

1. számú jogeset

A határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló 2021. október 4-én a munkaidő végén a munkahelyén elhelyezett gyűjtőládába egy 2021. október 5-i keltezésű írásbeli felmondást helyezett el. A felmondást azzal indokolta, hogy egészségi állapota miatt nem tud munkát végezni. Kérte a kilépő dokumentumai megküldését és elmaradt járandósága megfizetését. A munkáltató a felmondást 2021. október 5-én átvette, és ezt követően a munkavállalót sms üzenetben tájékoztatta arról, hogy amennyiben felmondással kívánja megszüntetni a munkaviszonyát, a 30 napos felmondási idő alatt munkavégzési kötelezettség terheli. A munkáltató a biztosítási jogviszony szünetelését jelentette be a 2021. október 5-től november 5-ig tartó időszakra az adóhatóságnak, a bérfizetési kötelezettségének 2021. november 9-én eleget tett, a jogviszony megszüntetésekor kiállítandó igazolásokat 2021. november 10-én kiadta.

A foglalkoztatás felügyeleti hatóság a 2022. augusztus 19-én meghozott határozatában a munkáltatót figyelmeztetésben részesítette. Megállapította, hogy a munkáltató az utolsó munkában töltött naptól, azaz 2021. október 5-től számított 5 munkanapon belül nem adta ki a munkavállaló részére a jogviszony megszüntetésekor kiállítandó igazolásokat, és nem tett eleget elszámolási kötelezettségének sem, ezzel megsértette az Mt. 80. § (2) bekezdését.

A munkáltató keresetében kérte a határozat megváltoztatását és a figyelmeztetés mellőzését. Álláspontja szerint jogsértést nem követett el; a hatóság az Mt. 80. § (2) bekezdését tévesen alkalmazta. A hatóság védekezése során a kereset elutasítását kérte a támadott határozat indokait fenntartva. Kiemelte, hogy a munkavállaló már a felmondásában jelezte, hogy 2021. októbertől nem fog munkát végezni, amit a munkáltató tudomásul vett; a munkavállalót munkavégzésre nem szólította fel, majd a jogviszony szünetelését jelentette be.

Helytálló-e a hatósági határozat? Melyik nap tekinthető az utolsó munkában töltött napnak (Mt. 80. § /2/ bekezdés) abban az esetben, ha nem áll fenn a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülési ok?

2. számú jogeset

A felperes 2018. július 18. napjától állt határozatlan idejű jogviszonyban az alperes alkalmazásában projekt menedzserként. Munkaviszonyát az alperes 2019. március 18. napján felmondással szüntette meg. A közbenső ítélettel jogerősen megállapított jogellenes felmondás jogkövetkezményei tekintetében tovább folyó perben a felperes akként nyilatkozott, hogy a vizsgálendő időszak a megtérült jövedelem szempontjából 2019. április 18. napjától 2020. december 31. napjáig terjed. Előadta, hogy mindent megtett annak érdekében, hogy végzettsége, képzettsége szerint elhelyezkedjen, nagyszámú álláspályázatot nyújtott be, személyes előadása szerint elsősorban banki, telekommunikációs, informatikai területeken, valamint a közszférában próbált elhelyezkedni.

Az alperes a kereset elutasítását arra hivatkozva kérte, hogy a felperesnek lehetősége lett volna a jogviszony-megszüntetést követően munkát találni. Táblázatba foglalta minisztériumi adatszolgáltatás alapján azt, hogy a felperesnek - végzettségét és képzettségét figyelembe véve - mely FEOR számú munkakörben lett volna lehetősége elhelyezkedni, illetve megjelölte azt is, hogy a felperes 2019-ben és 2020-ban milyen jövedelemre tehetett volna szert. Kifogásolta, hogy a felperes jellemzően a főváros területén keresett munkát, kora, egészségi állapota és egyéb jellemzői alapján azonban alkalmas lett volna arra, hogy több szomszédos megye területén állást vállaljon.

Az Ön véleménye szerint meddig terjed a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége?

3. számú jogeset

Míg a feltétel egy bizonytalan jövőbeni esemény, addig az időhatározás egy meghatározott, biztosan bekövetkező jövőbeni időpont megjelölését jelenti. Feltétel esetében a bizonytalanság nem csupán magának az eseménynek a bekövetkezésében, hanem annak időpontjában is megmutatkozhat. Éppen ezért akkor is feltételről van szó, ha a szerződésben feltüntetett jövőbeni esemény bekövetkezésének időpontja bizonytalan. (BH 2025.7.166)

4. számú jogeset

A Trade Kft. munkáltató országos üzlethálózattal rendelkezett, élelmiszer, vegyiárut és egyéb termékeket is értékesített. Az üzletei mellett az országban több ún. elosztó bázist (raktárbázist) is működtetett, s az üzleteket ezekről a bázisokról látta el folyamatosan áruval. A munkavállalót az egyik elosztó bázison foglalkoztatta raktárkezelő munkakörben 2018. január 1. napjától.

A munkáltató 2019. január 1. napi hatállyal „Juttatási szabályzat” elnevezéssel tett közzé szabályzatot. Ennek rendelkezése szerint a munkavállalók évente egy alkalommal, minden naptári év november-december hónapjában 100.000.-Ft értékben természetbeni juttatásra jogosultak. Természetbeni juttatásként a szabályzat a Trade Kft. által forgalmazott alapvető élelmiszereket jelölt meg, meghatározta ezek körét (liszt, cukor, étolaj stb.) azzal, hogy a munkavállaló a termékek közül kiválaszthatja azokat, amelyekre igényt tart. A munkáltató az adott évben igénybe vehető termékekről minden év szeptember 30. napjáig tájékoztatta a munkavállalókat, akik október 31. napjáig nyilatkozhattak a választott termékekről.

A Trade Kft. 2025. januárjától tárgyalásokat folytatott a Logistics Kft.-vel arról, hogy az utóbbi 2025. július 1. napjától átveszi több elosztó bázis üzemeltetését, többek között azt a bázist is, amelyben a munkavállalót foglalkoztatták.

Az átvételre sor került, a Logistics Kft. 2025. július 1. napjától munkáltatóként továbbfoglalkoztatta a munkavállalókat (az Mt. 36. § /1/ bekezdése alapján), és erről írásban tájékoztatta is az érintetteket.

A munkavállaló 2025. szeptember 20. napján azzal a kérdéssel fordult a munkáltató HR vezetőjéhez, hogy ebben az évben milyen termékek közül lehet majd választani a természetbeni juttatások körében. A HR vezető azt közölte, hogy a munkáltató a korábbi (átadó) munkáltató által biztosított juttatásokat nem nyújtja, hiszen erről sem a munkaszerződés, sem kollektív szerződés nem rendelkezik.

A munkavállaló jelezte, hogy amennyiben 2025. december 31. napjáig nem kapja meg a természetbeni juttatásokat, úgy az ezek iránti igényét keresettel fogja érvényesíteni.

Ön szerint megalapozott lehet a munkavállaló keresete?

5. számú jogeset

A munkaszerződése szerint raktáros munkakörű munkavállaló 2020. január 1. napjától a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megválasztott elnöke volt. A szakszervezet jelentős taglétszáma okán munkaidő-kedvezményben részesült, s ennek alapján a munkavállaló a munkakörében nem volt köteles munkát végezni, a munkáltató mentesítette munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól (a munkavállaló csak ún. függetlenített szakszervezeti tisztségviselői tevékenységet látott el). A munkáltató egyébként fogyasztók széles körét érintő közszolgáltatást látott el.

A munkavállaló a 2025. év elején – egy kollégájától kapott információ alapján – arról értesült, hogy a munkáltató működésében munkaszervezési okból zavar keletkezett, amely átmenetileg akadályozta a közszolgáltatás ellátását, de érintette a munkavállalók foglalkoztatását (munkafeltételeit) is. A szakszervezeti elnök munkavállaló erről tájékoztatta a szakszervezet elnökségét is azzal, hogy javaslatot tett az elnökség számára arra vonatkozóan, hogy az elnökség járuljon hozzá ahhoz, hogy az elnök az országos sajtóhoz forduljon az ügyben. Az elnökség ezzel a javaslattal egyetértett.

Az elnök ezt követően interjút adott egy országos hetilapnak, amelyben bemutatta a munkáltató működésének szervezetlenségét, az erőforrások hiányát, és azt is, hogy mindez miként érinti hátrányosan a munkavállalókat. Az interjút követően a munkáltató vizsgálatot indított a szakszervezeti elnök ellen. A vizsgálat lezárását követően a munkáltató vezetője azonnali hatályú felmondást közölt a szakszervezeti elnök munkavállalóval. A felmondás indokolása azt tartalmazta, hogy a munkavállaló a munkáltató működésére vonatkozó olyan adatokat közölt a sajtóval, amelyek nem tartoznak a nyilvánosságra, alkalmasak a munkáltató működésébe vetett közbizalom megingatására, illetve a munkavállaló ezzel megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdésében meghatározott köteletségét (a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét, az együttműködési köteleiséget), és ezzel a munkáltató jogos érdekeit sértette. Tartalmazta az indokolás azt is, hogy a munkavállaló az Mt. 8. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat is megsértette, súlyosan veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, olyan magatartást tanúsított, amely sértette a munkáltató jó hírnevét, és alkalmas volt arra is, hogy a munkáltató működésébe vetett közbizalmat megingatta. A felmondás hangsúlyozta, hogy a közbizalomnak az adott tevékenységet ellátó munkáltató esetében meghatározó jelentősége van.

A munkavállaló keresetében – egyebek mellett – arra hivatkozott, hogy ő nem munkavállalóként, hanem szakszervezeti vezetőként járt el, s így a munkaviszonybeli kötelességeinek megsértésére sem kerülhetett sor.

Ön szerint alapos a munkavállalói (kereseti) hivatkozás, illetve jogszerű lehet az azonnali hatályú felmondás?

6. számú jogeset

A munkavállaló 2021. április 28-tól 2021. június 13-ig szabadságon volt, majd 2021. június 14-től 2021. december 11-ig keresőképtelen állományba került. A háziorvos 2021. december 12-ével keresőképesse nyilvánította, ennek ellenére munkára nem jelentkezett. A munkáltató 4 órás másik munkakört ajánlott fel a munkavállaló számára, és elrendelte a felajánlott munkakörre történő soron kívüli foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát. A munkavállaló az új munkakörre hat hónapra vonatkozóan alkalmas minősítést kapott. Ezt követően a munkavállaló a munkahelyén nem jelent meg, a felajánlott állást írásban nem fogadta el, a munkaszerződés-módosítást nem írta alá.

A munkáltató 2021. december 23-án írásban felszólította a munkavállalót mulasztásának igazolására, aki erre sem írásban, sem szóban nem reagált. A munkáltató a munkavállalónak 2021. december 12-étől nem fizetett munkabért, illetve igazolatlan hiányzás jogcímén „passzív állapotba” helyezte, azonban a munkaviszonyt nem szüntette meg.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a munkavállaló panasa alapján 2022. október 4-én helyszíni ellenőrzést tartott a munkáltatónál, amelynek „eredményeként” a felek között 2022. november 16-án közös megegyezés jött létre a munkaviszony megszüntetésére. Megállapodtak abban, hogy a munkáltató a munkavállaló részére 6 havi távolléti díjat fizet, és a munkavállalónak a munkáltató felé további követelése nincs.

A munkavállaló keresettel fordult a bírósághoz, és keresetében kérte, hogy a bíróság a 2021. december 12-től 2022. november 16-áig terjedő, vagyis a „passzív állapotba” helyezése időszakára vonatkozóan kötelezze a munkáltatót az állásidőre járó alaphére megfizetésére. Hivatkozott az Mt. 51. § (1) bekezdésére, 60. § (1) bekezdésére, 146. § (1) bekezdésére és 163. § (1) bekezdésére, valamint a Kúria Mfv.II.10.214/2016/4. számú döntésére, valamint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésével kapcsolatban – a Kúria Kfv.VII.37.682/2021/6. számú döntésére hivatkozással – utalt arra, hogy a felek közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:27. § szerinti egyezségnek minősül, azonban az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján fennálló úgynevezett relatív diszpozitív szabályozásra tekintettel az egyezség megkötése nem eredményezheti azt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jogából engedve kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljön.

Megilleti-e a munkavállalót az állásidőre járó díjazás?