

**Dr. RÁCZ Réka**  
**Dr. Petrovics Zoltán**  
**Dr. Horváth István**

# **60 peres eset a munkajog köréből**

**ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi  
Tanszék**

**A „60 peres eset a munkajog köréből” c.  
jogesetgyűjtemény az Igazságügyi Minisztérium  
jogászképzés színvonalának emelését célzó  
oktatásfejlesztési programja keretében készült**

*Az, hogy jogászok alkotják meg a törvényeket,  
épp olyan képtelenség, mintha orvosok alkotnák meg a betegségeket!*

*Murphy Törvénykönyve jogászoknak*

## **Tisztelt Bírák! Tisztelt Ügyvéd Hölgyek és Urak – alperes és felperes képviselésében!**

Nem tévedés a megszólítás! A jogesettárban szereplő 60 tényállás bírósági tárgyalás-szimuláció alapjául szolgál, a tárgyalóteremben pedig a felperesek és alperesek jogi képviselői – többnyire ügyvédek – próbálják meggyőzni a bírakat a kereset alaposságáról vagy annak teljes körű megalapozatlanságáról. Így munkajogi tanulmányai során – tisztelt Hallgató – be kell bújni a jogesetben elvállalt pozíció függvényében a peres eljárás egyik szereplőjének tárgyalótermi talárjába. Még akkor is, ha idáig nem választott pályát magának. Talán éppen egy jogeset tárgyalásának egyetemi szemináriumba történő átültetése alatt fogan meg az elhatározás, a klasszikus jogászi hivatások egyikét választja.

Minden közhelynek megvan a maga igazsága. Unásig hallottuk már például a „nem az iskolának, hanem az életnek tanulsz” eligazítást. És valóban, mit ér a törvénytörő akár szó szerinti felmondása, ha e tudás elégtelen egy konkrét tényállás megítéléséhez. Ebben segít a Jogesettár, a Munka Törvénykönyve legfontosabb jogintézményeihez kapcsolódó 60 tényállásban foglalt feladványaival. Akár a bírói szerepet kapja, akár valamelyik peres fél jogi képviselését látja a munkaügyi per tárgyalásának szimulációja során, a tényállás meghatározó elemeit kiválasztva találja meg a „perdőntő” törvényi rendelkezést. Sokszor azonban a normaszöveg túl általános, vagy akár hiányos is. Ezért se feledje el fellapozni az ítélkezési gyakorlatot. Hátha született azonos vagy hasonló tényállás alapján fogódzót jelentő bírósági döntés. Ha a peres fél jogi képviselőjének feladatát látja, mihamarabb fontos eldöntenie, mit ígér a tényállás. Ha vesztes helyzetben találja magát, akkor is érveljen! Például az évente megrendezésre kerülő Országos Munkajogi Jogesetmegoldó és Perbeszédmondó Versenyen alperesi és felperesi kategóriában sokan nyertek első helyezést – a peresztés mellett kiváló ügyvédi fellépéssel.

És a kezdéssel befejezve, nem tévedés-e az idézet Murphy törvényéből? Úgy tűnik, nem. Részben azért, mert az orvosok „csupán” diagnosztizálják a betegséget. Másrészt a jogalkotás diagnózisa is sokszor kétséges. A Jogesettár 60 tényállása számos kúriai ítélet. „Harmadfokig” eljutni pedig csak téves értelmezések vagy alaptalan bizakodás folytán muszáj, illetve lehet – jogászként is...

**Budapest, 2017 májusa**

*A Szerzők*

## **1. A szerződés típusának minősítése – megbízás vagy munkaszerződés?**

Az utóbb munkaügyi pert indító személy tavaly júniustól halóri tevékenységet végzett, amelyre vonatkozóan szeptember 8-án a felek „megbízási szerződést” kötöttek, amely részletesen meghatározta a halór feladatait (napi 8 órában, heti 40 órában a halállomány védelme, a horgászok ellenőrzése, ennek dokumentálása, a környezet tisztaságának felügyelete, ellenőrzési napló vezetése stb.). Munkáját a gazdasági társaság igazgatója által kiadott heti ütemterv alapján végezte. A szerződés értelmében a halór díjazása havi bruttó 170 000 Ft volt. Idén január 2-án a felek ismét megbízási szerződésnek nevezett megállapodást kötöttek az előzővel teljesen megegyező tartalommal, és munkafeltételekkel. A halórnek közel három éve van vállalkozói igazolványa, a munkavégzéshez saját gépkocsiját használta, a ruházatát saját magának biztosította, a megbízó gazdasági társaság részére távcsövet adott. A munkáját részben a horgásztanyán rendelkezésre bocsátott helyiségben végezte. A halór díjazását számla ellenében kapta, ő viselte a közterheket és a tevékenységével összefüggő költségeket (gépkocsi-fenntartás, telefon).

Szeptember 2-án a gazdasági társaság igazgatója a halór munkavégzését felfüggesztette, mert augusztus 30-án egy tóparti büfében szóváltásba, illetve verekezésbe keveredett a gazdasági társaság egyik munkavállalójával. Végül szeptember 17-én az igazgató a szerződést egyoldalúan felbontotta, amelyben szerződésszegésre és a halór megalapozatlan díjkövetelésére hivatkozott.

A halór a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, keresete a tavaly szeptember 8. napjától a munkaviszony gazdasági társaságnál történő fennállásának megállapítására, és ennek megszüntetése jogellenessége jogkövetkezményeire irányult. A kereset indokolása szerint a halór és a gazdasági társaság között a munkaszerződésre jellemző függő viszony állt fenn, rendszeresen és személyesen, a gazdasági társaság egyes vezetői által gyakorolt széles körű utasítási jog alapján kellett a munkáját végeznie. Tavaly szeptember 8-án felek a kereset szerint ún. próbaidős megbízási szerződést kötöttek, és a munkaviszonyra jellemző az is, hogy a gazdasági társaság igazgatója a halór munkavégzési helyen kívül (büfében) tanúsított magatartását értékelte.

## **2. A joggal való visszaélés – a vezérigazgatói prémium**

A munkavállaló közel öt éven át állt a munkáltatóval munkaviszonyban, vezérigazgató munkakörben. A munkaviszonya a június 15-én kelt munkáltatói felmondással szűnt meg, a felmondási idő teljes tartamára mentesítették munkavégzési kötelezettsége alól. A munkaviszony megszűnésével kapcsolatos elszámolás során a felek között vita keletkezett a vezérigazgató tavalyi és ez évi prémiumra való jogosultságáról.

A vezérigazgató munkaszerződése alapján a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozott a javadalmazásának, így a prémiuma való jogosultságának megállapítása is. A munkaszerződés szerint a munkavállaló prémiumban részesülhetett. Az éves prémium feltételeit és mértékét a munkáltatói jogok gyakorlója volt jogosult megállapítani legkésőbb az üzleti tervet elfogadó közgyűlés napjáig, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően. A prémiumfeltételek nem teljesülése esetén - az éves kiértékelést követően - a felvett prémiumelőleget a

vezérigazgató 15 napon belül volt köteles visszafizetni. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolása a tárgyévet lezáró éves beszámoló elfogadásakor történt és a prémiumfeladatok teljesítése esetén a prémiumot az éves beszámoló elfogadását követő 15 napon belül kellett a vezérigazgatónak kifizetni.

A munkáltató Javadalmazási Szabályzata egyedi prémium-meghatározásról és korrekció lehetőségéről rendelkezett. A korrekció alkalmazása a prémiumkitűzés és a Javadalmazási Szabályzat szerint is a közgyűlés diszkrecionális hatáskörébe tartozott. A tavalyi prémiumkitűzésben a vezérigazgató teljesítményétől független feltétel, így az üzleti tervben foglaltak teljesítése is megállapításra került. Ennek hiánya kizárta a prémiumra való jogosultságot. A munkáltató ugyanakkor az üzleti tervet nem teljesítette, és e terv közgyűlési korrekciójának hiányában a munkáltató nem fizetett prémiumot. Erre az évre pedig prémiumkitűzésre a korábbi közgyűlési gyakorlattól eltérően nem került sor.

A vezérigazgató a munkaügyi és közigazgatási bírósághoz benyújtott keresetében kérte, kötelezzék volt munkáltatóját a tavalyi és az idei évre szóló prémiumok megfizetésére. Keresete szerint, a munkáltató folyamatosan fennálló veszteség ellenére részére a közgyűlés korábban prémiumfeltételeket írt ki és prémiumot ki is fizetette. A munkáltató a prémium kitűzésének és kifizetésének lehetőségét annak ellenére foglalta bele a munkaszerződésbe, hogy tisztában volt veszteséges működésével. A kereset szerint egy munkáltatói üzletrész eladásával összefüggésben kifejtett vezérigazgatói vélemény, majd az akkor már elhatározott elbocsátása voltak azok a körülmények, amelyek a munkáltató joggal való visszaélését alátámasztják a keresettel érintett két év prémiuma tekintetében. A vezérigazgató keresete szerint a korábbi évekhez hasonlóan, megfelelő színvonalon teljesítette a kitűzött feladatokat, az értékelése, illetve a prémium összegének megállapításában akkor változott meg a munkáltató álláspontja, amikor a hivatkozott üzletrész kapcsán a tulajdonosok álláspontjával ellentétes álláspontra helyezkedett az igazgatóság, közte ő is. Ekkor döntötte el a közgyűlés, hogy kicseréli az igazgatóság tagjait és megszünteti a munkaviszonyát. Az üzleti terv vonatkozásában korrekcióra lehetőség lett volna. A joggal való visszaélés abban is megnyilvánult, hogy bár indokolt lett volna, nem élt ezzel a jogával a közgyűlés. A munkaszerződése alapján pedig az idei évre prémiumfeladatot kellett volna meghatároznia a munkáltatónak, ennek jogsértő elmulasztása jogosulttá teszi a korábbi években fizetett prémiumra.

### **3. Az elmaradt jognyilatkozat bíróság általi pótlása**

A december 20-án a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértését kérte a munkajogi védelemre megjelölt, két választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkajogviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. A szakszervezet a felmondással nem értett egyet. Ennek indokaként a szakszervezet közölte: az érintett tisztségviselők érdekvédelmi tevékenysége meghatározó a szakszervezet működését illetően, őket nem tudják nélkülözni. A két választott tisztségviselő kiválása elnehezítené a szakszervezet érdekképviselési feladatainak ellátását.

Ezt követően a munkáltató a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz benyújtott keresetében azt kérte, hogy a bíróság ítéletével pótolja a felmondások közléséhez szükséges szakszervezeti egyetértést. Keresete szerint a munkáltató alapvető szervezeti átalakítással járó

létszámcsökkentést hajt végre, ami a jövőben nem teszi lehetővé a két szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának fenntartását. A felmondások elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal járna. A munkáltató kérte a bíróságtól, döntése során ne csak a felmondás szakszervezetre, hanem a munkáltató működésére gyakorolt hatását is vizsgálja. A szakszervezet ugyanis – figyelemmel 156 fős taglétszámára – tudja pótolni két megfelelő képzettségű munkavállaló megválasztásával a tervezett felmondással érintett két jelenlegi tisztségviselőjét, ugyanakkor a felmondás elmaradása következtében a munkáltató a két tisztségviselőt – munkakörük megszűnése folytán - egyáltalán nem tudná foglalkoztatni.

#### **4. Az együttműködési és a tájékoztatási kötelezettség**

A munkáltató a vele építéstervező szakmérnökként dolgozó határozatlan időre szóló munkaviszonyát felmondással megszüntette. A felmondást a szakmérnöknek a Munka Törvénykönyve 8. § (1) bekezdésébe ütköző, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásával indokolta. A szakmérnök egy akadálymentesítési kiadvány elkészítése érdekében egy szakkiadvál megbízási jogviszonyt létesített a munkaszerződésében erre előírt, a munkáltatónak történő bejelentési kötelezettség teljesítése nélkül. A szakmérnök a munkáltató profiljába és üzleti tevékenységébe tartozó szakmai munkára vállalkozott, amelyet a munkaszerződése szerinti bejelentési kötelezettsége teljesítése esetén a munkáltató alappal kifogásolt volna. Ezért a szakmérnök magatartása a munkaadónak egy üzleti és szakmai lehetőségtől való megfosztását eredményezte. Mindezek miatt a munkáltató bizalma oly mértékben megrendült, hogy a szakmérnököt munkaköre betöltésére méltatlannak találta, ezért a munkaviszony megszűnéséről döntött.

A munkavállaló a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz benyújtott keresetében a felmondás jogellenessége jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte. Arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka valótlan, mert a szakkiadó megkereséséről az ügyben érintett másik két munkavállaló tájékoztatása alapján a munkáltató ügyvezetője is tudomást szerzett. Kétségtelen, a szakmérnök e tájékoztatáskor nem volt jelen, de tudta, kollégái jelzik munkáltatója első számú vezetőjének a felkérést. Így az ügyvezető a megkeresésről és a tevékenységről, azaz a szakkiadvány készítésében való közreműködésről tudomást szerzett, ennek folytán pedig jogellenes a felmondás, figyelemmel az indokolás valótlanosságára.

#### **5. A jogról való lemondás**

A munkavállaló öt éved dolgozott csoportvezetőként a munkáltatónál. Alapbére mellett bónusz-juttatás illette meg, amelynek feltételeit a munkáltató a munkahelyen közzétett bónusz-szabályzatban egyoldalúan határozta meg naptári évenként. A közzétett szabályzat állapította meg a bónusz jogosultsági feltételeit és annak összegét. A munkáltató az érintett naptári évre az ügyfélszámhoz igazodó éves bónusz lehetőséget írt ki a csoportvezetők és a területi vezetők részére, meghatározva abban a jogosultság feltételeit. Előírta, hogy a munkavállalónak a bónuszidőszak lezárásakor (az érintett naptári év 52. hete) munkaviszonyban kell állnia, és a munkavállaló nem állhat felmondási idő alatt, illetve nem lehet munkavégzési kötelezettsége alól mentesítve, felmentve.

A munkáltató október 31-én tájékoztatta a csoportvezetőt, hogy a Munka Törvénykönyve 55. § (2) bekezdés alapján a munkaviszonyához kapcsolódóan belső vizsgálatot indított. E nappal a munkavégzési kötelezettsége alól felmentették munkavégzési kötelezettsége alól a vizsgálat lezárásig, de legfeljebb 30 napig tartóan. December 1-jén a munkáltató ajánlatot tett a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére azzal, hogy annak visszautasítása esetén munkáltatói felmondást ad ki a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartással összefüggő ok miatt. A munkáltató és a csoportvezető még aznap megállapodtak a munkaviszony következő év január 15-i közös megegyezéssel történő megszüntetésében. A megállapodás szerint a munkáltató kötelezettséget vállalt a megszűnésig esedékes munkabér, a munkavégzés alóli felmentés időtartamára járó távolléti díj, a szabadság időarányos részének pénzbeli ellenértéke egy összegben történő kifizetésére. A felek úgy nyilatkoztak, hogy a munkaviszonyból fennálló valamennyi igényüket, követelésüket a megállapodás tartalmazza, és ezen túlmenően nem áll fenn semminemű igényük, követelésük egymással szemben. Kijelentették, hogy a megállapodás teljesítését követően nem érvényesítenek a munkaszerződés rendelkezéseivel összefüggésben egymással szemben semminemű követelést.

A csoportvezető január 29-én a munkáltatóval megtámadó nyilatkozatot közölt. Megtámadását arra alapította, hogy a közös megegyezés aláírásakor a bónusz-juttatás iránti igényéről nem volt tudomása, és ezzel kapcsolatosan a munkáltató tévedésbe ejtette. A Munka Törvénykönyve 5. § (2) bekezdését szerint a jogról lemondó nyilatkozatát nem lehet kiterjesztően értelmezni, az csak a megállapodás megkötésekor ismert igényére vonatkozhat. Miután a megtámadás eredménytelen volt, keresetével a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, kérve, kötelezzék volt munkáltatóját a részére járó csoportvezetői bónusz megfizetésére.

## **6. A munkáltatói tájékoztatási kötelezettség és a megfelelő szintű munkavégzés**

A munkavállaló tavaly február 27-től állt a munkáltatónál munkaviszonyban támogatási mérnök munkakörben. A munkaviszonya kezdetén tájékoztatták arról, hogy a munkáltató a munkájáról éves értékelést készít. Az értékelés menetéről is tájékoztatást kapott, és a humán erőforrás-osztályon dolgozó kollégája elmondta: az értékelésnek a prémium-, illetőleg a bónuszjuttatásnál van jelentősége. A közvetlen felettes az előző év áprilisa és idén április 1. közötti időszakra a támogatási mérnökről éves értékelést készített. Ennek összesített eredménye 1,93 pont volt (az elérhető 5-ből). A munkavállaló az értékelés eredményére észrevételt nem tett.

A munkáltató az értékelést követő vezetőségi ülésen megtárgyalta, milyen intézkedést hozzanak azokkal a munkavállalókkal kapcsolatban, akinek a teljesítményértékelés-eredménye a 2 pontot nem éri el. Javaslatként elhangzott a munkáltatói felmondás lehetősége. Ezzel szemben az ülésen többen azzal érveltek, hogy a felmondás jogellenes lenne, miután arról, hogy az értékelés eredményeként a munkaviszony megszüntetésre kerülhet, az értékelt év kezdetén tájékoztatni kellett volna a munkavállalókat. Álláspontjuk szerint mindez visszamenőleges hatályú döntés lenne, mert a teljesítményértékelés után kerülne sor azon vezetői döntés meghozatalára, miszerint a 2-es szintet el nem érő munkavállalók munkaviszonyát megszüntetik.

A vita ellenére az alperesi vezetőség úgy döntött, a támogatási mérnök munkaviszonyát április 26-án felmondják a Munka Törvénykönyve 65-70. §-aira hivatkozva. A felmondás indokolása szerint a támogatási mérnök elmúlt évi teljesítménye nem éri el a munkáltató vezetőségi döntése során meghatározott elvárt teljesítményszintet, ezért a munkaviszonya nem tartható fenn, annak megszüntetésére a munkavállaló képességével összefüggő okból került sor.

A támogatási mérnök egyik barátja tagja a munkáltató vezetőségének. Tájékoztatja a mérnököt arról, milyen vita előzte meg a felmondásáról szóló döntést. A támogatási mérnök az információk birtokában ügyvédhez fordul, aki benyújtja a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz a felmondás elleni keresetet, kérve a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását, és az Mt. 82. §-a szerinti következmények alkalmazását.

### **7. Az emberi méltóság tisztelete és a hazugságvizsgálat**

A Rendőr-főkapitányság levelében arról tájékoztatta a munkáltatót, hogy feljelentése alapján eljárást folytat csalás büntette és más bűncselekmények megalapozott gyanúja miatt. A nyomozás során megállapítást nyert, hogy az alkalmazásában álló munkavállaló közreműködésével hamis munkáltatói igazolások felhasználásával közvetítettek hiteleket. Augusztus 5-én a hatóság gyanúsítottként hallgatta ki a munkavállalót, a bűnösségének bizonyítása további nyomozás tárgyát képezi. A munkáltató augusztus 6-án meghallgatta a munkavállalót, aki arra hivatkozott, hogy a hitelügyek intézése során a döntés a felette hatáskörébe tartozott. A munkáltató augusztus 12-én kelt azonnali felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. Az ügygel összefüggésben a munkáltatónál a munkavállalót hozzájárulói beleegyező nyilatkozata alapján poligráfós hazugságvizsgálatnak is alávetették.

A munkavállaló a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz benyújtott keresetében nem támadta az azonnali hatályú felmondást, ugyanakkor a poligráfós vizsgálat megítélése szerint a munkáltató megsértette személyiségi jogát, így sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót. Keresetében hivatkozott egy korábbi adatvédelmi biztosi állásfoglalásra, miszerint megkérdőjelezhető a poligráf alkalmazása. A biológiai, neurofizikai vizsgáló eszközök használata alapvetően sérti az érintett személyek személyiségi jogait, ezek alkalmazása ugyanis az érintettet „az eljárás alanyából annak tárgyává fokozza le”. Az emberi méltóság, mint alkotmányos jog egyik leglényegesebb tartalmi eleme az, hogy az érintett a gondolatait, érzéseit mással szabadon megoszthassa, és szabadon eldönthesse azt is, hogy azt kinek nem mondja el.

Kereseti ellenkérelmében a munkáltató kérte a bíróságtól a kereset elutasítását. Azon túl ugyanis, hogy a munkavállaló beleegyezett a hazugságvizsgálatba, a munkáltató kifejezetten jóhiszeműen gyakorolta jogát: a munkáltató célja az volt, hogy a munkavállalója „bizonyítsa igazát”, ezzel elkerülve az azonnali hatályú felmondást.

### **8. Az egyenlő bánásmód követelményének megsérthetősége a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésekor**

A munkavállaló február 16-tól állt a munkáltató alkalmazásában húsipari segédmunkás munkakörben 90 napos próbaidő kikötésével. A munkáltató kezdeményezésére a felek február 25-i keltezéssel ellátott, és ugyanerre a napra szóló „Munkaszerződés megszüntetése közös

megegyezéssel” megnevezésű okiratot írtak alá. A munkavállaló ügyvédhez fordult, aki megpróbálta lebeszélni a perindításról. Azzal érvelt: a munkavállalónak volt ideje átgondolni a jogviszony megszüntetését, mivel szóban a munkaadói kezdeményezés már pénteken elhangzott, az okirat aláírására pedig csak a következő héten, szerdán került sor. A munkavállaló nem nyugodott meg, miután az aláírást megelőzően nem olvasta el az abban foglaltakat. Azzal sem győzte meg az ügyvédet, hogy a megállapodás aláírása előtt arról értesült, hogy a munkaadója munkaviszonyát az édesanyja miatt nem kívánta az alperes fenntartani.

Egy másik ügyvéd ugyanakkor vállalta az ügyet. A keresetben kérte a megszüntetés jogellenességének megállapítását. E szerint az alperes az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon, jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A keresetében felperes – figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 19. § (1) bekezdésének a) pontjában foglaltakra – valószínűsíti, illetve igazolja, munkaviszonyának megszüntetését az alperes kezdeményezte, amellyel őt hátrány érte. Valószínűsítette, hogy az édesanyja, illetve annak jelenlegi házastársa pereket nyertek a munkáltató társas vállalkozásaival szemben, a munkáltatóval pedig ezen társas vállalkozások mind üzleti, mind baráti kapcsolatban állnak, így ez állt a jogviszony-megszüntetés hátterében.

## **9. A közvetett negatív diszkrimináció**

A roma származású szerkesztő-riporter munkaviszonyát a munkáltató csoportos létszámleépítésre hivatkozással augusztus 30-án a munkáltató felmondással megszüntette. A létszámleépítés 220 munkavállalót érintett. A munkáltató nem szüntette meg minden roma származású munkavállalója munkaviszonyát, többen továbbra is alkalmazásban maradtak. Azok a műsorok, amelyekben a szerkesztő-riporter közreműködött, megszűntek.

A szerkesztő-riporter közigazgatási és munkaügyi bírósághoz benyújtott keresete a munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei alkalmazására és sérelemdíj megfizetésére irányult. Előadta: a munkáltatója számára nem volt vitatott roma származása. Keresetében a közvetett diszkriminációra hivatkozott, mert álláspontja szerint képzettségét és rátermettségét tekintve alkalmas volt a munkaköre ellátására, amely nem szűnt meg az átszervezést követően. Sérelmezte a kiválasztás szempontjait és azt, hogy a munkáltató nem alkalmazott a személyét érintő pozitív diszkriminációt a származása miatt. A hátrány ugyanis őt a többséghez képest érte, mivel egy hátrányos helyzetű társadalmi csoport tagja, és köztudomású tény az, hogy a romák elhelyezkedési esélyei rosszabbak a nem roma származású munkavállalókhoz képest. A szerkesztő-riporter keresete szerint a jogellenesség abban nyilvánul meg, hogy a létszámleépítést tartalmazó látszólag semleges intézkedés roma származására tekintettel rá lényegesen hátrányosabb, mint másokra. Ezzel munkaadója közvetett diszkriminációt valósított meg.

## **10. A munkáltató által ingyenesen biztosított munkába járás megszüntetése**

A munkavállaló varrónőként állt az alperes alkalmazásában. Előbb Nyékládházán végzett munkát, majd az alperes a telephelyét Füzesabonyba helyezte át. Ettől az időponttól kezdve a



munkáltató a varrónő és munkatársai részére egyoldalú kötelezettségvállalással biztosította a munkába járást a saját tulajdonú, esetenként pedig bérelt gépjárműveivel. Közel félév elteltével a munkáltató ügyvezetője közölte a varrónővel is, hogy a továbbiakban nem biztosítja a gépjárművel történő munkába járást. A munkáltató a gépkocsival történő munkába járás biztosítását a többi munkavállalójára nézve is megszüntette, akik ezt követően azt bérelt gépkocsival maguk oldják meg.

A varrónő tájékoztatást kért a munkáltatótól, hogy biztosítja-e számára a cég által nyújtott utaztatást, vagy ezt megvonja, és, ha igen, ennek mi az oka. Tájékoztatást viszont nem kapott, ezért közölte, hogy a tájékoztatás elmaradását súlyos szerződésszegő magatartásnak tekinti, amely esetben azonnali hatályú felmondásra kerülhet sor. Miután a munkáltató végül válaszában csak annyit közölt: nem biztosítja a jövőben a munkahelyre történő szállítást, a varrónő azonnali hatályú felmondással megszüntette munkaviszonyát a Munka Törvénykönyve 78. § (1) bekezdés *b*) pontjára alapítottan. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint: „A munkáltató olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fennállását lehetetlenné teszi. A részemre biztosított munkába járás lehetőségét előzetes tájékoztatás és egyeztetés nélkül megvonta. Egyeztetést kezdeményeztem a jogellenes helyzet megoldására, mivel az ügyvezető lépésével ellehetetlenítette a munkaviszonyomat. Egészségi állapotomban olyan mértékű romlást idézett elő a munkáltatói magatartás, hogy tartósan betegállományba kényszerültem. Ez alatt többszöri levélváltásra sem voltak hajlandóak sem érdemben nyilatkozni, sem személyes megbeszélésre időpontot adni. A munkáltató döntése folytán előállt helyzet számomra olyan helyzetet teremtett, hogy a munkaviszony fenntartása is nehézségekbe ütközött, Önök megszegték az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettségüket, mert a munkahelyre történő szállítás biztosításának egyoldalú, egyeztetés nélküli visszavonását követően a megfelelő munkabeosztást esetleges szerződésmódosítással sem segítették. Önök többszöri figyelmeztetés ellenére fenntartják a, munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartásukat”.

A munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét nem ismeri el. A varrónő keresetével a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordul: ebben jogkövetkezményeként az alperest felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni.

## **11. A joggyakorlásra irányadó határidő**

A munkavállaló kirendeltség-vezetőként dolgozott egy banknál. A bank egyik, úgynevezett nagy kockázatú ügyfelétől, egy gazdasági társaságtól októberben szóbeli kérelem érkezett két kölcsönszerződéséből eredő tőketörlesztés átütemezése iránt. Ezek október 31-én voltak esedékesek 5 millió Ft. összegben, amelyeket október 31-én a munkáltató „automatikus törlesztésként” levont a társaság bankszámlájáról. Az adós gazdasági társaság szóbeli kérelméről a kirendeltség-vezető előterjesztést készített a regionális igazgatónak, de annak megtárgyalására nem került sor a levonás időpontjáig.

November 6-án reggel az adós cég ügyvezetője telefonon jelezte a kirendeltség-vezetőnek az 5 millió Ft. törlesztő részlet levonását, és nehézségeire hivatkozással kérte a helyzet „korrigálását”. Végül a kirendeltség-vezető stornózta az adós társaság október 31-i automatikus törlesztéseit, és a levont összeget a cég pénzforgalmi számláján jóváírták. Mivel felettesével, a regionális igazgatóval távolléte miatt a kirendeltség-vezető nem tudott

egyeztetni, a stornózás megtörténtéről feljegyzést küldött erről a munkáltatói jogkörgyakorlójának (a regionális igazgatónak).

Az ügyben a regionális igazgató által elrendelt belső ellenőrzés két nap alatt lezárult. A jelentésben megállapították, hogy a kirendeltség-vezetőnek nem volt jogosultsága az adott hitelügyletre vonatkozóan, mert a bank regionális bizottságának hatáskörébe tartozott. November 14-én a regionális igazgató meghallgatta a kirendeltség-vezetőt, aki a feljegyzésben foglaltakat elismerte. A bank munkaviszonyát november 23-án kelt, és aznap ajánlott küldeményként postára adott azonnali hatályú felmondással megszüntette a hitelügyletre vonatkozó döntési jogosultság hiányában történő eljárása miatt. A küldeményt a kirendeltség-vezető december 3-án vette át a postán. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a munkáltatói jogkörgyakorló a történetkről november 8-án szerzett tudomást.

A kirendeltség-vezető keresettel élt a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz. A Munka Törvénykönyve 78. § (2) bekezdésére hivatkozott, miszerint volt munkáltatója, az alperes elkésztően gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát. A munkáltatói jogkörgyakorló ugyanis az azonnali hatályú felmondás okáról szóló tudomásszerzésétől számított 15 nap alatt nem közölte vele a munkaviszonya megszüntetését tartalmazó jognyilatkozatát. A munkáltatónak viszont a nyitva álló 15 napos szubjektív határidőben nem a postai úton való közlésről kellett volna intézkednie, hanem arról, hogy tizenöt napon belül a kirendeltség-vezetőt azt a munkavállaló át is vegye, mivel a jognyilatkozat csak a közléssel válik hatályossá.

## **12. Semmisség – a jóerkölcsbe ütközés vizsgálata**

A muzeológus határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban állt a városi múzeummal. Közalkalmazotti jogviszonya december 31-én a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 25/A. § (1) bekezdése szerint megszűnt, mert a város Önkormányzatának Képviselő-testülete határozatával úgy döntött, hogy a következő évtől múzeum egy alapítvány fenntartásában működik tovább. Az alapítvány vállalta a közalkalmazottak munkaviszonyban történő továbbfoglalkoztatását. A muzeológus, amikor minderről tudomást szerzett, a továbbfoglalkoztatása kérdésében először úgy nyilatkozott, hogy az alapítványnál munkaviszonyban tovább dolgozik, ezért munkaszerződést kötött az alapítvánnyal január 1. napjától történő munkavégzésre. A munkaszerződés hatálybalépését megelőzően a muzeológus döntését megváltoztatta, nem kívánt az alapítványnál munkát végezni, és ezt jelezte az intézmény igazgatójának, a város polgármesterének és a jegyzőnek is. A muzeológus a jegyző irodájában találkozott a polgármesterrel a jegyzővel, továbbá az intézmény igazgatójával. Ezen a megbeszélésen a polgármester választási lehetőséget ajánlott a muzeológusnak, mely szerint tudomásul veszik, hogy nem kíván az alapítványnál dolgozni, de a részére a végkielégítést vagy a rendkívüli munkavégzésért járó díjazást fizetik meg. A végkielégítésre egyébként a muzeológus a megkötött munkaszerződés miatt nem lett volna jogosult. A muzeológus a végkielégítést választotta, és aláírt egy nyilatkozatot, amely szerint a munkáltatóhoz benyújtott, az elmúlt két évre vonatkozó kifizetetlen túlóra iránti igényét visszavonja.

A muzeológus a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz benyújtott keresetében a rendkívüli munkavégzésért járó díj megfizetésére kérte kötelezni a múzeumot. Arra hivatkozott, hogy a nyilatkozata - amely szerint a munkáltatóhoz benyújtott kifizetetlen túlóra iránti igényét visszavonja - a jóerkölcsbe ütközik, azt kizárólag azért írta alá, mert ennek hiányában nem járultak hozzá az alapítvánnyal megkötött munkaszerződése felbontásához. Kereseti ellenkérelmében a munkáltató arra alapozva kérte a muzeológus keresetének elutasítást, hogy nyilatkozatában nem előre mondott le az őt megillető igényről, hanem különböző megfontolások miatt az esedékességet követően tett ilyen tartalmú nyilatkozatot. Ez viszont nem ellentétes az Mt. 5. § (2) bekezdésében foglaltakkal, mivel az őt megillető jogról, illetve anyagi juttatásról nem előre mondott le.

### **13. Megtámadás – a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése után**

A munkavállaló egy zártkörűen működő részvénytársaság alkalmazásában áll, a társaság informatikai részlegét vezeti, azonban nem minősül vezető állású munkavállalónak, egyedül neveli 12 éves kislányát. Augusztusában a társaság tulajdonosi szerkezete megváltozik, az új tulajdonos a továbbiakban nem kíván a munkavállaló rendkívüli szaktudása és munkatapasztalata ellenére sem vele dolgozni. Erre tekintettel a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére irányuló ajánlatot tesz, amely szerint az közös megegyezéssel kerülne megszüntetésre. A munkavállalónak az ajánlat szerint a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási idő és végkielégítés összegének a kétszerese járna, amennyiben aláírja a közös megegyezést. A munkavállaló akként dönt, az ajánlatot nem fogadja el, szereti a munkáját, továbbra is szeretne a Zrt-ben dolgozni, ezt közli is a munkáltatóval. Az ezt követő héten kap egy munkáltatói utasítást, amely szerint októbertől a Társaság fényeslitkei fióktelepén kell munkakörét ellátnia december 15-ig. A munkavállaló azon a napon, amikor megkapja ezt az utasítást, mégis aláírja a munkaviszonyát megszüntető közös megegyezést. Néhány nappal később azonban a munkavállaló megtámadja a közös megegyezést – jogellenes fenyegetésre hivatkozva. E szerint nem is lett volna kötelezhető arra, hogy Fényeslitkén dolgozzon, továbbá a munkáltató megszegte a rá irányadó – pontosan meg nem jelölt – általános magatartási követelményeket. A munkáltató nem reagál a megtámadásra, így a munkavállaló keresetet nyújt be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz.

### **14. A munkáltató személyében bekövetkezett változás**

A Nagyközség Önkormányzata X Kft-vel a vízmű-telepre kötött üzemeltetési szerződést április 20-ával felbontotta, és az üzemeltetésre pályázatot írt ki, melyet Y Zrt. nyert meg. A Zrt. az Önkormányzattal kötött koncessziós szerződés alapján az önkormányzat tulajdonában lévő szennyvízcsatorna-hálózat és szennyvíztelep üzemeltetésére alapította az egyszemélyes Z Kft-t. A koncessziós szerződés értelmében Y Zrt. vállalta, hogy a továbbiakban üzemelteti az Önkormányzat vízmű-telepét. Az X Kft. április 30-án kelt intézkedésével a munkavállalók munkaviszonyát felmondta. Az indokolás szerint, mivel X Kft. nem üzemelteti tovább a munkavállalók munkahelyéül szolgáló vízmű-telepet, így a munkáltató működésével összefüggő ok miatt további foglalkoztatásuk nem lehetséges.

A munkavállalóknak a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz benyújtott kereseti kérelme annak megállapítására irányult, hogy a munkáltató személyében a Munka Törvénykönyve 36. § (1) bekezdése szerinti változás következtében munkaviszonyuk jogfolytonosan Z Kft-vel áll fenn. Ahogyan korábbi szabályozás fogalmazott: esetükben Z Kft. X Kft. munkajogi jogutóda, és a munkaviszonyuk a Z Kft-vel jogfolytonosan fennáll. Keresetük szerint azt, aki a munkahelyet megállapodás alapján átveszi és tovább működteti, megilletik, illetve terhelik a továbbfoglalkoztatott munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogok és kötelezettségek. . Z Kft. kereseti ellenkérelme szerint, miután a munkavállalói keresetekben idézett Munka Törvénykönyve 36. § (1) bekezdése a munkáltató személyében bekövetkezett változáshoz a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételét követeli meg, az X Kft-vel alkalmazásban állt és a vízmű-telepen dolgozók munkaviszonyból származó jogai és kötelezettségei nem szálltak rá át. A törvény által érintett megállapodásnak ugyanis az átadó és az átvevő munkáltató között kell megtörténnie, erre pedig nem került sor. Ezen túlmenően, amint az ellenkérelem fogalmaz: a munkáltató személyében bekövetkező változás csak olyan megállapodás alapján következhetett volna be, amely megállapodás kiterjed az átadás-átvétel részletes feltételeire.

### **15. Hátrányos jogkövetkezmény vétkes munkavállalói kötelezettségszegésért**

A munkavállaló kulturális menedzserként dolgozik a korlátolt felelősségű társasági formában működő munkáltatónál. Szervezi a december 6-i Mikulás estét a Kft. dolgozóinak gyermekei részére. A készülődés során problémák lépnek fel, nem érkezik meg az a vállalkozó, akinek a feladata lenne a rendezvénynek otthont adó terem berendezése. Erre tekintettel a munkavállaló kénytelen megkérni a közvetlen kollégáit, hogy segítsenek a készülődésben, ennek során utasítást ad az egyik beosztottjának, hogy cipelje be az asztalokat a terembe. Megkéri továbbá a kontrolling menedzsert, hogy a megfelelő számú székről gondoskodjon. A kulturális menedzser felettése, mikor tudomást szerez arról, hogy a menedzser egyik kollégáját, valamint egyik beosztottját vonta be a készülődésbe, arra utasítja a menedzsert, hogy erre ne kerüljön sor, várja meg a vállalkozót. A munkavállaló ezen munkáltatói utasításnak nem tesz eleget, az általa felkért kollegák rendezik be a termet.

Sajnálatos módon azonban az asztalok emelgetése során a munkavállaló egyik beosztottja és a székek behordása közben a kontrolling menedzser is sérülést szenved, egyikük sérvet kap, másikuk izomhúzódást szenved. Mindketten kártérítési igénnyel lépnek fel a munkáltatóval szemben. A munkáltató kártérítési felelőssége ennek során jogerősen megállapításra kerül. A munkáltató erre figyelemmel munkavállalói kártérítési felelősségi eljárást indít a kulturális menedzserrel szemben. Ezt megelőzően, a Munka Törvénykönyvében meghatározott határidőben a munkáltató az álláspontja szerinti munkavállalói vétkes kötelezettségszegésre tekintettel megvonta a munkaszerződése alapján a munkavállalót megillető vezetői pótszabadságot, amely egy, a munkaszerződésében szereplő fegyelmi büntetés. A kulturális menedzserrel keresetet nyújt be a joghátrány hatályon kívül helyezése tárgyában.

### **16. Hátrányos jogkövetkezmény – szabálytalan munkavégzésért**

A munkavállaló titkárnóként dolgozik, a munkáltató a munkavédelmi szabályok szerinti oktatást megtartotta. Így a titkárnó tájékoztatva lett arról, hogy az áram alatt lévő

multifunkcionális nyomtató gépbe nem lehet belenyúlni, ha elakad a papír, hanem a gépet áramtalanítani kell, és ezt követően lehet a gépet felnyitni. A titkárnő a munkáltatótól kapott oktatást figyelembe nem véve a papír elakadásakor belenyúl az áram alatt lévő nyomtatóba április 3-án, és ennek során egy enyhébb áramütés éri, és emiatt kórházi kezelésre szorul.

A munkáltató azon indokkal, hogy a munkavállaló nem tartotta be a munkavédelmi oktatáson elhangzottakat, hátrányos jogkövetkezményt állapít meg április 20-i keltű határozatával, amely a titkárnő alapbérének határozott időre történő csökkentését jelenti. Az alapbér csökkentése mindösszesen nem haladja meg a munkavállaló egy havi alapbérének összegét. Az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény a munkáltató etikai szabályzatában található meg. A munkavállaló bírósághoz fordul a hátrányos jogkövetkezmény hatályon kívül helyezése céljából.

### **17. Hátrányos jogkövetkezmény – a tévesen feltüntetett bankszámlaszám**

A vezető állásúnak minősülő, gazdasági vezérigazgató-helyettesi munkakört betöltő munkavállaló szabadságát tölti július 22-től augusztus 3-ig. Július 25-én titkárságvezetője telefonon keresi a vezérigazgató-helyettest azzal, hogy nem írta alá az egyik nagy összegű számla utalását engedélyező iratot. Erre a vezérigazgató-helyettes azonnal beül a kocsjába, és bemegy a munkahelyére, ahol aláírja az iratot, így a számla utalása az azt követő napon megtörténik. A vezérigazgató-helyettes augusztus 4-én visszatért a munkahelyére, amikor közli vele a munkáltatói jogkör gyakorlója, a vezérigazgató, hogy a számla utalása rossz számlaszámra történt. Mindez pedig a vezérigazgató-helyettes mulasztásából fakadt, mert nem ellenőrizte a számlán és az utalást engedélyező iraton a számlaszám azonosságát. A vezérigazgató ezért helyettesét hátrányos jogkövetkezményben részesíti, amely azt jelenti, hogy megvonásra kerül a munkaszerződés rendelkezése által biztosított azon jogosultsága, hogy Európán kívüli célú repülőutak esetén üzleti osztályon utazhat. A hátrányos jogkövetkezmény ezen formáját a munkáltatónál hatályban lévő üzemi megállapodás tartalmazza. A vezérigazgató-helyettes bírósághoz fordul a hátrányos jogkövetkezmény hatályon kívül helyezése céljából.

### **18. Megrovás – prémiumcsökkentéssel**

A munkavállaló stratégiai igazgató egy Zrt-nél, a Munka Törvénykönyve szerinti vezető állású munkavállalónak minősül. Munkaszerződése tartalmaz egy olyan rendelkezést, amely szerint, ha szabadságra megy, helyettesről köteles gondoskodni. A stratégiai igazgató elutazik egy hétre sáni, ezt megelőzően a munkaszerződésében foglalt előírások szerint a kontrolling igazgatóval történt egyeztetést követően őt jelöli ki helyetteseként. A stratégiai igazgató szabadságának első napján a kontrolling igazgató el is látja a helyettesítést, azonban ezt követően a kontrolling igazgató betegállományba kerül, ennek következtében a Zrt. képviselőjére nem kerül sor egy projektmegbeszélésen. Ennek folytán a Zrt. elesik egy megrendeléstől, kimarad egy beruházásból.

A stratégiai igazgató visszatér a szabadságáról, és azzal szembesül, hogy a munkáltatótól kap egy „megrovás” elnevezésű dokumentumot, amely szerint amennyiben még egyszer előfordul hasonló eset, a munkaviszonya megszüntetésre fog kerülni. Továbbá, figyelemmel arra, hogy

a javadalmazási szabályzat szerint a megrovás prémiumcsökkentő tényező, így a stratégiai igazgató prémiuma 10 %-kal csökkentésre kerül. A munkavállaló bírósághoz fordul a megrovás hatályon kívül helyezése, illetve a 10 % ki nem fizetett prémium iránt.

### **19. Írásbeli figyelmeztetés – egy nap hiányzásért**

A munkavállaló korábbi munkáltatójával szemben munkaügyi peres eljárást folytat, erről tájékoztatja azon munkáltatóját is, akivel jelenleg munkaviszonyban áll. A következő tárgyalási időpontja május 15-re van kitűzve a peres eljárásban, ezt a munkavállaló már március 14-én jelzi a munkáltatójának, szabadságot kérve erre a napra. A munkáltató engedélyezi a szabadság igénybe vételét.

A tárgyalást megelőzően két nappal, azaz május 13-án a munkáltató közli, mégsem tudja kiadni a május 15-i napot szabadságnak, figyelemmel arra, hogy a munkáltatónál egy kolléga megbetegedett, és helyettesítését csak a munkavállalóval tudja a munkáltató megoldani. A munkavállaló jelzi, hogy a munkáltató álláspontját elfogadni nem tudja, ő időben jelezte a szabadság iránti igényét, kéri, hogy gondoskodjon más módon a munkáltató a beteg kolléga helyettesítéséről. Jelzi továbbá a munkáltatónak, hogy amennyiben az előbbiek ellenére a munkáltató a szabadságát mégsem biztosítja, abban az esetben mentesítse őt a munkavégzési kötelezettség alól az alapján, hogy a bíróság saját ügyében, azaz felperesként személyes megjelenési kötelezettséggel idézte, így szabadság igénybevétele nélkül is mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkáltató ezzel nem ért egyet, véleménye szerint akkor mentesülne csak a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alól szabadság hiányában, ha tanúként lenne a tárgyalásra idézve. A munkavállaló május 15-én nem jelenik meg a munkahelyén, amelyre tekintettel a munkáltató írásbeli figyelmeztetésben részesíti, amely ellen a munkavállaló keresetlevelet nyújt be, kérve az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését.

### **20. Írásbeli figyelmeztetés – egy megtagadott utasításért**

A munkavállaló pincér munkakörben dolgozik egy étteremben. A pincér a foglalkozás-egészségügyi orvos által kiadott igazolás alapján alkalmas a munkaköre betöltésére. A munkáltató azonban a rendszeres, jogszabályi előírásokon alapuló éves foglalkozás-egészségügyi vizsgálat mellett egy további foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot is elrendel a munkavállaló részére. A vizsgálat kifejezett célja, hogy felmérjék, hogy a pincér térde, dereka milyen állapotban van, azaz a vizsgálaton kifejezetten e két testrészt érintő vizsgálatokat fognak végezni. A pincér – ahogyan a fentiekben szerepel – az éves foglalkozás-egészségügyi vizsgálat alapján alkalmas a munkaköre betöltésére, de attól tart, hogy ezen a speciális vizsgálaton esetleg problémát fog felvetni az a munkáltató által is tudott tény, hogy három éve, még a munkáltatóval fennálló munkaviszonya létesítése előtt térdprotézist kapott. Emiatt a pincér a speciális orvosi alkalmassági vizsgálatra nem megy el, erről tájékoztatja a munkáltatót, egyidejűleg jelezve, hogy a vizsgálatról történő távolmaradásának indoka: rendelkezésre áll egy érvényes munkaköri alkalmassági igazolás, és nem állt fenn olyan tény, körülmény, amely miatt új vizsgálat lenne indokolt. Annak ellenére azonban, hogy az alkalmassági vizsgálaton nem jelenik meg, a munkahelyére bemegy, ott munkavégzésre

jelentkezik. A munkáltató azon indokkal, hogy a pincér megtagadta az orvosi vizsgálaton történő megjelenésre, részvételre történő utasítását, írásbeli figyelmeztetésben részesítette őt. A pincér az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt munkaügyi peres eljárást indít.

## **21. Írásbeli figyelmeztetés – két munkavállaló keresete**

A munkavállaló a munkáltatónál marketing-menedzser munkakörben dolgozik. Február 7-én feladatául kapja, hogy ő felel a munkáltató egyik megbízója által forgalmazott sampon piacra történő bevezetésével kapcsolatos marketing munkák elvégzéséért, március 31-i határidővel. A munkavállaló által végzett marketing munkák során több alkalommal merül fel eldöntendő kérdés, olyanok, amelyekre neki nem terjed ki a hatásköre. Minden esetben szóban jelzi a közvetlen felettesének, hogy a kérdésben történő döntés céljából szükséges lenne konzultálniuk. A közvetlen felettes a munkavállaló ezen megkereséseire mindannyiszor akként válaszol, hogy az adott időpontban éppen más elfoglaltsága van, de majd néhány órával későbbi időpontban keresi a marketing-menedzsert. Erre viszont nem kerül sor egyetlen egy esetben sem.

A marketing-menedzser a március 31-i határidő lejárta előtt egy héttel írásban jelzi a közvetlen felettesének, hogy a függőben lévő kérdések nem kerültek megbeszélésre, és kéri, hogy a közvetlen felettes jelöljön ki egy időpontot, amikor konzultálhatnak. A felettes a munkavállaló levelére adott válaszában meghatároz egy időpontot, azzal, hogy tájékoztatja a munkavállalót arról, más időpont számára nem megfelelő, mert egy továbbképzésen vesz részt. A marketing-menedzser írásban jelzi a közvetlen felettesének, a kijelölt időpontban nem tud a megbeszélésen részt venni, hiszen korábban már közölte, hogy ebben a megbeszélés felettes által megjelölt időpontjában véradáson vesz részt, ennek folytán mentesül is a munkavégzés alól. A marketing feladat ennek következtében nem készül el, a munkáltatótól mind a marketing-menedzser, mind a közvetlen felettese írásbeli figyelmeztetést kap. A figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt mind a marketing-menedzser, mind a közvetlen felettes keresetlevelet nyújt be a bíróságra.

## **22. Munkáltatói foglalkoztatási kötelezettség és a munkaköri feladatok módosítása**

A munkavállaló recepciós munkakörben dolgozott egy szállodában. Az éves foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálaton a munkavállaló alkalmas minősítést kap, azonban azzal a korlátozással, hogy a munkakörben maximum napi négy óra ülőmunka javasolt. A recepciós kisasszony erre tekintettel kéri a munkáltatót, hogy a munkaszerződésében a teljes munkaidőt módosítsák részmunkaidőre. A munkáltató a munkavállaló ajánlatát nem fogadja el, álláspontja szerint nem áll fenn ebben az esetben a részmunkaidő biztosításának kötelezettsége.

A munkáltató arra kéri a recepcióst, néhány hétig legyen türelemmel. Ez alatt csak napi négy órában kell munkavégzési kötelezettségének eleget tennie. Ez alatt a néhány hét alatt a munkáltató ígérete szerint a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok módosításával – így a munkaköri feladatokat kiegészítve annak ellenőrzésével, hogy az adott napon érkező

szállóvendégek szobája kitakarítva rendelkezésre áll-e – megoldja azt, hogy a foglalkoztatás megfeleljen az orvosi alkalmassági véleményben foglalt korlátozásnak.

A recepciós álláspontja szerint a munkáltató ezen néhány hét alatt, amíg csak napi négy órában kell dolgoznia, nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, továbbá álláspontja szerint a munkáltató egyoldalúan nem jogosult a munkakörébe tartozó feladatokat módosítani. Végül úgy dönt, hogy álláspontját keresetbe foglalja, és azt benyújtja a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz.

### **23. A munkaszerződés-módosítás**

A munkavállaló vezérigazgató-helyettesként dolgozik egy köztulajdonban álló zártkörűen működő részvénytársaságnál, január 1-je óta. A munkaszerződésében foglaltak szerint a munkaidejének a mértéke napi 6, heti 30 óra, azonban ezen kikötéstől függetlenül megkapja azt az alapbért, amely a Zrt. bérezésre vonatkozó szabályzata alapján a teljes munkaidős vezérigazgató-helyettesi munkakörre irányadó. A munkaszerződésben a megkötésekor a munkaidő-beosztására vonatkozó kikötés nem volt található, munkaidejét a vezérigazgató-helyettes szabadon oszthatta be.

Április 14-én a munkáltató átad a munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatot. Ennek tartalma szerint május 1-jétől a munkaidő mértéke napi 7, heti 35 órára változik, továbbá, a munkaszerződés módosításának hatályba lépését követően a vezérigazgató-helyettes nem jogosult a munkaidejét beosztani, hanem azt a munkaszerződés szabályozná akként, hogy az hétfőtől szerdáig 08.00 órától 18.00 óráig, csütörtökön 08.00-tól 13.00 óráig tartana, pénteken pedig nem terhelné munkavégzési kötelezettség a munkavállalót. A munkaidő mértékére, beosztására vonatkozó kikötések mellett a szerződés-módosítás versenytilalmi megállapodást is tartalmaz, amely szerint a munkaviszony megszüntetését követő 2 évig a vezérigazgató-helyettes nem helyezkedhet el konkurens társaságnál. Ennek ellentételezéseként egy évi alapbérének összege értékében vásárolhat a Zrt. által kibocsátott dolgozói részvényekből.

A vezérigazgató-helyettes április 14-én a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlatot hazaviszi, azonban akként dönt, hogy azt nem kívánja aláírni, így a szerződést aláírva nem adja át a munkáltatónak. A munkáltató nem kérdezi a vezérigazgató-helyettest a módosítási ajánlatról, nem tulajdonít jelentőséget annak, hogy nem kapta vissza a munkaszerződés-módosítást aláírva, álláspontja szerint, mivel a vezérigazgató-helyettes nem jelezte, hogy nem értene egyet a módosítással, az hatályba lép, és alkalmazni rendeli.

A vezérigazgató-helyettes május 31-én keresetlevelet nyújt be a közigazgatási és munkaügyi bíróságra, kérve az egyoldalú munkaszerződés-módosítás jogellenességének a megállapítását. Továbbá a keresetében pontosan meg nem jelöltek szerint munkaszerződése munkaviszonyának létesítésekor nem felelt meg teljes körűen a Munka Törvénykönyvének, és a munkaszerződés módosításában foglalt rendelkezések sem álltak összhangban a törvénnyel.

### **24. A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel**

A munkavállaló 2002. szeptember 7. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban a munkáltatónál bérszámfejtő munkakörben. Rendszeresen abban az időszakban került keresőképtelen állományba, amikor gyermeke külföldi sportversenyeken vett részt. Január 10-



éna személyzeti munkatárssal folytatott beszélgetés során erre nem tudott elfogadható magyarázatot adni. Ezt követően a személyzeti munkatárs közölte vele, hogy amennyiben a munkavállaló nem kezdeményezi a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését, „fegyelmi” felelősségre vonást kezdeményez a munkáltatói jogkör gyakorlójánál. Ez esetben a munkáltató hajlandó lenne számára kéthavi végkielégítésnek megfelelő távolléti díjat kifizetni. Az ajánlaton szerinte nincs értelme hosszán gondolkodni, nyomatékkal javasolja, hogy azzal éljen a munkavállaló.

A munkavállaló ezt követően helyben, a belső levelezési rendszeren küldött elektronikus levelében kérelmezte a munkaviszonyközös megegyezéssel történő mihamarabbi megszüntetését, melyet a munkáltatói jogkör gyakorlója másnap a válasz e-mailjében elfogadott, és még aznap megfizette a kéthavi végkielégítést, a járandóságokat, és kiadta az igazolásokat.

A munkavállaló február8-án levélben fordult a személyzeti munkatárshoz. Kifejtette, hogy szeretné, ha érvénytelenítenék a közös megegyezést, mivel kizárólag a munkáltató nyomására kezdeményezte azt, neki valójában nem volt szándékában megszüntetni a munkaviszonyt. Ráadásul, ha akkor tudja, hogy várandós, biztos, hogy nem ment volna bele. Mivel válasz nem érkezett, március 2-án keresetet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt.

## **25. Próbaidő alatti munkáltatói azonnali hatályú felmondás**

Egy állami tulajdonban álló gazdasági társaságnál a munkavállaló munkaszerződésében három hónap próbaidő került kikötésre. A munkavállaló aktívan részt vett a közvetlen környezetét, lakóhelyét érintő ügyek megvitatásában, rendszeresen járt lakossági fórumokra. E tevékenysége kapcsán több helyi érdekű, valamint országos jelentőségű népszavazási kezdeményezés sikere érdekében rendszeresen gyűjtött aláírásokat munkaidő után a város egyik közlekedési csomópontján. A munkáltatói jogkör gyakorlója az egyik internetes portál képriportjából szerzett tudomást a munkavállaló tevékenységéről, ugyanis az egyik képen ő is szerepelt egy aláírásgyűjtő stand mögött állva.

A munkavállaló pályakezdő volt, munkája során többször kért segítséget munkatársaitól az irodai szoftver kezelésével kapcsolatban, munkavégzése során pedig néhány alkalommal számítási hibákat is vétett, melyeket a közvetlen felettesének kellett rendre kijavítania.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a próbaidő letelte előtt – március 7-én délelőtt – azonnali hatállyal indokolás nélkül felmondta a munkaviszonyt. A munkavállaló a munkaviszonya megszűnését követő napon jelezte a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, ezzel meglehetősen nehéz helyzetbe kerül, hiszen egy hete derült ki, hogy várandós.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult. Álláspontja szerint a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás jogellenes volt, és ennek megfelelően a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit kívánta érvényesíteni.

## **26. Munkáltatói felmondás – elveszhetett a bizalom?**

A munkavállaló 2013. április 15-étől határozatlan idejű munkaviszonyban állt a munkáltatóval – mint pénzügyi ügyintéző. A munkáltató 2017. május 3-án felmondást közölt

a munkavállalóval, melyet bizalomvesztéssel indokolt. A felmondása 2016. december 2-án lefolytatott belső ellenőrzés adatain, és az azt követő vizsgálaton alapult, melynek során megállapítást nyert, hogy a munkavállaló több kolléga készenlét alatti munkavégzését tényleges teljesítés nélkül igazolta le, valamint magáncélú éttermi étkezésekről szóló számlákat fogadott be, és azokra jogalap nélkül költségtérítést utalt ki. Ezek a visszaélészerű magatartások a munkáltató belső szabályzatába ütköztek, melyet a munkavállalónak is ismernie kellett. A felmondás szerint a munkavállaló megsértette az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményét, és a munkáltató jogos gazdasági érdekeit is veszélyeztette. A munkáltató azért csak ekkor közölte a felmondást, mert több eredménytelen próbálkozás után, nehezen tudott gondoskodni a munkavállaló pótlásáról.

Az eset felderítését követő vizsgálat több hétig tartott. A meghallgatása során a munkavállaló előadta: a készenlét alatti rendkívüli munkavégzés igazolását és a költségek kiutalását rutinszerűen végezte, azok valóságának, illetve indokoltságának ellenőrzésére nem voltak eszközei. A vonatkozó munkáltatói szabályzat csak a faliújságra került korábban kifüggesztésre, de nem emlékszik arra, hogy azt olvasta volna.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult. Álláspontja szerint a megszüntetés jogellenes volt, és ennek megfelelően a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit kívánta érvényesíteni.

## **27. Munkáltatói felmondás – a megőrzött telefon**

A munkáltató május 5-én arra hivatkozva szüntette meg felmondással a buszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát, hogy április 28-án az általa vezetett járaton a garázsban történt leparkolást követően talált egy okos-telefont, ám erről feletteseinek nem számolt be, és hazavitte magával. Ezzel olyan magatartást tanúsított, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette, a munkakör munkavállaló ellátásához szükséges munkáltatói bizalom megingott. A „hosszú hétvégét” követően május 2-án az egyik utas érdeklődött az elhagyott mobiltelefonja után. A munkavállaló felettesének telefonos megkeresése nyomán a munkavállaló közölte, hogy valóban megtalálta a telefont, és még aznap visszajuttatja az ügyfélszolgálatra. Miután a munkavállaló visszahozta a telefont, a munkáltató visszaszolgáltatta azt a tulajdonosának. A munkavállaló azzal védekezett, hogy nem állt szándékában eltulajdonítani a készüléket. Azért nem adta le a talált tárgyak osztályán, mert egyfelől a közelgő három nap családi programjai foglalkoztatták gondolatban, másfelől erre az esti órákban már nem voltlehetősége. Kifejtette továbbá, hogy ilyen esetekre nem volt a munkáltatónál olyan belső szabályozás, amit megszegett volna.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, szerinte ugyanis a megszüntetés jogellenes volt, ezért a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránti kereseti kérelmet terjesztett elő.

## **28. Munkáltatói felmondás – a felmondási idő végén bejelentett várandósság**

A munkavállaló 2013. július 15-étől állt határozott idejű munkaviszonyban egy informatikai készülékeket gyártó munkáltatónál. 2017. február 27-én az éjszakai műszak kezdetén a gyártósorra kerülő munkadarabokat nem a helyes pozícióban rögzítette, ezért a gépsorok két

és fél órán keresztül selejtet gyártottak. Amint ezt a munkavállaló észrevette, leállította a gyártósort, és jelezte a problémát a közvetlen felettesének. A közvetlen felettes erről feljegyzést készített, majd szóban figyelmeztette a munkavállalót, és jelezte: ennek a figyelmetlenség előreláthatólag súlyos következményei lesznek. Másnap a munkáltatói jogkör gyakorlója behívatta a műszak kezdetén az irodába, majd felajánlotta számára, hogy választhat: aláírja a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, vagy a munkáltató felmondja a munkaviszonyát. A munkavállaló nem írta alá a közös megegyezést, ezért a munkáltató átadta a felmondást, melyben arra hivatkozott, hogy a munkavállaló a munkakörének ellátására nem alkalmas, képességbeli hiányosságai vannak, amelynél fogva nincs lehetőség a további foglalkoztatására.

A munkavállaló a felmondási idő letelte előtt egy nappal közölte a munkáltatóval, hogy a várandóssága második hetében van. A felmondási idő lejártát követően a munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult munkaviszony-megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei megállapítása iránt.

### **29. Munkáltatói felmondás – a munkakör felajánlási kötelezettség és a felmondási idő tartama**

A munkavállaló konyhai dolgozóként állt 2007. február 1-jétől a munkáltató alkalmazásában. Munkaszerződése szerint a munkáltató valamennyi telephelyén foglalkoztathatták. 2017. március 1-jén a munkáltató átszervezésre hivatkozva felmondta a munkaviszonyát. A munkavállaló aznap megtagadta a felmondás átvételét, a munkáltató azonban erről jegyzőkönyvet készített, amit két másik munkavállaló tanúként írt alá. A felmondást a munkáltató végül tértivevényes küldeményként postázta, azt a munkavállaló 2017. március 7-én vette át.

A felmondás értelmében a konyhai dolgozó munkakörbe tartozó feladatok beolvadnak a szakács és a mosogató munkakörökbe, ezáltal a munkavállaló munkaköre megszűnt. Mivel a munkavállaló gyermeke nem töltötte be a harmadik életévét, és a munkavállaló korábban a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, a munkáltató a felmondásban kifejtette: „a munkáltatónál nem áll rendelkezésre olyan be nem töltött munkakör, amelyet a munkavállaló számára fel tudna ajánlani”.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, mivel megítélése szerint a megszüntetés jogellenes volt, ezért érvényesíteni kívánta a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit. Megítélése szerint a munkáltató a felmondás közlésekor rendelkezett olyan betöltetlen munkakörrel, amelyet hajlandó lett volna ellátni, és ilyen volt például a félórányi távolságban elérhető másik városban lévő telephelyen megüresedett gondnok munkakör is. Kifejtette, hogy a munkaszerződése szerint három hónap felmondási időre lett volna jogosult, a munkáltató azonban csak a törvény szerinti felmondási időt biztosította számára.

### **30. Munkáltatói felmondás – a leégett üzem**

A munkavállaló karbantartóként dolgozott a munkáltatónál 2014. március 1-jétől határozott időre szóló munkaszerződésekkel. A munkaviszonyt a felek rendszerint két-, illetve háromhavonta hosszabbították meg.

A munkáltató telephelyén 2017. február 15-én tűz ütött ki, melynek folytán az üzemhelyiség használhatatlanná vált. A munkáltató 2017. február 23-án felmondást közölt a munkavállalóval, hivatkozva arra, hogy a tüzesetet követően nem tudja ellátni munkával, a foglalkoztatása ilyen módon ellehetetlenült. A felmondást a munkáltató egyik alkalmazottja írta alá a munkáltatói jogkör gyakorlójának távolléte miatt. A munkavállaló a felmondást a kórházban kapta kézhez, ahol azért tartózkodott, mert maga is megsérült a tüzeset során. Miután távozhatott a kórházból, 2017. március 24-én közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult a munkaviszony-megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei megállapítása, az egészségsérelemmel összefüggésben bekövetkezett károk megtérítése, illetve sérelemdíj iránt.

### **31. Munkáltatói felmondás – a csoportos létszámcsökkentés**

A munkavállaló 2012. október 24-étől dolgozott a munkáltatónál üzletkötő munkakörben. Munkaviszonyát létszámleépítésre hivatkozással 2016. november 23-án közölt felmondással szüntették meg. Az indokolás szerint a munkáltató személyi kiadásokra fordítható anyagi keretei jelentősen lecsökkentek, ezért létszámcsökkentés elrendelésére kényszerült, melynek következtében a munkavállaló által betöltött munkakör is megszüntetésre kerül oly módon, hogy annak egyes feladatait más munkavállalók között osztják szét. A létszámcsökkentésről a munkáltató legfőbb szerve külön írásbeli határozatot vagy egyéb, formális döntést nem hozott. A munkavállaló keresetével közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei, valamint sérelemdíj megfizetése iránt. Keresetében egyebek mellett hivatkozott arra, hogy a felmondás folytán kénytelen közvetett hátrányos megkülönböztetést elszenvedni, ugyanis egy korábbi balesetből eredő sérülése folytán – melynek következtében arcának és kézfejének egy részét égési sérülésekből eredő hegek borítják – a társadalom többséghez képest neki lényegesen nehezebb elhelyezkednie, ráadásul a munkáltatónak lehetősége lett volna arra is, hogy egy ugyanebben a munkakörben dolgozó más, kedvezőbb munkaerő-piaci pozícióban lévő munkavállalót bocsásson el. A munkáltató ezzel a méltányos mérlegelés elvét is megsértette, a munkaviszonyának megszüntetése számára aránytalan sérelemmel jár. Álláspontja szerint a csoportos létszámcsökkentés ütemezése, melynek során tizennégy munkavállaló munkaviszonyát két „részletben” szüntették meg, rendeltetésellenesnek minősült, ugyanis ezáltal a munkáltató megkerülte a csoportos létszámcsökkentés szabályait.

### **32. Munkáltatói felmondás – vezető állású munkavállalónak**

A munkavállaló 2010. január 3-a óta dolgozott a munkáltatónál, 2012. július 1-től vezető állású munkavállalónak minősült az általa betöltött kulcsfontosságú területi központ-vezetői munkakörre tekintettel. Ez utóbbiról a felek külön megállapodást kötöttek. A munkáltató a munkaviszonyt – miután a munkavállaló a kezelésére bízott két ingatlant három éves időtartamra lényegesen a piaci ár alatt adta bérbe, és ezzel a munkáltatónak komoly

bevételekiesést idézett elő – 2017. április 12-én indokolás nélkül felmondta. A felmondást tartalmazó jognyilatkozaton a munkáltatói jogkör gyakorlójának a névbélyegzője és a cég bélyegzője szerepelt, melyet az ügyvezető távollétében az titkára helyezett el a dokumentumon.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, álláspontja szerint a megszüntetés jogellenes volt, ezért a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránti kereseti kérelmet terjesztett elő. A munkavállaló szerint az eredeti munkaszerződés – vezető munkakörre vonatkozó megállapodással nem érintett – 12. pontja szerint a munkáltatói felmondás indoka kizárólag a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett volna.

### **33. Munkáltatói felmondás – kölcsönzött munkavállalónak**

A munkavállaló 2011. január 19-én létesített munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt a kölcsönbeadóval. 2014. február 24-étől került foglalkoztatásra a kölcsönvevőnél mint összeszerelő munkás. 2017. január 12-én a műszakvezető azon kapta, hogy az öltözőben egy félig üres röviditalos üveget szorongat, miközben beszéde nehézkes, mozgása ingatag volt. A műszakvezető azonnal hívta biztonsági szolgálatot, akik felkérték a munkavállalót, hogy fújja meg az alkoholszondát, ettől azonban mereven elzárkózott. Másnap a kölcsönvevő elektronikus levélben értesítette a kölcsönbeadót, hogy a munkavállaló kikölcsönzését az esetre tekintettel megszünteti, a munkavállalót pedig „visszaküldi”.

A kölcsönbeadó 2017. január 16-án felmondást közölt a munkavállalóval. A felmondás indoka szerint arra a kölcsönbeadó működésével összefüggő ok miatt kerül sor, tekintettel arra, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt. A munkáltató tájékoztatta a munkavállalót: eltekint a munkaszerződés szerinti harmincnapos felmondási idő letöltésétől, egyúttal rögzítette, a munkavállalót végkielégítés nem illeti meg. A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, kérve a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazását. A munkavállaló egyebek mellett kifejtette a keresetben, hogy a felmondás oka valójában nem a munkáltató működésével függött össze.

### **34. Munkavállalói felmondás – a jogellenesség kérdése**

A munkavállaló 2015. október 3-ától három évre szóló határozott idejű munkaviszonyban állt a munkáltatóval. 2016. december 27-én gyermeke kórházba került, majd az állapota rosszabbodott, és állandó kórházi kezelésre szorult. A munkavállaló házastársa 2017. január 16-án személyesen felkereste a munkahelyét, és a munkavállaló képviselőjében felmondást közölt a munkáltatói jogkör gyakorlójával, melyet ott helyben vetett papírra. A felmondás indokolásában előadta, hogy a házastársa gyermekük betegsége folytán – aki állandó kórházi ápolásra szorul, és a koránál fogva nem maradhat az édesanyja nélkül – nem tudja a jövőben ellátni a munkakörével összefüggő feladatokat, így nem lát más lehetőséget, mint hogy megszüntesse a munkaviszonyát. A munkáltató a felmondást nem fogadta el, és követelte, hogy a munkavállaló töltsen le a harminc napos felmondási időt. A házastárs közölte, hogy ez

aligha lehetséges, mivel a munkavállaló jelen pillanatban is a gyermeke mellett van a kórházban és táppénzben részesül.

A munkavállaló egy olyan fontos projekten dolgozott, amelyben kulcsszerepet töltött be. Miután nem töltötte le a felmondási idejét, a projektet nem tudták időben befejezni, a munkáltatónak pedig kötbért kellett fizetnie a megrendelő részére. A munkáltató keresetet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz a munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt.

### **35. Munkavállalói felmondás és munkáltatói azonnali hatályú felmondás a felmondási idő alatt**

A munkavállaló 2016. szeptember 5-ével határozatlan idejű munkaviszonyt létesített a munkáltatóval tervezőmérnök munkakörben. 2017. május 3-án indokolás nélkül felmondta a munkaviszonyát. A felmondási idő alatt a munkaközi szünetben a munkavállaló és közvetlen felettese között egy többeket foglalkoztató aktuális társadalmi-politikai kérdés kapcsán szóváltás alakult ki, mely odáig fajult, hogy a munkavállaló ököllel arcon ütötte felettesét. A munkáltató az ezt követő napon azonnali hatályú felmondást közölt a munkavállalóval, melyben hivatkozott a munkavállaló által elkövetett tettelegességre, amely kötelezettségszegés elkövetése lehetetlenné tette számára a munkaviszony fenntartását. A munkavállaló ezt követően összekapta a holmiját, és a munkabérének biztosítása érdekében „zálogba vette” a munkaviszony teljesítése során használt nagy értékű notebookot. A munkakörének munkáltató által előírt átadását, valamint a folyamatban lévő ügyek állásának ismertetését kifejezetten megtagadta, majd távozott.

A munkavállaló keresetet indított a munkaviszony megszüntetésével összefüggő járandóságok megfizetése iránt. A per során a munkáltató viszont-keresetet terjesztett elő.

### **36. Csoportos létszámcsökkentés – az üzemi tanács és a munkáltató megállapodása**

A munkáltató 2017. március 28-án csoportos létszámcsökkentést rendelt el, melynek keretében e napon 25 munkavállalót tájékoztatott arról, hogy a munkaviszonyukat harminc nap elteltével felmondással meg fogja szüntetni. Az üzemi tanács és a munkáltató 2017. március 27-én megállapodást kötött arról, hogy a munkavállalók közül „azoknak a munkaviszonya, akik saját háztartásukban három vagy ennél több kiskorú gyermeket nevelnek, nem kerülhet megszüntetésre a csoportos létszámcsökkentésre való hivatkozással a munkáltató által”.

Egy háromgyermekes munkavállaló munkaviszonya a munkáltató kezdeményezésére 2017. április 29-én közös megegyezéssel szűnt meg. A munkavállaló keresetet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt. A munkavállaló szerint a munkáltatónak tudnia kellett volna arról, hogy hány gyermeke van, mivel a legkisebb 2017. február 20-án született meg, és az apáknak járó pótszabadságot erre tekintettel a felettese kiadta számára. A közös megegyezés aláírása során azért nem említette a gyermekeinek számát, mert akkor nem volt tudomása az üzemi tanács és a munkáltató közötti megállapodásról.

### **37. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás – játék munkaidőben**

A munkavállaló 2010. február 10-étől kőműves munkakörben határozatlan idejű munkaviszonyban állt a munkáltatóval. A munkáltató 2017. július 22-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy 2017. július 14-én munkaidőben önkényesen elhagyta a munkapozícióját, és ahelyett, hogy falazási munkálatokat végzett volna, az építkezés helyszínén lévő pihenőhelyiségben egy munkatársával sakkozott. A munkavállaló azzal védekezett, hogy a kérdéses időpontban nem tudott dolgozni, mert a helyszínen más kollégák ácsmunkákat végeztek, ezért a sakkozásra a munkaközi szünet ideje alatt került sor, amit a gyakorlat szerint maga határozhatott meg. Kifejtette továbbá, hogy ilyen esetekben már korábban is többször ütötték el az időt játékkal. A munkáltató nem fogadta el ezt az érvelést, ugyanis az ácsmunkák nem akadályozták volna meg a munkavállalót abban, hogy ellássa a munkaköréből származó feladatokat, a munkáltatói jogkör gyakorlója pedig nem adott engedélyt a munkaidő alatti játéokra.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, álláspontja szerint a megszüntetés jogellenes volt, ezért a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt kereseti kérelmet terjesztett elő. Előadta, hogy a felmondás diszkriminatív is egyúttal, mivel a vele sakkozó kolléga munkaviszonyát nem azonnali hatályú felmondással, hanem közös megegyezéssel szüntették meg. Követeléseik között sérelemdíj is szerepelt, amit arra alapozott, hogy az állásának elvesztését követően kerül a társaságot, holott korábban életvidám, társasági ember volt, baráti kapcsolatai ma már nincsenek, depresszióra hajlamossá vált, pszichés problémákkal küzd, és így – három évvel a nyugdíjkorhatár előtt – nem tudott elhelyezkedni.

### **38. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás – „sokszínű” következmények**

A munkavállaló 2016. november 4-étől háztartási alkalmazott munkakörben került foglalkoztatásra a magánszemély munkáltató által. 2017. február 3-án épp a munkáltató nappalijában takarított, amikor egy óvatlan mozdulattal feldöntött egy vörösborral teli poharat, melyet a munkáltató hagyott a dohányzóasztalon. A munkáltató hirtelen felindulásból arcul csapta a munkavállalót, majd az „idióta” és „semmirekellő kétbalkezes” kifejezésekkel illette. Ezt követően a felek között szövtárgyalás alakult ki, majd a munkáltató a bejáratú ajtón kitessekelte a munkavállalót, és a takarítószeret utána hajítva – a „soha ne lássalak itt többet” mondat kíséretében – kizárta a lakásból. A munkavállaló az ezt követő napokban egy közösségi oldal ismerősei számára nyilvános felületén bizalmas információkat osztott meg a családtagok negatív szokásairól, a munkáltató állítólagos alkalmi kapcsolatairól, melyeket egy-egy általa készített gúnyrajz kíséretében posztolt, majd amikor néhány hét múlva hasonló munkakörben elhelyezkedett, törölte a posztokat.

A munkavállaló az esetet követően már nem tért vissza a munkahelyére, négy hónap elteltével azonban barátai tanácsára keresetet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz a munkáltató által ki nem fizetett, de a munkavállaló által elvégzett munkáért járó munkabér, a munkaviszony megszüntetésével összefüggő iratok kiadása, sérelemdíj, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt.

### **39. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás – a jogos gazdasági érdek sérelme**

A munkavállaló egy élelmiszer-kereskedelmi áruházláncnál dolgozott logisztikai munkatárs munkakörben 2014. december 1-jétől. A munkáltató 2017. március 2-án azonnali hatályú felmondást közölt vele, amit azzal indokolt, hogy az előző héten lefolytatott belső vizsgálat kimutatta, a munkavállaló több ízben sérültként írt le olyan árukat, amelyek valójában sem a szállítás, sem a raktározás során nem szenvedtek károsodást, majd azokat saját magának elrakta, vagy más munkavállalók között elosztotta. Ezzel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit megsértette, és legalább 75.000 forint összegű kárt okozott. A munkavállaló azzal védekezett, hogy egyfelől a legutóbbi ilyen cselekmény legalább másfél éve történt, másfelől köztudomású volt a kollégák között, hogy a munkavállalók ilyen módon is kiegészítik a fizetésüket. A felmondást a munkavállaló felettese elektronikus levélben közölte a munkavállalóval oly módon, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója által aláírt dokumentumot fénykép formájában mellékletként csatolta. A károk megtérítése érdekében a munkáltató a munkavállaló február hónapra eső munkabérét visszatartotta.

A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek érvényesítése és a munkabér kifizetése iránt.

### **40. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás–munkavállaló az internetes portálon**

A munkavállaló egyházi fenntartású gimnáziumban dolgozott pedagógus munkakörben 2016. szeptember 1-jétől. 2017. március 18-án az egyik szülő felkereste az igazgatót, és beszámolt neki arról, miszerint az egyik ismerőse felhívta a figyelmét arra, hogy az egyik szexuális tartalmakat felvonultató internetes portálon az iskola egyik tanára – nevezetesen a munkavállaló – egy pornográf videó-felvétele is megtalálható. Az iskola igazgatója 2017. március 20-án vizsgálatot rendelt el, majd ennek lezárását követő napon, 2017. április 4-én azonnali hatállyal felmondta a munkavállaló munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségét, a munkáltató jó hírnevét e felvétellel megsértette, olyan helyzet alakult ki, amelynél fogva a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált.

A munkavállaló keresetet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt. Előadta, hogy a felvétel magáncélú felhasználás készült, azt az ő beleegyezése nélkül tárták a nyilvánosság elé.

### **41. Munkavállalói azonnali hatályú felmondás – és a munkáltatói reakció**

A 2015. január 1-jétől részmunkaidős munkaviszonyban álló irodai ügyintéző munkavállaló azonnali hatállyal 2017. május 5-én azzal az indokolással mondta fel a munkaviszonyát, hogy egy sokkal jobban fizető állást ajánlottak neki Ausztriában, amit nem utasíthatott vissza, és 2017. május 8-án munkába kell lépnie. Az azonnali hatályú felmondásról szóló levelet a munkaidő végén a munkáltató asztalán hagyta, aki csak három nappal később, hétfőn szerzett tudomást a megszüntetésről. A munkáltatói jogkör gyakorlója rögtön felhívta munkavállalót, és közölte: nem fogadja el az azonnali hatályú felmondást. Miután a munkavállaló közölte, hogy ettől függetlenül nem hajlandó ismét felvenni a munkát, a munkáltatói jogkör gyakorlója



még aznap azonnali hatályú felmondást fogalmaztatott meg, melyet még aznap postára adtak. A munkáltatói azonnali hatályú felmondás a munkavállaló igazolatlan távollétére és az utasítás megtagadására hivatkozott. Figyelemmel a munkáltatói jogkör gyakorló külföldi tartózkodására a jognyilatkozatot az általa kijelölt munkavállaló írta alá. A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult az eset kapcsán, mondván a munkáltató azonnali hatályú felmondás jogellenes, és kérte a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazását.

#### **42. Munkavállalói azonnali hatályú felmondás – „bekamerázva”**

A munkavállaló 2016. március 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban a munkáltatóval mint eladó. A cukrászdában, ahol dolgozott 2017. április 3-án észrevette, hogy alig észrevehető módon egy kamera került elhelyezésre a pult feletti mennyezeten, melyről a munkáltatói jogkör gyakorlója korábban nem tájékoztatta sem őt, sem munkatársait. Ezt követően jobban megvizsgálta a készüléket, és világossá vált számára, hogy a berendezés képet és hangot egyaránt rögzít. Néhány nap múlva kérdésére a munkáltatói jogkör gyakorlója elmondta, a megfigyelő-rendszer felszerelésére elsődlegesen azért volt szükség, hogy mindenkor ellenőrizni tudja, a munkavállalók munkával töltik-e a munkaidejüket, helyesen számolják-e ki a visszajárót.

A munkavállaló ezt követően 2017. április 18-án postára adott jognyilatkozatával a kamera elhelyezésére hivatkozva azonnali hatállyal felmondta a munkaviszonyát, majd a kamerát lecsavarozta a helyéről, és a szemetesben helyezte el. A munkáltató nem ismerte el jogszerűnek a megszüntetést, és nem volt hajlandó kifizetni számára az járandóságait. Utalt arra is, hogy a munkáltató házirendje értelmében a munkáltató bármikor megfigyelheti a munkavállalókat technikai eszközökkel a munkavégzés során. A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, ugyanis a megszüntetés álláspontja szerint jogszerű volt.

#### **43. Munkáltató azonnali hatályú felmondása a hátralévő időre járó távolléti díj kifizetésével**

A 62 éves munkavállaló 2015. szeptember 1-jével létesített három éves határozott idejű munkaviszonyt egy köztulajdonban álló gazdasági társasággal. A munkáltató 2017. április 17-én azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, ezzel egyidejűleg a munkavállaló részére egy évre járó távolléti díjat fizetett ki. A munkavállaló közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordult, ugyanis munkaszerződése szerint a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése esetén háromhavi végkielégítés illette volna meg, melyet részére a megszüntetést követő nyolc napon belül kellett volna kifizetni. Ezen túlmenően a határozott időből még hátralévő teljes időszakra járó távolléti díjat is követelte, mivel a munkaszerződése kimondta, hogy a munkáltató általi azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondás esetén a határozott idő lejártáig terjedő időszakra járó távolléti díjat kell megfizetni –attól függetlenül, hogy mennyi idő van hátra a munkaviszonyból. A kereseti kérelemben kifejtette továbbá azt is, hogy mivel védett korban van, a munkáltató munkakör-felajánlási kötelezettség terhelte volna a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív

szerződés alapján, mely a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondása esetére is a vonatkozó törvényi rendelkezések alkalmazását írja elő.

#### **44. A munkaidő – meghosszabbítás az ebédre figyelemmel**

A munkavállaló 2016. július 1-jétől áll munkaviszonyban egy Kft-vel, úszómester munkakörben. A munkaszerződése alapján a munkavállaló munkaidejének mértéke napi 12, heti 60 óra. Egyéb rendelkezés a munkaszerződésben sem a munkaidő mértéke, sem a munkaidő beosztása tekintetében nem olvasható. A munkaidőt a munkáltató úgy osztja be, hogy a beosztás szerinti munkanapján teljesítendő munkaórák száma egybeesik az uszoda nyitva tartásával, azaz hajnali 6 órától 21 óráig tart a munkaideje. 15 órát kell munkával töltenie. Hetente 4 napon van József munkaideje ilyen módon beosztva, a hétből fennmaradó 3 nap pedig a munkavállaló pihenőnapja. Figyelemmel arra, hogy a munkavállaló 12.00 óra és 12.30 óra között ebédidejét tölti, a munkáltató kötelezi őt arra, hogy az uszoda 21.00 óra utáni zárását követően még segítsen a medencék fertőtlenítésében, 21.00 óra 30 percig. József több alkalommal jelzi, hogy amennyiben 21.00 óra 30 percig marad, nem éri el az utolsó, lakhelyére tartó vonatot. Tizenöt alkalommal fordul elő, hogy a munkavállalónak – miután nem éri el az utolsó vonatját – taxival kell hazamennie.

A munkavállaló ezt követően bírósághoz fordul, és kéri az alkalmankénti esetenként 5.000,- Ft-os taxiköltségének a megtérítését, illetve, a rendkívüli munkavégzésére tekintettel annak ellentételezését, továbbá annak megállapítását, hogy a munkaideje mértékét megemelő rendelkezése a munkaszerződésnek semmis, hiszen nem állnak fenn azok a feltételek, amelyek alapján a munkaidő mértékének emelésére lehetőség lett volna.

#### **45. „Munkaidő-rövidítés” – munkáltatói szankciókkal**

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje reggel 8-tól délután 16.30-ig tart azzal, hogy 12.-től 12.30-ig munkaközi szünet illeti meg. Felettese reggelente kiadja az utasításokat a munkavállalónak arra vonatkozóan, hogy az adott napon milyen munkákat végezzen el. A munkavállaló jól halad a kiadott feladatok ellátásával, így már 15 órára végez. Próbálja telefonon elérni felettesét, hogy jelezze, elvégezte a kiadott feladatokat, és újabbakat kérjen, azonban nem sikerül elérni a munkáltatót. Végül a munkavállaló úgy dönt, hogy nem marad a munkahelyén, a telefont átirányítja a mobiltelefonjára, és hazamegy. Már a hazafelé tartó úton hívja őt felettese azzal, hogy a munkaidejéből még hátralévő egy órában írjon meg néhány levelet.

A munkavállaló úgy dönt, hogy a leveleket az otthoni, saját számítógépén is meg tudja írni, így nem fordul vissza a munkahelyére, hanem hazamegy, és ott készíti el a leveleket, majd megküldi e-mailben a munkahelyi e-mailcímére. Amikor erről felettese tudomást szerez, továbbá megtudja, hogy a munkavállaló saját gépén is megtalálhatóak a levélben foglalt, bizalmas adatok, írásbeli figyelmeztetést ad. Egyben megvonja a munkavállaló prémiuma felét, miután a javadalmazási szabályzat rendelkezése szerint, amennyiben a munkavállaló írásbeli figyelmeztetést kap, az prémiumcsökkentő tényező. A munkavállaló a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordul az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését kérve,

továbbá azért, hogy a bíróság kötelezze a munkáltatót a prémium megvont részének kifizetésére.

#### **46. Rendkívüli munkavégzés és az ellenérték**

A munkavállaló egy Kft-vel áll munkaviszonyban. A munkaszerződésében foglalt rendelkezés szerint a munkaidejének a mértéke napi 8, heti 40 óra. A munkaviszony létesítéskor átadott, Mt. 46. § (1) bekezdése szerinti tájékoztató a) pontjában foglaltak szerint a munkaidő-beosztás egyenlőtlen, a munkáltató 2 hetes munkaidő-keretet alkalmaz. A munkavállaló a tájékoztató ezen rendelkezésének nem tulajdonít jelentőséget, miként annak sem, miszerint a tájékoztató b) pontja alapján a munkavállalónak az esetleges rendkívüli munkavégzés ellentételezéseként bérpótlék helyett meghatározott összegű átalány, havi bruttó 2.500,-Ft jár.

A munkavállaló igen meglepődik, amikor megkapja azon munkaidő-beosztást, amely szerint hétfőn, kedden és szerdán reggel 08.00 órától este 18.00 óráig kell munkát végeznie, csütörtökön és pénteken délelőtt 10.00-tól délután 16.00 óráig, szombaton pedig reggel 08.00-tól délután 14.00 óráig. Az ezt követő héten hétfőn déli 12.00 órától kell munkába állnia, este 20.00 óráig, majd kedden, szerdán, csütörtökön reggel 08.00 órától 16.00 óráig szól a munkaideje, péntekre és vasárnapra pihenőnapot kap, azonban szombaton munkavégzési kötelezettség terheli reggel 08.00 órától délután 16.00 óráig. A munkavállaló álláspontja az – amelyet közöl a munkáltatóval is –, hogy az általa teljesített munkaidő mennyisége meghaladta az elrendelhető munkaidő mértékének felső határát, továbbá, nem kapta meg a megfelelő pihenőidőt sem.

A munkáltató a munkavállaló véleményét nem osztja, előadja, hogy a hatályos szabályozás szerint lehetőség van munkaidő-keret alkalmazása esetén heti 60 óra munkaidő beosztására is, emellett a Munka Törvénykönyve egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén azt is lehetővé teszi, hogy heti 40 órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló heti pihenőidő kerüljön biztosításra. A munkavállaló nem fogadja el a munkáltató álláspontját, és bírósághoz fordul, véleménye szerint az elrendelt munkaidő mértéke meghaladja az Mt-ben előírtakat, ebből következőn követeli az általa teljesített rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot. A munkáltató álláspontja az, hogy bár a rendkívüli munkavégzés tényét vitatja, de az Mt. 46. § (1) bekezdése szerinti tájékoztató b) pontja alapján az átalány kifizetésre került, így, ha esetlegesen volt is, a rendkívüli munkavégzés kompenzálva lett. A munkavállaló véleménye szerint az átalány mértéke aránytalanul alacsony a teljesített rendkívüli munkavégzéshez képest.

#### **47. A szabadságra való jogosultság**

A munkavállaló egy tekintélyes bevásárló központ földszinti, a metrószinttel egybe eső szintjén dolgozik. 2008. július 1-jétől, 30 éves korától áll a munkáltatóval munkaviszonyban. Két gyermeke születésére tekintettel 2012. augusztus 1. és 2017. február 1. között szülési szabadságát, azt követően pedig gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságát töltötte. A munkavállaló 2016 novemberében jelzi a munkáltatónak, hogy 2017. február 1-jét követően kíván újból munkába állni. Előadja továbbá a munkáltatónak, hogy kiszámolta az őt megillető

szabadságnapok számát 2017. február 1-jétől visszamenően a 2012. augusztus 1-jéig terjedő időszakra, azaz 4 és fél évre. Álláspontja szerint a 4 és fél évre az évenkénti alapszabadságán felül megilleti őt az életkoron alapuló pótszabadság, a gyermekek után járó pótszabadság, illetve a föld alatt állandó jelleggel történő munkavégzésre tekintettel járó pótszabadság. A munkáltató a munkavállaló álláspontját vitatja, megítélése szerint az eltúlzott. A munkavállaló szabadság iránti igényével a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordul.

#### **48. Munkáltatói költségek munkavállalói megelőlegezése**

A munkavállaló a munkáltatónál végez asszisztensi feladatokat. Az egyik héten végig egyedül van munkahelyén, tekintettel arra, hogy a munkáltatói jogkörű gyakorló főnöke külföldön szervezett konferencián vesz részt. A hét során fordul elő, hogy a telephelyi irodában használatos fénymásoló elromlik, így az asszisztens nem tudja ellátni a munkáját. Vanda felveszi a kapcsolatot a külföldön tartózkodó felettesével, hogy engedélyt kérjen egy új fénymásoló vásárlására. Abban állapodnak meg, hogy az asszisztens 50.000,-Ft értékig jogosult egy új fénymásoló vásárlására azzal, hogy a saját pénzéből vásárol, és amint főnöke hazatért, megtéríti a fénymásoló árát. A hét utolsó munkanapján, pénteken elromlik az irodában a nyomtató is. Az asszisztens próbál felettesével kapcsolatba lépni, de a főnök már a repülőgépen ül, nem elérhető.

Az asszisztens nem tudja megvárni, hogy főnöke hazaérkezzen, és ismét elérhető legyen, mert késő éjszaka ér Budapestre a gép, és amennyiben pénteken nem vásárol be, akkor hétfőn nem tud munkát végezni. Elmegy vásárolni, és egy multifunkcionális, nyomtatást, faxolást és fénymásolást is lehetővé tevő gépet vesz 80.000 Ft értékben. Hétfőn az asszisztens beszámol a külföldről hazaérkezett főnökének a pénteken történekről, és kéri a 80.000 Ft megtérítését. A felettes a 80.000 Ft megtérítését megtagadja azzal az indokkal, hogy ő 50.000 Ft értékhatárig adott engedélyt a vásárlásra, emellett indokolatlannak találja egy olyan berendezés beszerzését, amellyel faxolni is lehet, hiszen a fax nem romlott el. A munkavállaló a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordul, keresetében kéri, munkáltatója térítse meg az általa megelőlegezett 80.000 Ft-ot.

#### **49. Utazási költségtérítés visszakövetelése**

A munkavállaló az agglomerációban, a fővárostól 25 km-re lakik, és onnan jár be minden munkanap a munkahelyére. Vonattal a főváros egyik pályaudvaráig utazik, ott metróra száll át. A munkavállaló rendelkezik a vonaton történő utazást biztosító bérlettel, valamint a fővárosi tömegközlekedés igénybevételére jogosító bérlettel is. Másfél éven keresztül a munkáltatónak minden tárgyhónapot követő hónapban leadja a vonatbérletét, illetve a fővárosi bérletét is. A munkáltató megtéríti a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendeletre hivatkozással a munkavállaló mindkét bérlete árának a 86 %-át.

Másfél év elteltével a munkáltatónál ellenőrzés folyik, ennek során megállapításra kerül, hogy a fővárosi bérleti 86%-ának a megtérítésére, azaz havi 8.000,-Ft-ra a munkavállaló nem lett volna jogosult. Erre figyelemmel a munkavállaló fizetési felszólítást kap munkáltatójától, amely arra kötelezi, hogy fizesse vissza másfél évre visszamenően a fővárosi bérlet árának

86%-t. A munkavállaló keresetlevelet ad be a fizetési felszólítás a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz.

### **50. A jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése**

A munkavállaló tudományos főmunkatársként dolgozik. Két éven át fizetés nélküli szabadságot vett igénybe a kutatóintézet főigazgatójának engedélye alapján, mivel elnyert egy posztdoktori kutatói ösztöndíjat. A tudományos főmunkatárs fizetés nélküli szabadságának lejártát követően nyolc hónapon át életvitelszerűen Új-Zélandon tartózkodott, részére erre az időszakra összesen kétmillió Ft munkabér került részére átutalásra. A munkáltató, miután észlelte, hogy erre az időtartamra nem lett fizetés nélküli szabadság engedélyezve a tudományos főmunkatárs részére, a felek között több elektronikus levélváltásra került sor ebben a témakörben. A tudományos főmunkatárs e-mailben kérte az intézet igazgatójától a további fizetés nélküli szabadságot, hivatkozva arra is, hogy nem szeretné a munkáltatónál meglévő állását elveszíteni. Végül utólag az újabb fizetés nélküli szabadság is engedélyezésre került.

A munkáltató keresetlevelet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz jogalap nélkül kifizetett munkabér visszafizetése tárgyában, ebben kétmillió Ft tévesen kifizetett munkabér visszafizetését kérte hivatkozva arra, hogy abban a nyolc hónapban, amelyre a bérfizetése vonatkozott, a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon volt. Kereseti ellenkérelmében a tudományos főmunkatárs kérte a kereset elutasítását. Ebben indokolásul előadta: a munkáltató az utalások alkalmával nem kézbesített fizetési jegyzéket a részére, így nem volt tudomása a kifizetések jogcíméről sem. Ennek folytán a munkáltató a Munka Törvénykönyve 164. § szerinti jogvesztő határidőt elmulasztotta.

### **51. Munkáltatói kártérítési felelősség – egy elesés következményei**

A munkavállaló igazgatói asszisztensként áll munkaviszonyban egy gazdasági társasággal. Az egyik munkanapon az ügyvezető megkérte, hogy az általa aláírt szerződéseket vigye az igazgatói titkársággal azonos emeleten lévő Jogi Osztályra. Az igazgatói asszisztens a szerződések átvitele közben bement az ugyancsak az emeleten lévő önkiszolgáló étterembe meginni egy presszókávéját. Az étteremből kijövet, de még annak területén elesett, amelynek következtében bokatorést szenvedett. A sérülés folytán két hónapig keresőképtelenné vált.

Az igazgatói asszisztens balesetét kivizsgálta a munkáltató. A munkavállaló meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy elesésének okát nem tudja megjelölni. A munkáltató a vizsgálat eredményeként megállapította: az önkiszolgáló étterem kövezete nem csúszott, az minden tekintetben megfelelt az előírásoknak. A munkáltató a káresemény kivizsgálása végén arra következtetésre jutott, hogy a balesetet kizárólag az okozhatta, hogy az igazgatói asszisztens hölgy magas tűsarkú cipőt viselt, és vélhetően egy rossz lépés közben megbicsaklott a lába, aminek következtében úgy esett el, hogy sérülése folytán két hónapig keresőképtelen lett. A munkáltató vizsgálatának összegzéseként megállapította: az igazgatói asszisztenskizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozta a balesetet. Mindez pedig a munkáltató kártérítési felelősségét kizárja. Ezen túlmenően a vizsgálat megállapította: az asszisztensbalesete nem is

munkaviszonyával összefüggésben következett be, miután az nem munkavégzés, hanem éppen annak megszakításával, a kávézás után történt.

Az igazgatói asszisztens nem fogadja el a részére átadott vizsgálati eredményt: keresetével közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordul. Megítélése szerint a baleset a munkáltató ellenőrzési körével összefügg, hiszen irodaházának igazgatói emeletén történt. Az pedig, hogy megállt két percre egy feketére a munkaidejében, nem jelentheti azt, hogy a baleset nem a munkaviszonyával összefüggésben következett be.

## **52. Az előreláthatóság**

A munkavállaló betanított munkásként dolgozik a munkáltató egyik üzemében. Egy súlyos munkahelyi baleset következtében elveszti az egyik karját. A balesetet hosszas kórházi kezelés követi. A munkavállaló lelkiileg nem tudja feldolgozni a baleset folytán elszenvedett károsodását, a kórházi kezelése alatt mély depresszióba esik. Mindez jelentős mértékben lassítja felépülését, hosszas pszichiátriai kezelésre is szorul. A több hónapig tartó kórházi a fekvés és a nem megfelelő táplálkozás miatt szervezete legyengül, melynek következtében közel négy hónappal a balesetét követően egy vírusfertőzés miatt a látása is jelentősen és helyrehozhatatlanul megromlik.

A munkáltató kész megállapodni a munkavállalóval az egyik karjának elvesztéséből származó kár megtérítéséről. Megállapodás végül csak a munkavállalói igény egy részének tekintetében születik a felek között. A munkáltató ugyanis a munkavállaló látásának romlásából eredő kárt nem hajlandó megtéríteni és elutasítja az ezzel kapcsolatos sérelem díj iránti igényt. A munkavállaló keresetével a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordul, kérve, hogy a munkáltató fizesse meg a látásának romlásából eredő kárát, miután e körülmény még inkább korlátozza jövőbeli munkavállalási lehetőségeit. Miután az egészséghez való joga a látásromlással még inkább sérül, a munkáltatóval kötött megállapodást meghaladó sérelemdíj iránti igényt is megfogalmaz keresetében. Ennek indokolásában leszögezi: munkahelyi balesete, melyért a munkáltató elismerte felelősségét a vele kötött kártérítési megállapodásban beindította azt az okozati láncot, amely folyamatrészeként végül a látása megromlott. Ha nem éri munkahelyén baleset, a látása is jó lenne, a baleset és a látásromlása közti természettudományos összefüggés a kereset szerint vitathatatlan.

## **53. A munkavállalói kárenyhítési kötelezettség**

A munkavállaló több mint három évig állt a munkáltató alkalmazásában üzletkötő munkakörben. A munkáltató felmondással megszüntette munkaviszonyát, amely intézkedést sérelmezve az üzletkötő keresetet terjesztett elő. Annak megállapítását kérte, hogy a felmondás indoka nem volt valós és okszerű, és az alperes munkáltatót jövedelempótló kártérítésként 12 havi távolléti díja megfizetésére kérte kötelezni.

A per során alperes számára nyilvánvalóvá vált, volt munkavállalója keresetének a közigazgatási és munkaügyi bíróság helyt fog adni. Ezért a per utolsó tárgyalásán indítványozta, bíróság kötelezze felperest, a volt üzletkötő bizonyítsa: eleget tett-e kárenyhítési kötelezettségének. Álláspontja szerint ugyanis a felperes üzletkötői munkakörben gyorsan, akár már a felmondási ideje alatt is elhelyezkedhetett volna, jó eséllyel az alperes

munkáltatónál biztosított munkabérenél magasabb összegű díjazásért. Ennek folytán pedig bizonyítás hiányában felperes elmaradt jövedelem iránti igénye nem megalapozott.

#### **54. Munkavállalói kártérítési felelősség – a megrongálódott autóbusz**

A munkavállaló autóbuszvezetőként dolgozik egy megyei közlekedési vállalatnál. A munkáltató április 3-án kelt fizetési felszólításával a Munka Törvénykönyve 179. § (1) bekezdése alapján 150.000 Ft kártérítés megfizetésére kötelezte a buszvezetőt. Döntése indokolásában a munkáltató rögzítette: a munkavállaló március 19-én munkavégzése során megrongálta az általa vezetett autóbust. A községbe érkezés előtt az autóbusszal egy hídon kellett áthaladnia, melyet a fél útszakaszon lezártak és csak egy nyomsávon lehetett közlekedni. Haladás közben az autóbusz rábillent a híd korlátjára és kitörött a középső ajtó mindkét üvege, s ezzel 260.151 Ft kár keletkezett.

A munkáltató megállapította, hogy az autóbuszvezető nem az út- és látási viszonyoknak megfelelően közlekedett az autóbusszal. Továbbá a buszvezető nem tett eleget az Mt. 152. § (1) bekezdés c) és e) pontjában foglalt tájékoztatási kötelezettségének és bár megtagadhatta volna veszély esetén a munkavégzést, azt még sem tette meg. Az útburkolattal és a felpályás útlezárással kapcsolatban műszaki, közlekedési akadály, kátyúkat, károsodás veszélyt sem jelzett a munkáltatónak. Az autóbusz szélessége 2 méter 55 cm, míg a híd szélessége a felpályás útlezárás idején is minimum 2 méter 93 cm volt, és a balesetet megelőző napokban az érintett autóbusszal összesen 13 alkalommal haladtak át a gépkocsivezetők anyagi károsodás nélkül. A munkáltató által meghallgatott tanúk egybehangzóan állították, hogy kellő körültekintéssel balesetmentesen át lehetett haladni a hídon.

A buszvezető a felelősségét a balesetért nem ismerte el, és a fizetési felszólítás ellen keresetet nyújtott be a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz. A kérdéses útszakaszon a kátyúk ellenére is néhány nappal korábban gond nélkül áthajtott, így alappal bízhatott abban, hogy ez a cselekvés most sem okoz gondot. Ezért sem hívta fel a baleset bekövetkezése előtt a veszélyre a munkáltató figyelmét, nem találta indokát a munkavégzés megtagadásának. A buszvezető kifogásolta, hogy a helyszínen nem vettek fel semmilyen jegyzőkönyvet, nem tartottak helyszíni szemlét, és ebből az következik, hogy a munkáltató nem úgy járt el, ahogy általában elvárható lett volna.

#### **55. A megőrzési felelősség**

A bank pénztárosa április 3-án az alperes nyíregyházi fiókjában O. K. részére - aki S. G. betétkönyv-tulajdonos személyi okmányaival jogellenesen visszaélt - 1 800 000 Ft-ot fizetett ki. A kifizetésre lopott személyi igazolvány, lakcímkártya, illetve betétkönyv felhasználásával került sor. A pénztárakat szabályzata szerint a pénztárosnak ügyfél-azonosítási kötelezettsége áll fenn az 500 000 Ft feletti kifizetések esetén. A bank a közigazgatási és munkaügyi bíróságtól kerestében kéri: kötelezze a munkavállalót 1.800 000 Ft összegű kártérítés megfizetésére. A kereset szerint a bank ügyviteli utasításának rendelkezései szerint a takarékbetétből történő kifizetés során az ügyfelet összeghatártól függetlenül az általános szabályok szerint azonosítani kell. Az ügyfél-azonosítás elvégzése során a pénztáros nem észlelte azt a nyilvánvaló tény, hogy az ügyfél a személyi igazolványa szerint 1936-ban

született, a pénzfelvétel céljából megjelent személy pedig legfeljebb 55-60 éves volt. Körültekintő eljárás során a téves kifizetés elkerülhető lett volna.

A pénztáros kereseti ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását, mivel a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő. A pénztárost a bűncselekmény elkövetője megtévesztette. Az ellenkérelem szerint elháríthatatlan külső oknak minősül az, hogy az adott napon a pénztárosnak az átlagosnál nagyobb munkateher mellett kellett a munkát végeznie. A személyi igazolványkép - amely évekkorábban is készülhetett - nem ad elég támpontot a személy beazonosításához, egy személy megjelenése a valós életkorához képest évtizedekkel is eltérő lehet, szemrevételezés alapján nem lehet megfelelően beazonosítani valakinek az életkorát.

## **56. A versenytildalmi megállapodás**

A munkáltató és fejlesztőmérnök munkavállalója versenytildalmi megállapodás kötöttek. E szerint a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követő két évig a munkáltatónál betöltött munkakörben sem Magyarországon, sem a munkáltató külföldi megrendelői székhelyének országában nem létesíthet munkaviszonyt, továbbá munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt (pl. megbízás, vállalkozás), valamint kölcsönzött munkavállalóként sem dolgozhat a megállapodással érintett területen fejlesztő mérnöki munkakörben. A versenytildalmi megállapodás szerint ezen túlmenően a munkavállaló nem szerezhethet tulajdonosi részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaság kivételével – olyan gazdasági társaságban, amelynek tevékenysége legalább részben azonos a munkáltatóéval, vagy azzal jelenleg üzleti kapcsolatban áll – ideértve az elmúlt tíz évben fennállt, de már megszűnt szerződésekből eredő üzleti kapcsolatot is. A versenytildalmi megállapodásban foglalt kötelezettség teljesítéséért a munkáltató ellenértékként a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor irányadó, két évre járó alapbére egyharmadának havi részletekben történő megfizetését vállalta. A megállapodás annak megszegése esetére a munkavállaló a részére kifizetett ellenérték háromszorosának megfelelő összegű kötbérfizetési kötelezettséget tartalmazott.

A munkavállaló a versenytildalmi megállapodás megkötése utáni évben felmondással megszüntette munkaviszonyát. Ekkor szembesült azzal, hogy a megállapodás mennyire korlátozza szakmája gyakorlását, megélhetését. Végül feltűnő értékaránytalanság miatt keresetében kérte a közigazgatási és munkaügyi bíróságot, állapítsa meg a versenytildalmi megállapodás semmisségét. A volt munkáltató kereseti ellenkérelmében jelezte, a megállapodás a munka Törvénykönyvének megfelel, de, ha a bíróság alacsonynak tekinti az ellenérték összegét, jogos gazdasági érdekei biztosítására figyelemmel indítványozta az érvénytelenséget eredményező esetleges ok kiküszöbölését, a versenytildalmi megállapodás hatályában történő fenntartása mellett.

## **57. A tanulmányi szerződéstől a „pénzbüntetésig”**

A munkavállaló és a munkáltató tanulmányi szerződést kötöttek. A szerződésben foglaltak szerint a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy az „aranykalászos” gazda OKJ-s képzést elvégzi, és legalább jó minősítésű oklevelet szerez, az oklevél megszerzését követő



egy évig továbbá a munkáltatóval fennálló jogviszonyát nem szünteti meg. A munkáltató kötelezettséget vállalt a tanulmányi szerződésben arra, hogy a képzés és a vizsga díját állja, a végzettség megszerzését követően a munkavállalót gazda munkakörben foglalkoztatja. A tanulmányok megkezdését követően derül ki, hogy több alkalommal a képzés a munkavállaló munkanapjaira esik. A munkavállaló álláspontja szerint a tanulmányi szerződésből következik, hogy a munkáltatónak el kell őt engednie a képzésre, egyébként nem tud eleget tenni azon kötelezettségének, hogy legalább jó minőségű oklevelet szerezzen. A munkáltató arra hivatkozik, hogy a tanulmányi szerződés nem tartalmaz arra vonatkozóan rendelkezést, hogy mentesülne a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alól a képzés napjaira. A munkáltató megítélése szerint ezekre a munkavállalónak napokra szabadságot szükséges kérnie.

A munkavállaló a képzés első napján nem jelenik meg a munkahelyén, szabadság kérelmezése nélkül részt vesz az oktatáson. A munkáltató a munkavállalót választási lehetőség elé állítja: utólagosan szabadság kerül részére kiírásra, vagy – a kötelezettségszegés miatt – kéthavi alapbérének megfelelő összeget a munkáltató levon hat hónap alatt a fizetéséből. A munkavállaló a szabadság kiírását választja. Ezt követően azonban bírósághoz fordul, keresete szerint a munkáltató nem tartotta be a szabadság kiadása tekintetében azt a rendelkezést, hogy 15 nappal korábban a szabadság kezdetéről tájékoztatást adjon a munkavállalónak. A munkáltató az idéző végzésből szerez tudomást a munkaügyi per megindításáról, ezt követően megkezdi hat havi részletben levonni munkavállaló munkabéréből a kéthavi alapbérének megfelelő összeget. A munkavállaló a per folyamán módosítja keresetét, kiterjesztve arra, hogy a bíróság kötelezze a munkáltatót a részletekben levont kéthavi alapbér és késedelmi kamatának megtérítésére.

### **58. A munkáltatói mérlegelési jogkörében hozott döntés**

A termékmenedzser munkavállaló – aki egy 6 és 8 éves kisfiú édesanyja – az agglomerációban, a fővárostól 25 km-re lakik, és onnan jár be minden munkanap a munkahelyére, gépkocsival. A termékmenedzser a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet (a továbbiakban Korm. rendelet) 4. §-ának (1) bekezdésének d) pontja, illetve (2) bekezdése alapján a munkáltató megtéríti a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott, munkába járás költségtérítése címén meghatározott összeg egészét.

A termékmenedzser az egyik értekezleten a munkáltatói jogkör gyakorlójával határozottan és udvariasan, de ellentétes álláspontot fogalmaz meg egy terméknek a piacra történő bevezetési stratégiájával kapcsolatban. Néhány nappal később a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatja: a következő hónaptól kezdve csak a Korm. rendelet 4. §-ának (1) bekezdése alapján a személyi jövedelemadóról szóló törvényben a munkába járás költségtérítése címén meghatározott összegnek a 60 %-át fizeti meg. A munkavállaló keresetlevelet nyújt be a közigazgatási és munkaügyi bíróságra arra hivatkozással, hogy a munkáltató a mérlegelési jogkörében hozott döntése során a döntés kialakítására irányuló szabályokat megsértette.

### **59. Keresetindítás – vagyoni hátrány alkalmazása miatt**

A munkavállalót behívja az irodájába a munkáltatói jogkör gyakorlója, jelen van még a munkáltató humán-erőforrás osztályvezetője, illetve a munkáltató ügyvédje. A munkáltatói jogkör gyakorlója közli: tekintettel arra, hogy a munkavállaló több esetben késett fél órát, „fegyelmit” ad. Ennél több tájékoztatást nem kap a munkavállaló. Hozzáteve, a további tájékoztatásra nincs is módja a munkáltatónak, mert a munkavállaló a „fegyelmi” szó elhangzása után kiszalad az irodából. A munkavállaló néhány nap múlva a munkáltatótól érkezett, ajánlott, tértivevényes levél érkezéséről szóló tájékoztatást kap a postától. Tartva attól, hogy a levél a „fegyelmi”-t tartalmazza, nem veszi át a postán a levelet. A tárgyhót követő hat hónapon át a munkavállaló értetlenül tapasztalja, hogy a havi munkabéréből minden hónapban „fegyelmi” jogcímén 5.000 Ft levonásra kerül.

A munkáltatónál kollektív szerződés nincsen, azonban a munkavállaló munkaszerződése tartalmazza a vagyoni hátrányt lehetővé tevő fegyelmi büntetést. A munkavállaló konzultál egy jogban jártas ismerőssel, aki azt a tanácsot adja, hogy forduljon bírósághoz, hiszen nem vett át semmilyen iratot a büntetésről, tehát a munkáltató jogellenes jár el. Az ismerős tanácsa szerint van még idő, a keresetindítási határidőtől nem kell tartani, hiszen az elévülési időn belül bírósághoz lehet fordulni. A munkavállaló megírja és postára adja keresetét, kérve a közigazgatási és munkaügyi bíróságot: kötelezze a munkáltatót a munkabéréből levont 30.000. Ft. és késedelmi kamata megfizetésére.

#### **60. Keresetindítás – az e-mailben közölt figyelmeztetés miatt**

A munkavállaló részére a munkáltató e-mailben küldi meg kéthónapos fizetés nélküli szabadsága második hetében az írásbeli figyelmeztetést. A munkavállaló fizetés nélküli szabadsága alatt nem nézi meg az e-mailjeit, erre a technikai körülmények miatt nincs is módja. A kéthónapos fizetés nélküli szabadsága leteltével munkahelyére visszatérve az első munkanapján elolvassa az e-mailjeit, és ekkor szembesül a figyelmeztetéssel, amely tartalmaz jogorvoslati kioktatást.

A munkavállaló vitatja a figyelmeztetés indokát, így bírósághoz kíván fordulni. Bizonytalan azonban abban, hogy ezt milyen határidőn belül teheti meg. Az egyik ismerőstől azt a tanácsot kapja, hogy az e-mail keltének dátumától kell a harminc napos bírósághoz fordulási határidőt számítani, egy másik ismerőse szerint viszont az e-mail elolvasásától. Miután a munkavállaló megalapozatlannak tartja a figyelmeztetést, másnap keresettel fordul a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz.