban állapítja meg, lehetőséget adva a 30 napos meghosszabbításra. Figyelembe véve azt, hogy a Nemzetközi Valutaalap és a Világbank a redundancia angolszász rendszerére való átállást szorgalmazza, féltő hogy a magyar rendszer is ezt fogja követni. A gyakorlatban a létszámleépítést már egyre több helyen így végzik el, figyelmen kívül hagyva a 94/B § fent megjelölt bekezdéseibe foglaltakat.

¹⁸ Birk, Rolf: Die Massenentlassung nach europaischem und nationalem Recht. In.: *Ünnepi Tanulmányok*, III. Novotni Kiadó, Miskolc, 1937. 23. és 31. o.

¹⁹ Birk, 32. o., az USA csoportos létszámleépítési jogáról információ Prof. Marly Weis-től, az University of Maryland munkajog tanárától, 2006. júl. 7.

A munkáltató a felmondásokat csak a tárgyalás befejezését követő 30 nap elteltével küldheti ki az érintett munkavállalóknak. Innentől kezdve a rendes felmondásnak a már ismertetett szabályai az irányadóak azzal, hogy munkáltatói fizetésképtelenség esetén a már tárgyaltak szerint a végkielégítés helyett a bérgarancia-alap rendezi korlátolt mértékben a követeléseket.

A közszolgálatnál mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői csoportos létszámleépítés fenn áll már akkor is, ha 20 főből álló kollektívából 5 főt kívánnak leépíteni.

Ennyi csupán a kedvezmény, amely az irányelv elv módosítása előtt a gazdasági munkajogban általános elv volt és amit a régi tagállamok egy része – pl. Franciaország és Belgium – ma is követ. A közalkalmazotti és a köztisztviselői létszámleépítés között csak annyi a különbség, hogy míg a közalkalmazotti létszámleépítésnél a tárgyalásokat a felügyeletet gyakorló miniszter vagy az önkormányzat az érdeképviseletet ellátó szakszervezettel az ágazati érdekegyeztető tanácsban folytatja le a tárgyalásokat, addig a köztisztviselők esetében vagy a Köztisztviselők Érdekegyeztető Tanácsában vagy az Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanácsban kerül sor.²⁰

Szükségesnek tartjuk végezetül megjegyezni azt, hogy a fejlett nyugat-európai polgári államokban a közalkalmazottak és a köztisztviselők vonatkozásában a munkáltató részéről történő szolgálati viszony megszüntetésére csak egészen kivételes esetben, alkalmatlanságra hivatkozással vagy fegyelmi eljárás keretében kerülhet sor. A csoportos létszámleépítés pedig a közszolgálatban teljesen ismeretlen.

6. A munkaviszony munkavállalói rendes felmondás és a közalkalmazott, valamint a köztisztviselő részéről történő lemondás

A munkavállaló részéről történő rendes felmondást ugyancsak az Mt. 89. §-a szabályozza. Eszerint a munkavállaló is a felmondását írásban köteles közölni a munkáltatójával, azonban a felmondását indokolni nem köteles. A törvényi felmondási idő a munkavállalói felmondás esetében is annyi, mint a munkáltató részéről történő felmondás esetében. A munkavégzés alól azonban a munkáltató nem köteles felmenteni a felmondó munkavállalót, ami mögött az a vélelem áll, hogy nyilván azért mondja fel az állását, mert számára megfelelőbbet talált. A másik megfontolás pedig az, hogy a munkavállaló felmondása a legtöbb esetben nehéz helyzetbe hozza a munkáltatót egy új, megfelelő munkavállaló keresése, vagyis a pótlás tekintetében. Ezért a jogalkotó a munkáltatóra bízta azt, hogy a 92. §-ban meghatározott minden felmondás esetére érvényes szolgálati idővel összhangba álló felmondási időn felül további felmondási időt és ezen felül még munkavégzés alóli felmentést is biztosít a munkaviszonyát felmondó munkavállalónak. A munkaviszonyát felmondó munkavállalónak „ex lege” végkielégítés nem jár. A munkáltató azonban adhat végkielégítést a munkavállalónak tetszés szerinti összegben.

A közszolgálatban mind a Kjt. mind a Ktv. egyformán és túlnyomóan a munkavállalói felmondáshoz hasonlóan rendezi a közalkalmazotti és a köztisztviselői le-

²⁰ Kjt. 4-6. §§; Ktv. VII. fejezet

mondást. A különbség csupán az, hogy mindkét esetben a lemondási idő két hónapot tesz ki, mely kogens előírás, amelytől eltérni nem lehet. Ugyancsak kogens előírásként a közszolgálatáról lemondó közalkalmazott és köztisztviselő nem kaphat munkáltatójától végkielégítést a költségvetési fegyelem okán.

7. A munkaviszony rendkívüli felmondása és a rendkívüli lemondás a közszolgálatról

[a] A munkaviszony rendkívüli felmondása. Az Mt. 96. §-a együtt szabályozza mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről történő rendkívüli felmondást. A rendkívüli felmondás okaként két általánosíthat körülményt ír le. Ezek közül a.) az egyik a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségek szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő jelentős megszegése, b.) míg a másik az olyan magatartás tanúsítása, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.²¹

A lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegése, mint általános jelleggel körül írt magatartási formula egyértelműnek tűnik és a gyakorlat számára különösebb problémát nem okoz. Legfeljebb egy olyan következetlenséggel állunk szemben, hogy az 1992-ben hatályba lépett „új” Mt. a munkavállalói károkozásnál vizsgálendő vétkességi kritériumnál eltörölte a „rég” Mt.-nek azt a szabályát, amely *ex lege* magasabb összegű kártérítésre engedte kötelezni azt a munkavállalót, aki nem az általános gondatlansági mérce szerint okozott a munkáltatónak kárt, hanem súlyosan gondatlanul. Megfontolandó lenne e korábbi súlyosító, azaz a gondatlanságnak magasabb összegű kártérítésre lehetőséget adott e „minősített” formáját visszaállítani, ha a munkavállalói károkozásnál továbbra is a büntetőjogi vétkességi modell marad az irányadó. Ezzel a nézetünkkel a munkavállalói felelősséget igyekszünk növelni. Ugyanakkor azonban ez a munkáltatói felelősségre is vonatkozik. A munkáltató is tanúsíthat olyan magatartást, amelyből a munkavállalónak komoly anyagi és erkölcsi hátránya származhat. Eklatáns és gyakori példa erre a munkavállalóval szembeni viszonymegromlás és ezen az alapon a munkavállalónak a munkáltató általi minden alapot nélkülöző olyannyira rossz színben történő feltüntetése pl. elhelyezkedési információadásnál, amelyből komoly hátrány érheti. Igaz, az Mt. 174. §-a értelmében a munkáltatót a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállaló számára okozott bármilyen kárért objektív felelősség terheli, itt azonban a bírónak jobban van mérlegelési lehetősége, mint a munkabalesetnél. Ezt a mérlegelési lehetőséget a bírónak ilyen helyzetben ki kell használnia.

A másik körülmény, illetve megfogalmazás már sokkal vitathatóbb és kevésbé megfogható. Van azonban néhány támpont, amelyre az Mt. különböző szabályainál utalás található. Ilyen az együtt működési kötelezettség durva megsértése a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyában és ugyanígy a munkavállalók

²¹ A b. pont nem egészen egzaktt megfogalmazása problémákat vetett fel az ítélkezési gyakorlatban. Éppen ezért e ponttal külön foglalkozott a az „Indokkal vagy indok nélkül” c. III. Magyar Munkajogi Konferencia (Visegrád, 2006 okt. 17-19.) G.3. szekciója „A rendkívüli felmondás néhány problémája: lehetséges-e a felmondás a b.) pont alapján” címmel. In: III. Munkajogi konferencia, Indokkal vagy indok nélkül? Konferenciakötet (szerk.: Pál Lajos), *Munkaügyi Értesítő* Melléklete.

egymás közötti viszonyát érintve. Ezen az alapon rendkívüli felmondásra okot adó tényező lehet a munkáltató részéről az olyan munkavállalóval szemben, aki a munkáltató irányában túlzottan lojális, munkavállaló társaival szemben azonban túlságosan önző, egoista és lekezelő. A vele szembeni ellenszenv gazdasági hatékonyságot rontó bojkottot válthat ki. Ezt megelőzendő, a munkáltató a rendkívüli felmondással élhet. Ugyancsak rendkívüli felmondásra ad okot mindkét részről a másik fél emberi méltóságának a megsértése, a munkáltató és a munkavállaló közötti egymással szembeni kölcsönös durva kritika, tettelegesség, valamint emberi méltóságsértés. Ugyanígy rendkívüli felmondásra okot adó tényező a munkavállalók egymás közötti tettelegessége, a munkatárs meglopása, vagyis az üzemi-munkahelyi szarkaság, a vállalati munkarend tudatos vagy sorozatos megsértése a munkavállaló részéről, a munkáltató részéről pedig az, ha a bért rendszertelenül fizeti, valamint, ha munkavállalót nem látja el munkával, amivel a munkáltató a kiegészítő részesedéshez jutástól fosztja meg.²²

[b] Rendkívüli lemondás a közszoigálatban. A közszoigálatban a rendkívüli felmentés ismeretlen. Ehelyett mind a közalkalmazottal, mind a köztisztviselővel szemben fegyelmi eljárást kell lefolytatni, amelyben ha megállapítják, hogy a közalkalmazott a lényeges kötelezettségét, a köztisztviselő pedig a kötelezettségét súlyosan, helyzetével visszaélve szegte meg, fegyelmi határozattal elmozdításnak, ill. hivatalvesztésnek van helye.

A közalkalmazott azonban rendkívüli lemondással élhet, lényregében ugyanazon okok alapján, amelyek megalapozzák a munkavállaló részéről történő rendkívüli felmondást. Problematikusnak tartjuk azonban azt, hogy a köztisztviselő rendkívüli lemondással nem élhet csak lemondással, még akkor is, ha helyzetét a hivatalában teljesen lehetetlenné tették. Ilyen pl. ha a polgármester a jegyzőt alaptalanul szégyeníti meg a közgyűlés előtt és emiatt lehetetlenné vált a helyzete a hivatalában. Nem tehet mást, mint hogy lemond, de kénytelen még két hónapot eltölteni idegölő módon egy elmérgesedett légkörbe. Mennyivel jobb egy olyan közalkalmazotti minőségben dolgozó tanárnak a helyzete, akivel szemben ugyanilyen módon jár el a diákok előtt az igazgatója. Rendkívüli felmondást gyakorolva, másnap már nem kell az iskolába bemennie.

Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói felmondásnak, mind pedig a közalkalmazotti rendkívüli lemondásnak közös szabálya, hogy azt az ok bekövetkezésétől, illetve a tudomásszerzéstől számított 15 napon, de legkésőbb 1 éven, büncselekmény esetén pedig annak elévülési idején belül kell indokolással együtt a másik féllel közölni. A munkaviszony ezekben az esetekben azonnali hatállyal szűnik meg. A munkáltató rendkívüli felmondása esetén a munkavállalónak végkielégítés sem jár, a munkavállalói rendkívüli felmondás, valamint a közalkalmazotti rendkívüli lemondás esetén a munkavállalót és a közalkalmazottat a törvényben meghatározott végkielégítés megilleti.

²² Az előző jegyzetben hivatkozott konferencia-szekcióban Bán Péter és Nádas György előadása, valamint szekcióvezetői ajánlásom által megfogalmazott tényállások összhangban állnak a nyugat-európai államokban kialakult gyakorlattal: JÉ. I. 20.10-35 (D.); I. 30.10-35. (Fr.); II. 10.20-37.59 (B); II.40.10-37,58 (I.); II.50.10-23-62 (L.); II. 60.10-30-45 (DM.); III. 90.10-36-53 (GB.)

8. A munkaviszony és a közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetése

A munkaviszony jogellenes megszüntetése több formában is bekövetkezhet. Bekövetkezhet a munkaviszony megegyezéssel megszüntetése esetében is, bár a leggyakoribb formája a munkaviszony egyoldalú akaratnyilvánítással történő megszüntetése, főleg a munkáltató részéről. Ez bekövetkezhet rendes és rendkívüli felmondásnál is. A munkaviszony és a közszolgálati viszony jogellenes megszüntetésének formái és jogkövetkezményei tekintetében a szabályozás lényegében azonos.

Amennyiben a munka- és a közszolgálati jogviszony megegyezéssel megszüntetését a munkavállaló illetve a közalkalmazott/köztisztviselő az erre megállapított 30 napos határidőn belül megtámadja a munkaügyi bíróság előtt arra hivatkozva, hogy azt úgy kényszerítette a munkáltató rá, a munkaügyi bíróság először azt vizsgálja, hogy a munkáltató valóban korlátozta a munkavállalót/közszolgálatot az akaratnyilvánításában, és ha igen, a munkavállaló/közszolgálat betartotta-e a megtámadásra nyitva álló határidőket. Ha megállapítható a kényszer vagy a fenyegetés vagy pedig a megtévesztés, főszabályként az eredeti állapot helyreállítását, vagyis a visszahelyezést rendeli el a kíséző jogkövetkezményekkel együtt.

Ha a munkáltató a rendes vagy a rendkívüli felmondást a munkavállalóval szemben jogellenesen alkalmazza, vagy pedig, ha a közalkalmazottat/köztisztviselőt jogellenesen menti fel szolgálati jogviszonyából, ugyancsak visszahelyezésre kerül sor a kíséző jogkövetkezményekkel együtt. Ehhez viszonyítva némi specialitás az, hogyha a közalkalmazottal, köztisztviselővel szemben fegyelmi eljárás keretében kiszabott elbocsátást/hivatalvesztést a munkaügyi bíróság enyhébb fegyelmi büntetésre változtatja át vagy magát az egész fegyelmi eljárást megalapozatlannak tartja, ugyancsak visszahelyezésre kerül sor a fegyelmi eljárásnál már tárgyalt jogkövetkezmények kíséretében.

A jogellenes munkáltatói munka-, és közszolgálati jogviszony-megszüntetés valamennyi formájánál a jogkövetkezmények konkrétan a következők: Minden egyes esetben főszabályként a visszahelyezés jön szóba, valamint ki kell fizetni visszamenőlegesen azokat a munkabéreket, amelyeket a munkáltató a munkavállalónak, ill. a közalkalmazottnak/köztisztviselőnek nem fizetett ki. Ugyancsak ki kell fizetni mindazokat a károkat és többletköltségeket, amelyeket a munkavállaló vagy a közalkalmazott/köztisztviselő kénytelen volt a jogellenes munka-, ill. közszolgálati jogviszony-megszüntetés miatt elviselni. Ilyen kár-, vagy többletköltség pl. az, hogy ön-, és családfenntartás végett kénytelen volt magas kamattal személyi kölcsönt felvenni vagy önfoglalkoztatóként lakhelyétől távolabb eső helyen munkát találva, az utazási teljes költségeit állnia kellett. Az Mt. 100. §-a lehetővé teszi, hogy akár a munkáltató, akár pedig a munkavállaló kérelmére a visszahelyezéstől a bíróság eltekintsen és helyette mérlegelési alapon 2 hónaptól 12 hónapig terjedhető átalányösszeget állapíthasson meg megváltásként a munkavállaló részére. Ez egy praktikus megoldás, mivel az elmérgesedett helyzet következtében a munkáltató visszahelyezés esetén úgy is keresni fogja annak a lehetőségét, hogy a nem kívánt munkavállalójától megszabadulhasson és ezt a munkavállaló is tudja. Nem alkalmazha-

tó azonban a visszahelyezésnek ez a megváltása, ha a jogellenes munkaviszony-megszüntetés diszkriminatív indítékú volt. A Kjt. erről a kérdéstről korábban nem beszélt, így az Mt.-nek az ide vonatkozó szabályait kellett alkalmazni a közalkalmazottak esetében, mivel az Mt. általános háttérjogszabálya a Kjt.-nek. Ezt az alapvetően jó megoldást azonban a Ktv.-nek a 2007. C. tv.-nyel történt novellája (18. §) akként változtatta meg, hogy csak az ún. minősített jogsértéseknél teszi lehetővé az eredeti munkakörbe a visszahelyezést. A visszahelyezés főszabálykénti elmaradása miatt a közalkalmazotti jogviszony a jogellenes felmentéssel azonnal megszűnik, de a 2-36 havi átlagkeresetnek megfelelő átalánykártérítést ítél meg mérlegelés alapján a bíróság. Jóllehet ez az átalánykártérítés magasabb, mint az Mt.-beli, azonban korlátlanul lehetőséget ad a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére. Ugyanakkor viszont a Ktv. 60. §-ának (4) bekezdése az Mt.-hez hasonlóan főszabályként a visszahelyezést írja elő, amitől a bíróság a felek kívánására 2-től 12 havi átlagkereset között átalánykártérítés megállapításával mellőz. A Kjt. és a Ktv. között egy indokolatlan eltérés áll fenn. A kettő között az utóbbi megoldás a jobb, mert fékezi a jogellenes felmentéseket, ugyanakkor a Ktv.-hez hasonlóan szintén lehetővé teszi a visszahelyezés mellőzésével, hogy a per alatti, azaz egy időközi munkaerőfelvétel következtében ketten legyenek ugyanabban a munkakörben.

A munkavállaló is megszüntetheti jogellenes módon a munkaviszonyát. Leggyakoribb esete, amikor egyik napról a másikra előzetes közlés nélkül vagy közlés mellett nem veszi fel a munkát vagy minden komoly alap nélkül rendkívüli felmondással él. Ha ez határozatlan időre szóló munkaviszonyt érint, akkor a munkavállaló a számára irányadó felmondási idő átlagkeresetét köteles a munkáltatónak kártérítésként megfizetni, ha pedig a munkaviszony határozott időre szól, akkor a hátralévő időre vonatkozó átlagkeresetnek megfelelő kártérítést igényelhet a munkáltató. Az előbb elmondottak alapján ugyanez a helyzet a közalkalmazott részéről történő jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetében is, ami viszont köztisztviselő esetében ugyancsak nem alkalmazható. Ha közalkalmazott szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, a Kjt. 35. §-a értelmében elbocsátásnak kell minősíteni, kártérítésként pedig speciális közalkalmazotti szabályozás hiányában e téren is az Mt. említett szabályt kell alkalmazni. A Ktv. 60/A§-a a köztisztviselő részéről történő jogellenes közszolgálati jogviszony megszüntetését a lemondási időre járó végkielégítésnek megfelelő összeg megfizetésével szankcionálja. Határozott időre szóló köztisztviselői jogviszony jogellenes megszüntetése esetén, ha a hátralévő időszak két hónap alatt van, csak a hátralévő időszaknak megfelelő bérre tarthat igényt a köztisztviselő. Látható, hogy a két közszolgálati törvény e kérdésben sem harmonizál egymással. Ezért *de lege ferenda* el kellene érni, hogy a két közszolgálati törvény egymással és az Mt.-vel is összhangba kerüljön.
