
A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alakulása a magyar munkajogi kódexekben*

Bankó Zoltán**

1. Bevezető gondolatok

Prugberger Professor Úr rendkívüli terjedelmű tudományos életműve számos lehetőséget kínál arra, hogy annak egy pontjához ünnepi tanulmány kapcsolódjon, szinte a munkajog (de korántsem csak a munkajog) minden jogintézményével kapcsolatosan publikált, írásaira a kritikai, elemző és nemezetközi összehasonlító módszer alkalmazása mindig is jellemző volt. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatosan is számos olyan problémát elemzett, amelyekkel a jogalkalmazási gyakorlat több ízben is találkozott, és sokszor szorgalmazta írásaiban, hogy vagy a jogalkotó vagy a Legfelsőbb Bíróság (Kúria) adjon iránymutatást dogmatikai kérdésekben, aminek kidolgozásánál vegye figyelembe néhány nyugat-európai állam megoldását is.¹ A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ünnepi tanulmány azokat az álláspontokat gyűjti csokorba, amelyeket hosszú évek során ezekkel a jogintézményekkel kapcsolatosan tanulmányokba jegyzett le és a kritikai gondolatai sokszor kódexeken átívelő tanulságait igyekszik bemutatni az ünneplő tudományos közösségnek. Professor Úr születésnapján ezzel a rövid tisztelő írással kívánok jó egészséget és erőt a további alkotó évekhez.

* A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kutatást az OTKA K112961 „A munkáltató jogviszonyalakítási hatalmának gazdasági és munkajogi alapelemei, a munkajogviszony teljesítése során bekövetkező érdekváltozások és érdekműködés” c. pályázat támogatta.

** Tudományos főmunkatárs, MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; habilitált egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar; Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék; főtanácsadó, Kúria.

¹ Prugberger, T. (2010): Néhány újragondolást igénylő, a munkaviszony-megszüntetéshez kapcsolódó probléma. *Munkügyi Szemle*, 3. 67.

2. A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok 1945 után

A második világháborút követő időszakban az állami beavatkozás sajátosságát adja Európában a „modern ipari állam, a későbbiekben a „jóléti állam”, illetve a „szociális jogállam” szociológiai, illetve politikai és a jogi eszmerendszere.² Ehhez képest a magyar munkajog 1945 után jelentős szerkezeti és funkcionális átalakuláson ment keresztül.³ A „teljes foglalkoztatottság” eszméje rányomta a bélyegét természetesen a munkajogviszony megszüntetésének szabályozására is, egészen 1992-ig.

A korszakot elemző munkák főként azon az alapon közelítik a kérdést, hogy a teljes foglalkoztatottság eszméje talaján a piaci viszonyokkal teljesen ellentétes jogalkotási megoldások uralták a korszakot. Jól foglalja össze a kor munkaerő-piaci vélekedését az a megállapítás, mely szerint most már nem a munkanélküliség a probléma, hanem az egyre növekvő munkahiány.⁴ Ebből kiindulva lehet munkajogviszony megszűnésével kapcsolatos egzisztenciavédelmi jogintézmények „jelentőségének elvesztéséről” érvelni: a végkielégítés és a felmondási járandóság korlátozásai ekkor kezdődnek meg⁵ a munkanélküliség felszámolásával ez a két intézmény kezdi jelentőségét elveszíteni. Ezen az elvi alapon a munkanélküliség felszámolása és az egyre növekvő munkaerőhiány feleslegessé teszi a túl hosszú felmondási időt és lassan a végkielégítést is, mert e korszakban már nem jelent többé nehézséget a dolgozók részére az elhelyezkedés.⁶ Ebbe a jogalkotási irányba illeszkedett a végkielégítés széttagolt szabályainak „egységesítése”, hangsúlyozva a jogintézmény kivezetését, azzal, hogy a háborút követő átmeneti időszakban a munkavállalók szempontjából még volt jelentősége.⁷

A hazai munkajog háború utáni első szakasza 1945-től 1951-ig, az első Mt. hatálybalépéséig datálható. Ez a viszonylag rövid korszak is két egymástól jól elkülöníthető részből áll. A legelső időszakban – jogi szabályozás hiányában – óriási szerepük volt a kollektív szerződéseknek, és mellettük több rendeletnek, amelyek bizonyos területen korlátozták a munkaadó szerződéses autonómiáját, az egyéni

² Kiss, Gy. (2005): *Munkajog*. Osiris, Budapest, 65.

³ Kiss, Gy. (2005) 68.

⁴ Farkas, J. (1952): *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóirat Kiadó, Budapest

⁵ A 4.500/1948. (IV.17.) Korm. sz. rendelet a felmondási járandóságot és a végkielégítést korlátozta. Ezt több rendelet egészítette ki, majd a 11.720/1948. (VI.28.) Korm. sz. rendelet tovább korlátozta a végkielégítést, különösen a nyugdíjra jogosultak viszonylatában. Az 1.650/1949. (II.22.) Korm. sz. rendeletet a 9.700/1945. (X.21.) M.E. sz. rendeletet egészítette ki, eszerint a felmondási idő a rendeletben megjelölnél hosszabb nem lehet, a felmondási járandóság és a végkielégítés terén fennállott addigi korlátozásokat pedig mindenre kiterjesztette a megszűnő magánvállalat kivételével. Farkas, J.(1952)

⁶ Farkas, J.(1952) 71-72.

⁷ A végkielégítés a szellemi munkavállalókat 5 évi, a fizikai munkavállalókat 10 évi szolgálat után illette meg. A végkielégítés összegét 15 évi szolgálatig úgy kellett kiszámítani, hogy minden eltöltött három év után a munkavállaló legutolsó fizetésének (havi bérének stb.) megfelelő összeg illette meg végkielégítésként. A töredék éveket arányosan kell számításba venni. 15 év szolgálat eltelte után a végkielégítés összege kétszeres; ha a munkavállaló nyugdíjra is jogosult volt, úgy a végkielégítést a nyugdíjba be lehetett számítani. Ha azonban a nyugdíjárulékot a munkavállaló is fizette, úgy csak fele összeg volt a nyugdíjba beszámítható. Farkas, J.(1952) 19.

munkaszerződések megkötéséhez is viszonylag reális egyensúlyi helyzetet teremtettek. A pozitív állami beavatkozás azonban csakhamar eltorzult, és kb. 1948-tól már nemcsak a munkajogviszony tartalmának meghatározása került ki a felek autonómiája köréből, hanem a jogviszony dinamikájába (keletkezés, teljesítés, módosítás, megszűnés) is irreális módon lép be az állam.⁸

Míg teljes foglalkoztatás elvi alapján a munkanélküliséggel szembeni, vagy azt kompenzáló jogintézmények hiányoztak, azonban megjelentek védelmi szabályok a munkajogviszony megszűnésével kapcsolatosan is. Ilyen rendelkezés volt a felmondás korlátozása a nőkre vonatkozóan. A korabeli indoklás szerint ezt a rendelkezést szükségessé tette az a tény, hogy a nők egyenjogúságát a tőkés nem jó szemmel nézték. Így rendes felmondással megtiltotta a rendelet a munkavállaló nő szolgálati viszonyát megszüntetni házasságkötésétől számított 6 hónap alatt, továbbá terhessége 6. hónapjától kezdve a születést követő 6. hónap alatt.⁹

Az 1945 és 1951 közötti korszak jellemzésekor a korabeli értékelések már hangsúlyozzák, hogy a munkajog egyre jobban távolodik a vagyonjogtól, részben a kollektív szerződések rendszere folytán, részben mert a munkaviszony keletkezésével és megszűnésével kapcsolatos kérdéseket kogens szabályok rendezik.¹⁰ A kormány a 9.700/1945. (X.21.) M.E. sz. rendelettel olyan követeléseket kodifikált, amelyeket a szakszervezeti harcok idején a dolgozók a tőkésekkel szemben támasztottak; a rendelet kifejezetten osztályharcos munkajogi jogszabály volt.¹¹

Az 1951-ben kibocsátott Mt. szerkezete és tartalma az 1992. évi szovjet munkakódexre emlékeztetett.¹² A munkavállaló politikai ellenőrzés céljából történő „röghöz kötése” is ebben az időszakban kezdődik meg a munkajogviszony megszüntetésének drasztikus szabályozása által.¹³

3. A munkajogviszony megszüntetésének szabályozása 1951-től

Az 1951-et követő időszak munkaviszony megszüntetéseinek szabályait két szempont figyelembe vételével indokolt vizsgálat alá vonni: egyrészt, hogy melyek azok a specifikumok, amelyek a kor ideológiájából fakadó megszüntetési szabályokat eredményeztek, másrészt érdemes azt követni, hogy a más elvi alapok

⁸ E korszakról lásd Weltner, A.(1947): *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest; Kiss, Gy. (2005) 69.

⁹ Némely indokolt esetben azonban megengedte a rendes felmondást ilyenkor is. Erre a rendelkezésre a munkaviszony döntő megváltozásáig feltétlen szükség volt; mindaddig, amíg a munkáltató döntően nem a szocialista szektorból került ki, addig a nők munkájának lehetőségét ilyen kényszerszabályokkal is kellett biztosítani. Farkas, J.(1952) 17-20.

¹⁰ Farkas, J.(1952) 15.

¹¹ A rendeleti szabályozás mindenkire kötelező felmondási időt, a végkielégítést szabályozta és kimondta, hogy a rendelet rendelkezéseitől szerződésben eltérni a munkavállaló terhére nem lehet. Farkas, J. (1952) 15-16.

¹² Kiss, Gy.(2005) 69.

¹³ Kiss, Gy. (2005) 69.

ellenére mely rendelkezések mutatnak hasonlóságot a mai szabályokkal. Az 1951-ben hatályba lépett első Mt-ben kodifikált joganyag a munkajog önállóságát deklarálta, és a szocialista jogban végérvényesen meghatározta – a polgári jogtól elkülönült – helyét a jogrendszerben: a magyar munkajog a magyar jogrendszer egyik ága.¹⁴

Bár lényegesen kisebb jelentősége volt a mai gyakorlati szerepéhez képest, a kódex deklarálta, hogy a dolgozó és a vállalat a munkaviszonyt kölcsönös megegyezéssel bármikor megszüntethetik.¹⁵ A vállalat a határozatlan időre szóló munkaviszonyt felmondással megszüntetheti, ha a vállalat megszűnik, a felmondást a vállalat vagy a termelés átszervezése indokolja, vagy a dolgozó munkáját ismételten nem végzi el megfelelően, vagy annak ellátására nem alkalmas.¹⁶ Érdemes összevetni ezekkel a rendelkezésekkel a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve munkáltatói felmondásra vonatkozó indokolási szabályát:¹⁷ a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával („a dolgozó munkáját ismételten nem végzi megfelelően”), képességével („munkájának ellátására nem alkalmas”) vagy a munkáltató működéssel összefüggő ok („vállalat vagy a termelés átszervezése”) lehet.

Szintén ebben a kódexben gyökerezik a mai szakszervezeti tisztségviselőkre és üzemi tanács tagokra vonatkozó felmondásvédelmi szabályunk, mely a tisztségviselőt illetve a tagot védi: az üzemi bizottság megválasztott tagjának és póttagjának, valamint a vállalati egyeztető bizottság szakszervezeti tagjainak munkaviszonyát csak a szakszervezet hozzájárulásával lehet felmondással megszüntetni.¹⁸

A „teljes foglalkoztatottság” ideológiájából fakadóan a munkavállaló (dolgozó) munkaviszony megszüntetésére egyoldalú jognyilatkozattal csak a törvényben meghatározott esetekben kerülhetett sor, tételesen meghatározásra kerültek a kódexben azok az okok, amelyekre hivatkozva a dolgozó felmondással megszüntethette a határozatlan időre szóló munkaviszonyát: ha a társadalombiztosítási szabályok szerint öregségi járadékra szerzett igényt, közép fokú, illetőleg felső fokú tanintézetbe vették fel, családi viszonyaira, egészségi állapotára, más személyi körülményeire tekintettel vagy egyéb okból fontos érdeke fűződik ahhoz, hogy más helységben vagy más vállalatnál vállaljon munkát.¹⁹

¹⁴ Lásd erről Weltner, A.(1962), 14.

¹⁵ 1951. évi 7. tvr. 28. §.

¹⁶ 1951. évi 7. tvr. 29. § (1) bek.

¹⁷ 2012. évi I. tv. 66. § (2) bek.

¹⁸ 1951. évi 7. tvr. 29. § (2) bek.

¹⁹ 1951. évi 7. tvr. 30. § (1) bek.

Szűk körben volt lehetősége a dolgozónak a munkajogviszony egyoldalú jognyilatkozattal való megszüntetésére: a dolgozó a munkaviszonyt azonnali hatályú kilépéssel felbonthatja, ha a munkaviszony fenntartása életét, egészségét vagy testi épségét súlyosan veszélyezteti.²⁰ A dolgozó felmondását a határozatlan idejű munkajogviszony megszüntetése esetén is köteles volt indokolni: a munkaviszonyt a dolgozó által a vállalathoz intézett írásbeli nyilatkozattal lehetett felbontani. A nyilatkozatban meg kell jelölni a munkaviszony felbontásának okát. Az ok fennállását hatósági bizonyítvánnyal kell igazolni.²¹

Ezt már a korabeli irodalom is túlzásnak minősítette, az első munkatörvény bürokratikus túlzásának – amikor ti. a munkavállaló (is) csak jogszabályilag megállapított okra hivatkozással mondhatott fel, sőt felmondásának még a munkáltatói hozzájárulás is hatályossági feltétele volt.²²

A jogellenes munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés egyedüli reparációja az in integrum restitució volt: a dolgozót jogtalanul bocsátották el, a munkaviszonyt helyre kell állítani.²³ Az „önkényes kilépő” kategória a mai munkavállalói jogellenes megszüntetés előképe azzal, hogy a „teljes foglalkoztatottság” és a „közveszélyes munkakerülés” kettőse fogta közre a jogintézményt. Így az a dolgozó, aki munkaviszonyát a jogszabályban el nem ismert okból, vagy a jogszabálynak meg nem felelő módon szünteti meg, önkényesen kilépőnek minősül.²⁴

4. A munkajogviszony megszüntetésének szabályozása 1967 és 1992 között

Az 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről, és a végrehajtására kiadott 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet egészen 1992-ig hatályban volt. Ebből fakadóan a „rendszerváltást átívelően” szabályozta a munkajogviszony megszüntetésének kérdéskörét (is). Az 1967-es Mt. számos területen igyekezett a szerződéstől idegen elemeket leválasztani szabályairól.²⁵ A kódex munkajogviszony megszüntetésre vonatkozó megoldásai közül számos megoldás élt tovább az 1992-es Mt-ben, illetve felfedezhetőek ezeknek a megoldásoknak a hatásai jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvében is.

²⁰ 1951. évi 7. tvr. 32. § (1) bek.

²¹ 1951. évi 7. tvr. 32. § (2) bek.

²² Román, L.(1989): *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 316.

²³ 1951. évi 7. tvr. 35. §.

²⁴ 1951. évi 7. tvr. 36. § (1) bek.

²⁵ Kiss, Gy.(2005) 71.

Munkajogviszony megszűnési okként rögzítette a kódex az áthelyezést: megszűnik a munkaviszony a dolgozónak más munkáltatóhoz történt áthelyezésével, ebben a két munkáltatónak egymással és a dolgozóval meg kell állapodnia.²⁶A más munkáltatóhoz való áthelyezésre az azonos munkáltatónál történő áthelyezés szabályait kell alkalmazni. A külön rendelkezésben megjelölt tervszerű (szervezett) munkaerő-átcsoportosítás során a munkáltató köteles a dolgozót az erről szóló rendelkezések megtartásával áthelyezni, ha az a felajánlott munkahelyet elfogadta, illetőleg – munkahely felajánlásának hiányában – másik munkáltató a dolgozó áthelyezését kéri.²⁷A dolgozó munkaviszonya áthelyezése esetén az új munkahely elfoglalására megjelölt időpontot megelőző napon megszűnik és a megjelölt napon az új munkáltatónál megkezdődik.²⁸

A korábbiaktól eltérően deklarálta a kódex a munkajogviszony egyoldalú megszüntetésének jogát mindkét fél számára: a határozatlan időre létesített munkaviszonyt felmondással mind a munkáltató, mind a dolgozó bármikor megszüntethette.²⁹

Figyelemre méltó differenciálást tartalmazott a kódex 26. §-a, amikor azt rögzítette, hogy a munkáltatónak a felmondást írásban kell közölnie, s abból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Mellőzhető volt az indokolás, ha a dolgozó egy évnél rövidebb ideje volt a munkáltatónál, kivéve, ha ez az első munkaviszonya vagy a dolgozó az indokolást kérte.³⁰

Csak rendkívül indokolt esetben mondhatott fel a munkáltató a nála hosszú ideje munkaviszonyban álló és ez alatt az átlagosnál jobb munkájával és példamutató magatartásával kitűnt dolgozónak.³¹

A munkavállaló státusvédelmének volumenét jelzi a felmondási tilalmak tényállásainak kiterjedtsége (melyek számának csökkenése a két következő kódexben következik be – egyrészt a piaci viszonyok között tarthatatlan megoldások kiiktatásával, másrészt a munkáltató egyoldalú megszüntetési lehetőségét szem előtt tartva): a munkáltató nem szüntethette meg felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam és az azt követő tizenöt nap (illetve két esetben három hónap)³² alatt:

- tartalékos katonai szolgálat;
- a betegség miatti keresőképtelenség, de legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év, gümőkóros megbetegedés esetén két év, továbbá üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatti táppénzre való jogosultság teljes ideje;

²⁶ 1967. évi II. törvény 25. § (2) bek.

²⁷ 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 20. § (1) bek.

²⁸ 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 20. § (2) bek.

²⁹ 1967. évi II. törvény 26. § (1) bek.

³⁰ 1967. évi II. törvény 26. § (2) bek.

³¹ 1967. évi II. törvény 26. § (3) bek.

³² Sorkatonai szolgálat, gyermekgondozási segély, valamint a gyermek gondozásának céljára kapott egyéb fizetés nélküli szabadság.

- az illetékes szervek engedélyével külföldön nemzetközi szervezetnél vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka;
- a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő dolgozó külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;
- a dolgozó nő férjének sorkatonai szolgálata;
- ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött dolgozónak a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam;
- a terhesség és a szoptatás alatt, a szülést követő hatodik hónap végéig;
- a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, vagy ilyen célból, illetőleg a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság;
- az állami csecsemőotthonban elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatására az otthonba felvett dolgozó nőnél ott-tartózkodása;
- a munkáltató által vagy a munkáltató hozzájárulásával más szervek által iskolára (tanfolyamra) küldés miatt munkavégzés alóli felmentés;
- az alkoholisták kötelező intézeti gyógykezelése.³³
- sorkatonai szolgálat;
- a gyermekgondozási segély, valamint a gyermek gondozásának céljára kapott egyéb fizetés nélküli szabadság.³⁴

A felmondási idő tizenöt naptól hat hónapig terjedhetett. Ezen a kereten belül a felmondási idő mértékét a munkaviszonyban töltött idő tartamától és a végzett munka jellegétől függően a kollektív szerződés határozta meg. A jogszabály erre vonatkozóan kötelező előírásokat adhatott.³⁵ A munkáltató és a dolgozó az előírtnál hosszabb, de hat hónapot meg nem haladó felmondási időben is megállapodhattak.³⁶

A jogellenes munkajogviszony megszüntetés szankciója ebben a kódexben is kizárólag az eredeti állapot helyreállítása: ha a munkáltató a dolgozó munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, a dolgozót olyan helyzetbe kell hoznia, mintha a munkaviszony meg sem szűnt volna.³⁷

5. Az 1992-es Mt-től 2012-ig, az egyes munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogintézmények értékelése

Az 1992-ben hatályba lépő Munka törvénykönyve célja a piaccgazdaság munkajogi normáinak rögzítése volt, a magánjogi szemléletű szabályozás hatása erőteljesen

³³ 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 22. § (1) bek.

³⁴ 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 22. § (2) bek.

³⁵ 1967. évi II. törvény 27. § (1) bek.

³⁶ 1967. évi II. törvény 27. § (2) bek.

³⁷ 1967. évi II. törvény 31. § (1) bek.

érezhető a munkajogviszony akarathajlító és akaratot megtörő magatartások. Ezek közé a magatartások közé tartozik a megtévesztéstől kezdve az erőszak bármely formájáig.³⁸ Prugberger Tamás ezirányú megállapításait alátámasztják a hazai ítélkezési gyakorlat tárgyban az időszak alatt az álláskereső költségeinek a kompenzálására is szolgáló példái.³⁹

Prugberger Tamás a végkielégítés kodifikációját követően több alkalommal írta le a jogintézmény magyar történetét, sajátosságait: a végkielégítés intézményét a kodifikációs munkálatok elhúzódnása miatt az 1991. évi XLVIII. tv. vezette be, e jogforrás a végkielégítést 1991. október 19. napjával léptette hatályba az 1967. évi II. tv. módosított 27/A. §-aként azzal, hogy a végkielégítést alkalmazni a hatálybalépést követően közölt felmondások, valamint a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetében kell. A végkielégítésnek ez az előzetesen megjelölt szabálya minimális „mértéki” eltérésekkel beépült az 1992. évi XXII. törvénybe is. Figyelemre méltóak azok az észrevételek, melyeket Prugberger Tamás – külföldi példák alapján – megfogalmazott a végkielégítés lehetséges (differenciált) szabályozhatósága vonatkozásában: míg a nyugat-európai munkajogok – mint minden más kérdést – a végkielégítést is bizonyos eltérésekkel rendezik az úgynevezett „alkalmazotti” (Angestellter – employé) és az úgynevezett „munkás” (Arbeiter – travailleur) kört érintően. Ezzel szemben az új Mt. a korábbi szabályozás rabjaként maradva, ezt a megkülönböztetést nem teszi meg, holott a gazdasági életben és a privát munkavégzés szférájában is más áll érdekében a fizikai és más a szellemi munkát végzőknek. Csupán a közalkalmazotti – közszerződési szférát is magában foglaló tágabb értelmű munkajog differenciál a végkielégítés kérdésében is.⁴⁰

5.3. A felmondási tilalmakra vonatkozó szabályok. Az 1967-ben szabályozott felmondási tilalmakhoz képest az 1992-es kódex lényegesen kevesebb munkáltatói felmondást kizáró tényállást tartalmazott, a felmondási tilalmak köre jelentősen szűkült,⁴¹ ez a tendencia a 2012. évi kodifikáció során folytatódott. Az 1992-es kódex hatálybalépésekor a felmondási tilalmak körét az alábbiakban foglalta össze: a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam, valamint az azt követő harminc nap alatt:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, gümőkóros megbetegedés esetén két év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság teljes ideje;

³⁸ Mélypataki, G. – Prugberger, T. (2014): A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogelméleti kérdései. In: Szabó Miklós (szerk.): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*. Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai. Tomus 14. Gazdász Elasztik Kft., Miskolc, 237.

³⁹ Mélypataki, G. – Prugberger, T. (2014) 250.

⁴⁰ Prugberger T. – Tománé dr. Szabó, R. (1993a): A munkáltató részéről történő felmondás új szabályainak kritikus pontjai az európai jog és a magyar gyakorlat vetületében (I. rész). *Munkajogi Szemle*, 4. 21-22.

⁴¹ Kiss, Gy. – Berke, Gy. (1992) 143.

- a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, vagy ilyen célból, illetőleg a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság;⁴²
- a terhesség, a szülést követő hatodik hónap vége, valamint a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság;⁴³
- a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartama.⁴⁴

Prugberger Tamás a korabeli jogirodalomban a felmondási tilalmak gyakorlati érvényesülését vizsgálva azt állapította meg, hogy a felmondási tilalom fennállása esetén csupán munkáltatói szubjektív hevületből kerülnek a szabályokba ütköző felmondási ügyek a munkaügyi bíróságok elé. Ezek az ügyek azonban elenyészőek, az ítélkezési gyakorlat pedig a munkavállalókat védő jelleggel egyértelmű. A tapasztalat azt mutatja, hogy a munkáltatók a felmondási tilalom alól való kikerülés után, vagy diszkriminációs felmondás miatti visszahelyezést követően megkeresik a jogalapot és az indokot a „jogszerű” felmondásra.⁴⁵

5.4. A csoportos létszámcsökkentés szabályozása. Abból a tényből fakadóan (is), hogy a csoportos létszámcsökkentés jogintézménye hazánkban uniós követelmények okán került szabályozásra, Prugberger Tamás sok írásában foglalkozott e kérdéssel, a szabályrendszer jó alapot adott a nemzetközi összehasonlító elemzésekre írásában.⁴⁶Sokszor rögzítette, hogy a tömeges felmondás elkerülését célzó munkáltatói manipulációk a kijátszás ellenére is a tömeges felmondás körébe tartozó cselekmények, amelyek a tömeges felmondással összefüggő kötelező eljárási szabályokat sértették meg.⁴⁷Ezáltal a csoportos létszámcsökkentés körébe tartozó felmondások száma jelentősen lecsökkenhet, mely alapjában véve ellentétben áll a munkavállaló érdekével, hiszen a magas munkanélküliség által okozott szociális problémák mellett, rendkívül nehéz új állást találnia.⁴⁸

Az irányelv nemzeti jogok számára választási lehetőséget adó rendelkezéseit többször elemezte és tárta a magyar tudományos élet elé: az a körülmény, hogy a magyar jogalkotó az Mt. a csoportos létszámleépítésnél a leépítendőkhöz számának meghatározásánál nem a 90 napos, hanem a 30 napos időszakot választotta,

⁴² 1992. évi XXII. tv. 138. § (4) bek. a) pont, 139. §.

⁴³ 1992. évi XXII. tv. 138. § (4) bek. b) pont.

⁴⁴ 1992. évi XXII. tv. 90. § (1) bek.

⁴⁵ Prugberger, T. – Tománé dr. Szabó, R. (1993a) 21-22.

⁴⁶ Prugberger, T. (1999): Csoportos létszámleépítés hazai és európai jogi szabályozása. *Valóság*, 9. 86-96.; Prugberger, T. (2005a): A tömeges elbocsátások és az ellenük való fellépés jogi eszközei. *Valóság*, 3. 83-84.; Prugberger, T. (2005b): Adalékok a csoportos létszámleépítés gyakorlatához. *Valóság*, 7. 78-84.

⁴⁷ Prugberger, T. – Tománé dr. Szabó, R. (1993b): A munkáltató részéről történő felmondás új szabályainak kritikus pontjai az európai jog és a magyar gyakorlat vetületében (II. rész). *Munkaügyi Szemle*, 5. 21.

⁴⁸ Prugberger, T. – Jakab, N.(2008): A felmondásra és csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok Magyarországon és a posztkommunista szomszédos országokban. In: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. PTE ÁJK, Pécs, 350.

lehetőséget ad a munkáltatóknak arra, hogy a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos eljárást megkerüljék.⁴⁹

5.5. A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szabályozása. Az 1992. évi Mt. átalakította a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályrendszert. Míg korábban a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetében a munkavállaló kérelmére mindig lehetőség volt a munkajogviszony helyreállítására, az új szabályozás – meghatározott feltételekkel – a munkáltató számára lehetővé tette, hogy jogellenes magatartásért anyagi kompenzációt nyújtson a munkavállaló részére.⁵⁰ A munkajogviszony jogellenes megszüntetése 1992-es szabályai szerint ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően meg kellett téríteni elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kellett megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.⁵¹ A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget megfizette. Ha a munkavállaló rendes felmondás esetén végkielégítésre nem volt jogosult, részére a végkielégítés kétszerese járt.⁵²

6. A 2012. évi Munka törvénykönyve munkajogviszony megszüntetési szabályaival kapcsolatos megállapítások

Prugberger Tamás a Munka törvénykönyve 2012-es kodifikációjával kapcsolatosan is sokszor emelt ki munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos kérdéseket: az új Mt. fogalomrendszere csak felmondásban és azonnali hatályú felmondásban gondolkodik. A két jogintézmény fő paraméterei a korábbiakhoz képest tartalmilag keveset változtak, a névcserének a gyakorlatban viszonylag kevés relevanciája van. Az azonnali hatályú megszüntetés lényegében csak egy szimpla terminológiaváltás jelentősebb gyakorlati következmények nélkül.⁵³ A kodifikációs folyamat alatt több alkalommal értékelte a törvénytervezet munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos megoldásait, dogmatikai, jogpolitikai érvekkel alátámasztva kritikai megjegyzéseit.⁵⁴

Az Mt. felmondási tilalmi rendszerének kritikájaként azt rögzítette, hogy igen kétélű a felmondási tilalmak– a visszaélések kiküszöbölése miatt egyébként

⁴⁹ Prugberger, T. (2007): A csoportos létszámleépítés szabályainak kijátszása és az ezzel szembeni fellépés lehetséges jogszerű eszközei. *Jogtudományi Közlöny*, 11. 499.

⁵⁰ Kiss, Gy. – Berke, Gy. (1992) 134.

⁵¹ 1992. évi XXII. tv. 100. § (1) bek.

⁵² 1992. évi XXII. tv. 100. § (2) bek.

⁵³ Mélypataki, G. – Prugberger, T. (2014) 238.

⁵⁴ Prugberger, T. (2012): Az új Munka törvénykönyv többszempontú vizsgálata és értékelése. *Magyar Jog*, 9. 523-524.

indokolt – módosítása, amely megszünteti a piacgazdasági viszonyok között nehezen tartható, és az EU egyetlen tagállamában sem ismert azt az előírást, mely szerint nemcsak a betegség időtartama alatt, de még azt követően sem lehet a munkavállalónak harminc napig felmondani.⁵⁵

A kódex munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos fogalomrendszerével kapcsolatosan megállapította, hogy a magyar munkajogban a jogviszony megszűnés és megszüntetés, mint duális fogalompár továbbra is jelentőséggel bír. A korábbi Mt.-hez képest jelentősebb változás nem is következett be a jogintézmények lényegében. De ennek ellenére a gyakorlat és a mégis változó társadalmi és jogi közeg mindig új kontextusok vizsgálatát teszi lehetővé. Véleménye szerint több olyan jogszabályi kérdéskör merült fel, melyek korrekciójára szükség lehet. Példaként ekként értelmezte a 17/2014 AB határozatot, annak ellenére, hogy több pontját nem látta indokoltnak. Figyelemre méltó az a megállapítása, mely szerint a jog sokszor nem képes követni a mindennapi életet ezért fontos a jogszabályok folytonos revíziója és finomítása. Ennek az elvnek kellene érvényesülnie a munkaviszonyok megszüntetése kapcsán is.⁵⁶

Az új törvénykönyvvel kapcsolatosan ismét szorgalmazta⁵⁷ több írásában a megszüntetési szabályok differenciálását: a rendes felmondásnál a felmondási idő és a munkavégzés alóli felmentés tartamát az alapfelmondási és a minimális felmentési időn felül a munkáltatónál eltöltött idő arányában állapítja meg. Ugyanakkor a munkaköri beosztást nem veszi figyelembe.⁵⁸ Véleménye szerint a megoldás megengedhetetlenül sematizál és csak a munkáltatónál eltöltött szolgálati idő alapján állapítja meg a végkielégítés igen alacsony összegét.⁵⁹

A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos gyakorlatot összefoglaló értékelésében Prugberger Tamás azt rögzíti, hogy a felek nem mindig tudják rendeltetészerűen alkalmazni a jogintézményeket és természetesen az objektív alapú döntéseket szubjektív módon hozzák meg.⁶⁰

⁵⁵ Prugberger T. (1996): A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberálkapitalizmus igényei között. *Jogtudományi Közlemény*, 12. 518.

⁵⁶ Mélypataki, G. – Prugberger, T. (2014) 252.

⁵⁷ Hasonló tartalmú javaslatokat már a korábbi kódex tartalmával is megfogalmazott, lásd Prugberger T. – Tománé dr. Szabó, R. (1993a) 21-22.

⁵⁸ Prugberger, T. (1991): A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása tükrében. *Magyar Jog*, 8. 461.

⁵⁹ Prugberger, T. (1991) 461.

⁶⁰ Mélypataki, G. – Prugberger, T. (2014) 250.