

Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében

Dr. Nadas György*

Bevezető gondolatok

A munkajog tételes szabályainak alapvető változása az elmúlt öt évben egyértelművé vált. A változások középpontjában, legalábbis a hazai szabályozást érintően mindenképpen azt a megállapítást tehetjük, hogy a jogalkotó a munkajogi szabályokat egyértelműen közelebb kívánja hozni a polgári jog szabályrendszeréhez.¹ Ezzel ellentétes tendenciák természetesen az európai országokban jól megfigyelhetők, élesedik az a vita, amely a munkajog funkciója, és ezen keresztül a szabályozási technikák körül zajlik. A jelenlegi magyar jogi környezet határozott lépést tett a diszpozitivitás irányába, illetve abba az irányba, hogy a Polgári Törvénykönyv szabályozási technikái és rendelkezései egyértelműen jelenjenek meg a munkajogi jogalkalmazásban is.² Ennek a szándéknak, illetve jogalkotói akaratnak a munkajogi jogkövetkezmények vonatkozásában is jelentős hatása van.

Annak érdekében, hogy a jogkövetkezmények vizsgálatát elvégezhessük, célszerű természetesen azt tisztázni, hogy mit tekintünk jogkövetkezménynek. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy jogkövetkezmény a diszpozícióban foglaltak teljesítése esetén a joghatás, ellenkező esetben a joghátrány. Bibó István akként foglal állást, hogy szankciók alatt olyan jogkövetkezményeket értünk, melyek jogsértés esetén állnak be és a jogszegő számára hátrányosak.³ Ezen kiindulás mellett igyekszem felvázolni bizonyos munkajogi jogkövetkezményeket, amelyek a korábbiakhoz képest éppen a polgári joghoz történő közelítés folytán változtak meg, vagy esetleg újként jelentek meg a munkajogi jogalkalmazásban. Arra is kitérek, hogy bizonyos jogkövetkezmények pedig éppen a polgári jog ellen hatóak, és egyértelműen a munkajog közjogi jellegét domborítják ki.

1. Lehetséges jogkövetkezmények a munkaviszony létesítése körében

A munkaszerződés létesítésével összefüggésben a legfontosabb előírások részben annak alakításához, részben a kötelező tartalmi elemekhez kapcsolhatóak. A felek általában akkor kötnek egymással szerződést, hogy ha valamilyen közös célt határoznak meg, és ezen közös cél meghatározottsága okán olyan konszenzuson nyugvó jognyilatkozat megtételére készülnek, amelytől mindkét fél joghatást vár. Ez természetesen a munkaszerződés létesítése esetén is igaz.

1.1. Az elállás joga és a lehetetlenülés kérdése

A munkajogviszony létesítése körében sajátos problémaként merülhet föl, ha a munkaszerződés aláírása, és a munkaszerződéssel létrehozott munkaviszony tényleges kezdő napja között hosszabb idő telik el. Ebben a körben az Mt. annyi előírást tartalmaz, hogy ebben az időszakban a felek a szerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, ami a munkaviszony létrejöttét

* Dr. Nadas György Ph.D., egyetemi docens (DE-ÁJK, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, 4028 Debrecen, Kassai út 26., ÁJK C/109/A, e-mail: nadas.gyorgy@upcmail.hu)

¹ Lőrincz, Gy. (2014): *A munkaviszonyból keletkező kötelező kötelezők szabályozásáról*. Gazdaság és Jog, 2014/12. sz., 6.

² Kiss, Gy. – Berke, Gy. (szerk.) (2012): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. CompLex, Budapest, 59.

³ Bibó, I. (1990): *Válogatott tanulmányok IV.* <http://mek.oszk.hu/02000/02043/html/477.html> (Letöltés: 2016.09.30.)

meghiúsítaná.⁴ Sajátos szabályt rögzít e körben az Mt., amikor biztosítja a feleknek ebben az időszakban az elállás lehetőségét, amennyiben körülményeikben olyan lényeges változás következik be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.⁵ Az elállás már egyfajta speciális válasz lehet a szerződés megkötése után kialakult helyzetre. Emellett azonban vizsgálódásunk tárgykörébe vonhatjuk a lehetetlenülés kérdését, amelyre nézve elsőként azt rögzíthetjük, hogy az egyfajta objektív körülményre is visszavezethető. A lehetetlenüléssel kapcsolatosan először azt kell tisztáznunk, hogy mit is értsünk a fogalom alatt a munkajogviszonyokban. Általában azt mondhatjuk, hogy amennyiben a szolgáltatás utólagosan, a szerződéskötést követő időszakban nem teljesül, annak egyik oka lehet a lehetetlenné válása, amely a kötelelem megszűnését is eredményezi. A kötelelem megszűnése körében vizsgálandó kérdés, hogy a lehetetlenülés objektív vagy szubjektív. Nyilvánvalóan objektív lehetetlenülésről akkor beszélhetünk, ha a szolgáltatás nyújtására köteles személy körén kívül eső körülmények idézik azt elő, míg szubjektívnek tekinthetjük, ha valamilyen, a kötelezett fél személyében rejlő okból kerül sor a lehetetlenülésre.

A lehetetlenülés kérdését a hatályos Mt. nem szabályozza, ebből következően, illetve az Mt. 31. §-ában foglaltakra figyelemmel fel sem merülhet a kérdés polgári jogi szabályozása, tekintettel arra, hogy a teljesítés lehetetlenné válásával a Ptk. 6:179. §-a foglalkozik, amelyek alkalmazását azonban az Mt. nem írja elő.⁶ Mégis érdemes elvi szinten megvizsgálni annak a lehetőségét, hogy beszélhetünk-e az objektív lehetetlenülésről, nevezetesen tehát arról, hogy a teljesítés lehetetlenné válásáért egyik fél sem felel. A kérdést természetesen több irányból kell megközelítenünk. Egyrészt a szerződés megkötése és a munkajogviszony kezdete közötti időszakban is felmerül – ahogy erre fentebb utaltam –, másrészt viszont felmerül olyan összefüggésben is a kérdés vizsgálata, hogy a munkaviszony fennállása alatt részleges lehetetlenülésről, vagyis egy-egy konkrét feladat, egy-egy konkrét kötelezettség teljesítésének lehetetlenüléséről beszélhetünk-e, avagy sem. Ebben a körben sajátosan jelenik meg a munkajogviszony egy másik aspektusa, hiszen azt konkrétan szabályozza az Mt., amikor is a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a munkáltatónak felróható okból nem tudja teljesíteni.⁷ Ez azonban nem jelenti egyúttal a munkajogviszony egészének lehetetlenné válását.

A Ptk. szerint azonban abban az esetben, hogy ha a teljesítés lehetetlenné válásáért az egyik fél felelős – ez tehát a szubjektív lehetetlenülés esete –, a másik fél szabadul a szerződésből eredő teljesítési kötelezettsége alól és a szerződésszegéssel okozott kárának megtérítését követelheti.⁸ Hogyan kell értelmeznünk a lehetetlenné válás szubjektív formáját a munkajogviszonyok körében? Mikor állapíthatjuk meg, hogy a teljesítés lehetetlenné válásáért a munkaviszonyok kapcsán valamelyik fél felelősséggel tartozik? Előljáróban azt meg kell jegyezzük, hogy a lehetetlenné válás mindenképpen szerződésszegésnek minősül, amelyet akkor állapíthatunk meg, amikor is a szerződéskötés után olyan körülmények állnak be, amelyek miatt a teljesítés meghiúsul (illetve ebből kiindulva állapíthatjuk meg a lehetetlenné válást). Ezek az okok sokfélék lehetnek, amelyeket természetesen bizonyos szempontok alapján csoportosíthatunk is, így lehetnek fizikai okai a lehetetlenülésnek, jogi

⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 49. § (1) bek.

⁵ Mt. 49. § (2) bek.

⁶ Az Mt. 31. §-a rendelkezik arról, hogy a Ptk. mely szabályait kell alkalmazni a munkaviszonyokban, és összefüggésben megállapítható, hogy a Ptk. 6:179. § nem szerepel a felsorolásban.

⁷ Mt. 146. § (1) bek.

⁸ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:180. § (2) bek.

okai, illetve valamelyik szerződő fél érdekeiben beállott változásra is visszavezethető a lehetetlenülés.

Amennyiben tehát valamelyik félnek felróható okból következik be a lehetetlenülés, úgy a polgári jog szabályai szerint ennek az a jogkövetkezménye, hogy a szerződés megszűnik, ebből következően pedig egymással szemben már nem kötelesek szolgáltatásokat nyújtani, azonban a Ptk. 6:180. §-a alapján elszámolási kötelezettség keletkezik. A munkajogviszonyok kapcsán nyilván ezt a polgári jogi megközelítést alkalmazni a lehetetlenüléssel összefüggésben nem lehet, egyrészt a szolgáltatás jellegéből, másrészt a munkajogviszonyokat a kötelmi jogon túl jellemző sajátosságokból levezethetően sem.⁹ Így, amennyiben a lehetetlenülés szubjektív okai megállapíthatóak, úgy a másik fél dönthet a jogviszony megszüntetéséről, amelynek több formáját ismeri a Munka Törvénykönyve is. A szubjektív lehetetlenüléssel összefüggésben az természetesen nem zárható ki, hogy amennyiben a kártérítési felelősség egyéb feltételei fennállnak, úgy a sérelmet szenvedett fél kárainak megtérítését ne kérhesse attól, akinek felróható magatartása következtében a szerződés lehetetlenné válik. Ebben a viszonyrendszerben azonban hangsúlyoznunk kell, hogy a munkavállaló kártérítési felelőssége korlátozott, részben a felelősség alapja a felróható magatartására vonatkozatható, részben a kártérítés mértéke is korlátozott. E tekintetben sajátos kérdésként merülhet fel, ha a lehetetlenüléssel összefüggésben a munkáltató személyiségi jogsértésre is alapít igényt, mert ebben a helyzetben a jogalkalmazó az utaló szabályra is figyelemmel a Ptk. 2:52-54. §-aiban foglaltakat köteles alkalmazni.¹⁰ Vajon ezekben az igényekben megjelenik-e a munkavállaló korlátozott felelőssége, vagy itt a teljes reparáció elve érvényesül?

A kérdés megválaszolása nem egyértelmű, figyelemmel arra, hogy a Ptk. 2:52. §-a szerint a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire, különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. Az Mt. 9. § (1) bekezdése viszont az utaló szabályokkal kapcsolatos rendelkezéseit azzal a kitételrel zárja le, hogy e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. A fentiek egybevetéséből megállapítható, hogy a munkavállaló, az általános kimentési szabályokra figyelemmel, mentesülhet a sérelemdíj fizetési kötelezettség alól.

Az alapvető eltérés tehát a két szabályozás között megítélésem szerint az, hogy a lehetetlenné vált szerződés a polgári jog szabályai szerint megszűnik, ugyanezt azonban a munkajogviszonyokkal összefüggésben nem mondhatjuk ki, a felek közötti jogviszony ilyen fajta felszámolása nem lehetséges.

1.2. Érvénytelenség és hatálytalanság

A jogkövetkezmények másik csoportja az lehet, amikor a felek megállapodása valamilyen okból a célzott joghatást nem váltja ki. Ez természetesen sokféle okra vezethető vissza, részben az érvénytelenségre, de ebbe a vizsgálódási körbe kell vonnunk a hatálytalanság kérdését is.

⁹ Kiss, Gy. (2000): *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre.* Polgári Jogi Kodifikáció, 2000. (2. évf.) 1. sz., 14.

¹⁰ Mt. 9. § (1) bek.

Az érvénytelenséget meg kell különböztetnünk a hatálytalanságtól, amikor is a jognyilatkozat érvényes, alkalmas a célzott joghatás kiváltására, azonban a jognyilatkozat hatálya vagy még nem áll be, vagy már megszűnt.¹¹ Tipikusan ilyen a feltételhez kötött jognyilatkozat. Az érvénytelenség általában tehát a jognyilatkozatokhoz fűződő jogintézmény.

A munkajogi szabályok az érvénytelenség körében is komoly közelítést mutatnak a polgári jogi rendelkezésekhez, annál is inkább, mert olyan új tételes szabályok kerültek be az Mt.-be, amelyek érvénytelenségi okként korábban nem jelentek meg. Így új elem például a jóerkölcsbe ütközés kérdése. A jóerkölcsbe ütközéssel, illetve a polgári jogi szabályokkal kapcsolatban az Mt. 31. §-a utaló szabályokat tartalmaz. Ennek ellenére azt mondhatjuk, hogy a Ptk. érvénytelenségi szabályai a tételes érvénytelenségi jogcímek vonatkozásában nem érvényesülnek, hiszen az Mt. tételesen rögzíti az érvénytelenség formáit és azok jogcímeit egyaránt.

2. A jogviszony fennállása alatti jogkövetkezmények

A munkajogi jogkövetkezmények egyik sajátos formája, ami magánjogi eszközökkel nehezen írható le, és nehezen illeszthető a magánjog kontextusába, a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére alkalmazható jogkövetkezmények törvényi szintű szabályozása.

2.1. Fegyelmi eljárás, mint jogkövetkezmény

Amennyiben jogtörténeti vizsgálódást is végzünk ebben a körben, akkor az mindenképpen kijelenthető, hogy a jelenlegi szabályozás semmiképpen nem tekinthető előzmény nélkülinek, olyannyira, hogy már a XIX. század végétől kezdődően a gazdasági munkaviszonyok kapcsán is általánosan jelent meg a fegyelmi jogkör. A szocialista munkajog ezeket a hagyományokat tovább örökölte,¹² majd az 1992-es munkajogi jogalkotás a fegyelmi büntetések, mint jogkövetkezmények lehetőségét jelentősen szűkítette azáltal,¹³ hogy a kollektív szerződésre tartozó kérdésként definiálta a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárást, illetve a hátrányos jogkövetkezményként alkalmazható szankciókat is.¹⁴

A 2012. évi I. törvény ezzel alapvetően változtatott, hiszen a felek megállapodásában is megjelenhet a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás, illetve az e körben alkalmazható jogkövetkezmény egyaránt.¹⁵ Sokakban visszatetszést keltett a fegyelmi eljárás ilyen széles körben történő ismételt megjelentetése, egyes vélemények kifejezetten büntetőjogiasnak, a magánjogi szemlélettől és a munkajog magánjogi jellegétől idegennek tartják ezt az eljárást, illetve az ilyen típusú szankcionálás lehetőségét. Az új szabályozásban természetesen az is lényeges kérdés – és itt a tanulmány címében, illetve témájában foglaltakra különös hangsúlyt is fektetve –, hogy a munkavállaló vétkes magatartása eljuttathatja-e a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás eredményeként a másik felet, jelesül a munkáltatót addig, hogy a munkajogviszonyt megszüntesse. Erre természetesen a választ az Mt. tételes szabályai között megtaláljuk, hiszen a felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás is elképzelhető olyan okból, amelynek eredője valamilyen vétkes magatartás, melyet a munkavállaló tanúsít.¹⁶ Tágabb összefüggésekben vizsgálva a

¹¹ Eörs, Gy. (2003): *Kötelmi jog. Általános rész.* 24. kiadás, Budapest, 94.

¹² Kiss, Gy. (2005): *Munkajog.* Osiris Kiadó, Budapest, 180.

¹³ Gyulavári, T. (szerk.): *Munkajog.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, 250.

¹⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 109. §

¹⁵ Mt. 56. §

¹⁶ Kiss, Gy. – Berke Gy. (2012) 223.

kérdést persze okkal merülhet fel bennünk, hogy egy magánjogi keretek között létrehozott szerződés megszüntetésének ez megfelelő módja-e, beilleszthető-e ez a fajta szemlélet az egyértelműen magánjogias irányba mutató szabálytömegbe.

A választ elsősorban a történeti hagyományokban kereshetjük, tekintettel arra is, hogy a gazdasági munkaviszonyok szabályai – ahogy arra utaltam – viszonylag régóta tartalmaznak hasonló szabályokat. Az már további vizsgálódásra adhat alapot, hogy amennyiben a vétkes közrehatás károkozással is kiegészül a munkavállaló oldalán, úgy a megváltozott és kifejezetten magánjogias szemléletű, az általános elvárhatóság mércéjéhez igazodott kártérítési felelősségi szabályok közé beilleszthető-e az ilyen fajta magatartás szankcionálása. Az jól látszik, hogy a jelenlegi szabályozás a korábbi szubjektív és a tőle elvárhatóságban kifejeződő felelősségi, illetve magatartási alakzattól az általában elvárhatóság irányába mozdult el, azonban a munkavállaló kárfelelősége körében a vétkességet, illetőleg a vétkesség fokát a kártérítés mértéke körében mindenképpen értékelni szükséges.¹⁷

2.2. A feltűnő értékaránytalanság kérdése

Sajátos kérdésként merülhet fel annak a vizsgálata a jogviszony fennállása alatt, hogy vajon az általános bérezési elveknek, illetőleg a polgári jogban teljesen természetes és nyilvánvaló értékarányosság elvének megfelel-e az adott jogviszonyban a munkavállaló díjazása, illetve ezzel szembe állítva milyen szolgáltatást várhat el alappal a munkáltató. A szerződési szabadság elvéből az következne, hogy e körben az állami beavatkozást a minimálisra kell csökkenteni. Ennek természetesen ellentmond a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb szociális funkció megléte, illetve az az igény, hogy az állam a jogi szabályozókon keresztül mindenképpen biztosítson valamilyen minimális munkabért az elvégzett munka díjazásaként.¹⁸ Így megállapítható, hogy a jogviszony fennállása alatt az állam meghatározhatja azt a bérminimumot, amely kifizetése mindenképpen szükséges a munkaviszonyban álló munkavállaló irányába.¹⁹ Amennyiben a felek a szerződési szabadság elvéből következően ettől eltérő – magasabb – bérezésben állapodnak meg, akkor okszerűen vizsgálendő, hogy mennyiben felel meg a szolgáltatás és ellenszolgáltatás egyenértékűségével szemben támasztott követelménynek ez a díjazás. Ennek a kérdésnek azonban a munkajogviszonyok kapcsán egy másik, sajátos aspektusa is létezik, nevezetesen az azonos értékű munkáért azonos értékű bér elvének gyakorlati megvalósítása, amely elv következetes alkalmazásakor a felek szerződési szabadsága bizonyos tekintetben csorbát szenved, hiszen a munkáltatónak figyelemmel kell lennie a munkabérre vonatkozó ajánlata megtétele körében arra, hogy a munkavállalóval azonos értékű és hasonló jellegű munkakörben foglalkoztatottak díjazása a munkáltatónál hogyan alakul.²⁰

Az is felmerülhet bennünk, hogy látszólagos vagy tényleges konkurencia-e a feltűnő értékaránytalanság, mint általános polgári jogi megtámadási jogcím, illetve az azonos értékű munkáért azonos értékű bér elvének alkalmazása. Kiválthatja-e a feltűnő értékaránytalanság jogintézményét a munkajogi jogviszonyokban az azonos értékű munkáért azonos értékű bér elve? Nyilván akkor járunk legközelebb az igazsághoz, ha azt a megállapítást tesszük, hogy részben igen, hiszen abban a mátrixban, amelyben az adott munkavállaló foglalkoztatására meghatározott feltételek mellett sor kerül, nyilván a munkájáért járó díjazást vizsgálni kell

¹⁷ Sipka, P. (2013): *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre*. Magyar jog, 2013/12. sz., 738.

¹⁸ Kiss (2005) 127.

¹⁹ Mt. 153. §

²⁰ Gyulavári, T. (2012) 88-89.

abból a szempontból, hogy az megfeleljen az Mt. 12. §-ában, illetve az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződésben foglaltaknak. Természetesen az Mt. 12. §-ában foglalt elv és a polgári jog azon elvének, amely szerint a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás arányban áll egymással, teljes átfedése, illetve teljes azonossága nem állhat fenn, de arra mindenképpen alkalmas, hogy az adott munkáltatón belüli egyenlőtlenségeket bizonyos mértékig kiküszöbölje. Nagyon sajátos ebből a szempontból az az alku folyamat, amely keretében a munkavállaló díjazása kialakul. Hiszen ebben a folyamatban nem hagyható figyelmen kívül annak a kérdésnek a tisztázása és megválaszolása, hogy a munka díjazásával szemben milyen szolgáltatás nyújtására köteles a munkavállaló. A polgári jogi jogviszonyokban, különösen, ha a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat vesszük górcső alá, akkor a válasz viszonylag egyértelmű, hiszen egy vállalkozási szerződésben akkor tekinthető a szolgáltatás arányban állónak a díjazással, ha az a szerződésben foglalt valamennyi lényeges tulajdonsággal rendelkezik, és a megrendelő át is veszi, nem emel azzal szemben kifogást.²¹ Önmagában persze ez csak szükséges, de még nem feltétlenül elégséges feltétele annak, hogy a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás értékét ekvivalensnek tekinthessük.

A sajátos jogi környezetből következően a feltűnő értékaránytalansággal kapcsolatos igény érvényesítésére álláspontom szerint a munkajogviszonyokon belül nincsen lehetőség, azonban amennyiben az azonos értékű munkáért azonos értékű bér elve sérül, úgy a sértett munkavállaló reparációra számíthat. E körben alapvető vitát képez a jogalkalmazás és a jogelmélet körében az, hogy vajon szükséges-e valamilyen védett tulajdonság valószínűsítése annak érdekében, hogy az elv sérelmére alappal hivatkozhatson a fél. Megítélésem szerint a jogszabály szövegéből következően ilyen védett tulajdonságra nincsen szükség, hiszen abban az esetben, ha igazolható, hogy van azonos munkakörben foglalkoztatott másik munkavállaló, akivel egyébként a sérelmet szenvedett fél összehasonlítható munkakörben és munkavégzési körülmények között kerül foglalkoztatásra, akkor egyéb védett tulajdonság hiányában is hivatkozhat az elv sérelmére.²²

3. Jogkövetkezmények a jogviszony megszüntetése kapcsán

A munkajogviszony megszüntetésére bizonyos összefüggésekben jogkövetkezményként is tekinthetünk, amelyekre már részben utalás történt. Hiszen a munkaviszony megszüntetésére mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldalán szankciós jelleggel is sor kerülhet. A tanulmány bevezető részében pedig kifejezetten akként foglaltam állást, hogy a jogkövetkezmény, amennyiben az valamilyen jogellenes cselekményre adott reakció, az szankció. A magyar felmondási rendszerből pedig jól elkülöníthető csoportot képeznek azok a felmondási jogcímek, amelyek kifejezetten szankciós jellegűek. Ebbe a körbe kell sorolnunk a munkavállaló képességével összefüggő okra alapított munkáltatói felmondást²³, illetve ebbe a körbe kell sorolnunk bármelyik fél által közölt azonnali hatályú felmondást, amennyiben az a másik fél vétkes magatartására vezethető vissza.²⁴ Természetesen ez a fajta megközelítés a magánjogtól sem idegen, hiszen a polgári jog is ismeri a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szankciós jellegű megszüntetésének lehetőségét. Ezzel szemben sajátos jogkövetkezménynek tekinthetjük, amennyiben a munkáltató a munkaviszony megszüntetését a működésével összefüggő okra alapítja,²⁵ hiszen ebben az esetben a munkavállaló

²¹ Ptk. 6:247. §

²² Zaccaria M. L. (2014): *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. PhD értekezés, DE ÁJK, Debrecen, 81.

²³ Mt. 66. § (2) bek.

²⁴ Mt. 78. § (1) bek.

²⁵ Mt. 66. § (2) bek.

magatartása, képessége semmilyen hatással nincsen a munkaviszony megszüntetésére, olyan külső körülmények hatására dönt a munkáltató a jogviszony megszüntetéséről, amelyek egyébként akár távoli összefüggést vagy párhuzamot is mutathatnak a lehetetlenné válással. A fenti okfejtés persze sajátos megvilágításba kerülhet akkor, ha a munkavállaló – élve a jogorvoslat lehetőségével – bíróság előtt támadja akár a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást is. Hiszen ebben az esetben, amennyiben a bíróság a felmondás jogellenességét állapítja meg, úgy ahhoz a törvényben meghatározott joghátrányt fűzi, és ilyen módon az egyébként nem szankciós jellegű felmondáshoz is fűződhetnek munkajogi szankciók.²⁶

A jogellenesség jogkövetkezményeinek újra definiálása nagyon komoly jogalkalmazói problémákat vet fel, hiszen az elmaradt munkabér címén járó kártérítésként meghatározott jogkövetkezmény alapvetően csorbítja a munkavállalói jogokat, nem keletkeztet szolgálati időt, egy esetleges felszámolási eljárásban nehézkesen érvényesíthető, mert adott esetben a felszámoló megpályázza a Bérgarancia Alapnál a bíróság jogerős ítéletében meghatározott összeg kifizetését, azonban a Bérgarancia Alapot kezelő közigazgatási szerv az általános gyakorlata szerint ezeket az igényeket visszautasítja, mert álláspontja szerint kártérítés kerül a marasztalás jogcímeiként megállapításra, így a Bérgarancia Alapból nem történhet kifizetés. Teszi ezt a Bérgarancia Alap annak ellenére, hogy a Kúria irányadó kollégiumi véleménye szerint is az ily módon megállapított kártérítés munkabér jellegét nem veszíti el.²⁷

Záró gondolatok

Összességében azt a következtetést szűrhetjük le, hogy a jogkövetkezmények tekintetében is a munkajogi szabályozás sokkal közelebb került a polgári jog általános elveihez és gyakorlatához, ezzel azonban komoly réseket ütött a jogalkotó a munkajog védelmi funkcióján, egyre kevésbé képes azt betölteni. Még akkor is így van ez, ha a jogalkotói szándék a szerződési szabadság elvének kiteljesítése mellett nem zárja el a feleket attól, hogy a munkaszerződésekben eltérjenek az általános törvényi rendelkezésektől, és ily módon a védelem vonalait – a törvényi szint alá helyezve – a szerződésekre bízzák.

²⁶ Mt. 82-83. §

²⁷ 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről, 4. pont b) alpontja.