

Elmélkedés és álmélkodás 10.0

Pp.

A felperes felülvizsgálati kérelmében nem jelölte meg megsértett jogszabályhelyként az Mt. 64.§ (2) bekezdését, így a Kúria nem vizsgálhatta a felmondás valóságát és okszerűségét vitató érveit (Mfv. 10.063/2024.).

Pp.

A Kúria érdemben nem vizsgálhatja a felülvizsgálati kérelemnek azokat a hivatkozásait, amelyek csak megismétlik a fellebbezésben írtakat, de a jogerős ítélettel szemben nem indokolják az előadottakat (Pfv.I.20.048/2022/12., Pfv.IV.20.006/2023/7..), a felülvizsgálati kérelem alapján helyesnek tartott jogi álláspont érveit a jogerős ítélet indokolásával minden esetben ütköztetni kell (Pfv.VI.20.844/2019/4., megjelent: BH2020.331., Mfv. 10.112/2024.).

Pp.

A Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a perben a felperesek voltak kötelesek bizonyítani azt, hogy a munkaidő nyilvántartáson túl további ledolgozott munkaórákat teljesítettek, ezek tételes, egyes munkanapokra történő kimutatása, és annak számszaki összegzése is a bizonyítási kötelezettségük része. Ennek hiánya, illetve sikertelensége a terhükre esik (Mfv. 10.108/2024., 10.109/2024. és 10.037/2025.).

Az a körülmény, hogy a munkáltató elmulasztja a megfelelő munkaidő nyilvántartás vezetését, nem mentesíti a munkavállalót a fenti bizonyításra vonatkozó kötelezettsége alól.

Az ügyvezető munkaviszonya

A Legfelsőbb Bíróság 3/2003. PJE határozata kimondta, hogy a betéti társaság nem létesíthet munkaviszonyt az üzletvezetésre egyedül jogosult egyedüli beltagjával, mert a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló azonos személy.

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 2007. szeptember 1-től hatályos 22. § (3) bekezdése is kimondta ezt, de azzal, hogy **ettől a társasági szerződés eltérhet!**

Az 1/2014. PJE a 3/2003. jogegységi határozatot hatályon kívül helyezte az új Ptk. hatályba lépésére tekintettel.

A társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el [Ptk. 3:112. § (1) bekezdés].

Az ügyvezető munkaviszonya

Az egyszemélyes kft. tulajdonosa egyben ellátta a társaság ügyvezetői tevékenységét. Erre nézve munkaszerződést kötött a társasággal, amelyet értelemszerűen mindkét fél pozíciójában ő írt alá. A későbbiekben elvált felesége lett a társaság tulajdonosa, aki az ügyvezető munkaviszonyát megszüntette. Az ezzel szemben indult munkaügyi jogvitában az eljáró bíróságok megállapították, hogy a munkaviszony létesítése, mivel a felek személye nem különült el egymástól, érvénytelen volt (Mfv. 10.001/2025.).

Az ügyvezető munkaviszonya

A Kúria egy korábbi döntésében jogszerűnek tekintette az öt évre megválasztott ügyvezető határozatlan időre szóló munkaviszonyát (Mfv. 10.108/2019.). Ezzel szemben a Győri Ítélőtábla kimondta: amennyiben a kft. tagja kizárólag ügyvezetői munkakört lát el, akkor az ügyvezetői tisztségről való lemondása folytán – eltérő megállapodás hiányában – munkaköre kiüresedik, s amennyiben ezt egyéb adatok is alátámasztják, úgy a lemondással a munkaviszonya is megszűnik (Győri Ítélőtábla Mf. 30.016/2024.).

Sérelemdíjra való jogosultság

A közalkalmazott áthelyezése jogellenes volt, mert a munkakörét az új munkáltatónál szűkítve (a foglalkoztatás szervezői és terápiás kezelői feladatok közül csak az előbbi) határoztak meg. Ezzel összefüggésben pszichés megbetegedés alakult ki nála, amire figyelemmel sérelemdíj iránti igényt terjesztett elő. Az eljáró bíróságok a közalkalmazott igényét (2,5m forint erejéig) megalapozottnak találták. A Kúria kiemelte: a sérelemdíj iránti igény elbírálása során van annak jelentősége, hogy az áthelyezésről szóló megállapodás semmis volt, mert az Mt. 30. §-a szerint a megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére e törvény szabályait, a sérelemdíjra pedig az Mt. 9. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint e törvény kártérítési felelősségi előírásait kell alkalmazni (Mfv. 10.076/2024.).

Sérelemdíjra való jogosultság

A munkavállaló munkaköri leírása szerint a betegek étkeztetésében volt köteles részt venni, illetve egyéb eseti feladatokat is el kellett látnia. 2018. október 21-én a kórház egyik betege elhunyt. A munkavállaló felettese utasítására részt vett a munkatársa által már megkezdett zsákolás befejezésében, majd a szállítókocsra is együtt helyezték az elhunytat, továbbá a hűtőkamrába történő szállításban is közreműködött. A munkavállalót pszichésen rosszul érintette ennek a feladatnak az ellátása, ezért sérelemdíj megfizetése iránt terjesztett elő keresetet.

Sérelemdíjra való jogosultság

Az eljárt bíróságok kis részben adtak helyt a munkavállaló keresetének, arra tekintettel, hogy jogerős határozat megállapította: a munkáltató nem biztosított védőruhát a munkavállaló részére, egyebekben a keresetet elutasították. A Kúria elvi élel kiemelte az alábbiakat. Nem minden jogsértés minősül személyiségi jogsértésnek, csupán azok a jogsértések, amelyekben a fél személyiségének lényegét adó ismérvek miatt éri sérelem az érintett személyt, ezért a munkavédelemmel és a munkaköri leírással kapcsolatos kisebb jogsérelem nem ad alapot a személyiségvédelmi jogi szankció alkalmazására (Mfv. 10.125/2024.).

Sérelemdíjra való jogosultság

A pedagógus munkakört betöltő munkavállaló sérelmezve a munkáltató egy döntését, utasítás ellenére nem távolította el személyes tárgyait egy osztályteremből, ami akadályozta az adott teremben történő oktatást. Erre tekintettel a (tag)intézményvezető az igazgatóhoz írott levelében egyebek mellett kijelentette: „pedagógushoz méltatlan magatartásával nagyon nehéz helyzetbe hozta az intézményt és diákjait, valamint felesleges terhet rótt az amúgy is terhelt kollégákra”, „önös érdek vezette, pedagógushoz nem méltó módon járt el”, „vannak, akik szolgálatként, hivatásukként tekintik a pedagógus szakmát és nem az önös, egyéni érdekeiket tartják szem előtt”. Az egyik vezető kijelentette, hogy a felperes „most jött ki a pszichiátriáról”.

Sérelemdíjra való jogosultság

A munkavállaló a fentiekre tekintettel sérelemdíj megfizetése iránti keresetet terjesztett elő. Az eljáró bíróságok kis részben (300e forint) adtak helyt a keresetnek, amelynek alapja a munkavállaló pszichiátriai kezelésére való utalás volt. Az egyéb megjegyzésekre alapított igényt megalapozatlannak találták. A Kúria elvi élel leszögezte.

Az igazgató által a felperes nevének negatív kontextusban tartós „felemlegetése” az eljáró bíróságok helytálló megállapítása szerint nem lépte túl az értékítélet és véleménynyilvánítás szabadságát. Önmagában a negatív értékítélet, esetleg a gúnyos hangnem használata nem eredményezhette a felperes becsületének megsértését sem (Mfv. 10.006/2025.).

Az egyezés

6:27. § [Egyezés]

- (1) A felek a kötelemből eredő vitás vagy bizonytalan kérdéseket megegyezéssel úgy is rendezhetik, hogy kölcsönösen engednek egymásnak, vagy valamelyik fél egyoldalúan enged követeléséből.*
- (2) Az egyezés érvényességét nem érinti a feleknek olyan körülményre vonatkozó tévedése, amely közöttük vitás volt, vagy amelyet bizonytalannak tartottak.*

A munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodás egyezésnek minősül-e?

Egyezség-e a közös megegyezés?

Tévesen állítja felülvizsgálati kérelmében az alperes, hogy a Megállapodás egyben egy peren kívüli egyezség is, amely a Ptk. 6:27. § egyezségre vonatkozó szabályai szerint a bizonytalan körülmények esetén kizárja a megtámadást. A Megállapodás tárgya kizárólag a jogviszony megszüntetés és az ahhoz kapcsolódó járandóság volt, a megtámadás sikerességéhez pedig az alperes jogellenes magatartása vezetett. A Megállapodás nem tekinthető peren kívüli egyezségnek (Mfv. 10.117/2023. [106] bekezdés).

Feltétel vs. időhatározás

Ha a felek a szerződés hatályának megszűntét bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a feltétel bekövetkeztével a szerződés hatályát veszti. A feltételre vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni kell arra az esetre is, ha a felek a szerződés hatályának beálltát vagy megszűntét valamely időponthoz kötötték [Ptk. 6:116. § (2) és (3) bekezdés].

A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné [Mt. 19. § (1) bekezdés].

Feltétel vs. időhatározás

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 2025.116.).

Közös megegyezés

A bíróság általánosságban nem helyesli, ha a munkáltató a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetésére irányuló megbeszéléseket mintegy statáriálisan folytatja le és a kiszolgáltatott helyzetbe lévő személytől, azonnali döntést követel. Nem egy esetben kifejtette már, hogy az efféle eljárás sérti a tisztesség elvét, ezért az ilyen légkörben kieroszakolt megállapodást rendszerint érvénytelennek nyilvánítja (Fejér Megyei Bíróság 3. Mf. 20.663/2011/6., 10/2012. számú munkaügyi elvi döntés).

A közös megegyezés megfontolása

A munkáltató 2023. szeptember 13-án egyeztetést tartott a munkavállalóval, amelynek során közölte: nincs megelégedve a munkájával, ezért meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát. Egy közös megegyezés és egy felmondás szövegét adta át a munkavállalónak, aki egy napos gondolkodási időt kért. Ezt a munkáltató nem biztosította, közölve, hogy így vagy úgy, de aznap át is kell adnia a munkakörét. Végül a munkavállaló háromnegyed órás gondolkodási időt kapott, amely alatt a feleségével konzultált. Ezt követően folytatódott az egyeztetés, amelynek során a munkavállaló plusz egyhavi juttatást is kialakított.

A közös megegyezés megfontolása

A megállapodás megtámadására irányuló keresetet az eljáró bíróságok elutasították. Ennek során két lényeges megállapítást tettek.

1. A töretlen bírói gyakorlat értelmében a munkáltatónak biztosítania kell a lehetőséget a gondolkodásra, egyeztetésre jogi szakemberrel vagy családtaggal, annak időtartamára azonban nincs minden körülmények között irányadó mérték, azt a bíróságnak mindig a konkrét eset alapján kell megítélnie.
2. Amennyiben a munkavállaló a jogviszony megszüntetés során a neki felajánlott közös megegyezés és felmondás közül a közös megegyezést választja, úgy vita esetén sincs mód utóbb – konkrét intézkedés megvalósulásának hiányában – a felmondás tervezett indokainak vizsgálatára azok jogszerűségének megállapítása érdekében (Mfv. 10.002/2025.).

A közös megegyezés megfontolása

A munkáltató egy, a munkavállaló magatartására hivatkozó felmondás és egy közös megegyezést tartalmazó megállapodás szövegét tartalmazó iratot adott át a munkavállalónak azzal, hogy 15 perce van a két jognyilatkozat közötti választásra. A munkavállaló 5 perc hosszabbítást kért és kapott, majd elérte, hogy az eredetileg szereplő 100e helyett 300e forintot fizessen a munkáltató a közös megegyezés alapján, így azt elfogadta és aláírta. A munkavállaló tévedésre hivatkozva a megállapodást megtámadta. A munkáltató elutasítását követő peres eljárásban a bíróságok a munkavállaló keresetét elutasították.

A közös megegyezés megfontolása

A Kúria elvi élel leszögezte.

Amennyiben a munkavállaló a neki felajánlott között megegyezés vagy felmondás közül a közös megegyezést választja, úgy ez utóbbi megtámadása esetén nincs mód a felmondásban írtak értékelésére. A közös megegyezésben a munkáltató által vállalt bérjellegű kifizetés bruttó összegben értendő – a felek ennek ellenkezőjére vonatkozó kifejezett megállapodása hiányában –, mivel ezen összeget adó- és járulékfizetési kötelezettség terheli a kifizető részéről (Mfv. 10.033/2025.).

Írásbeli figyelmeztetés

Az írásbeli figyelmeztetés nem minősül az Mt. 56. § (1) bekezdés szerinti hátrányos jogkövetkezménynek. Az a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő munkafegyelmet biztosító eszköz (Mfv. 10.073/2021.).

Tiltó szabály hiányában ugyanakkor nem tekinthető jogellenesnek, ha a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés hátrányos jogkövetkezményként határozza meg az írásbeli figyelmeztetést [lásd Mt. 56. § (2) bekezdését].

Írásbeli figyelmeztetés

A munkáltató önkiszolgáló fizetési rendszerrel működő éttermet üzemeltet. A munkavállaló 13 alkalommal nem ütött be minden általa elfogyasztott tételt, amivel az üzemeltetőnek 5720 forintos kárt okozott. Erre tekintettel a munkáltató írásbeli figyelmeztetésben részesítette a munkavállalót, amely azt is tartalmazta, hogy a „kötelezettségszegése miatt a 2024. és 2025. évre vonatkozóan fizetésemelésben nem részesül”. A munkáltatónál kollektív szerződést nem kötöttek, és a munkavállaló munkaszerződése sem tette lehetővé hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását.

Írásbeli figyelmeztetés

Az eljáró bíróságok a munkáltató intézkedését jogellenesnek minősítették. A Kúria elvi élel leszögezte: a munkáltató nincs elzárva attól, hogy az írásbeli figyelmeztetést utóbb figyelembe vegye valamely mérlegelésén alapuló intézkedésénél, jelen ügyben azonban a szankció az „írásbeli figyelmeztetés” része volt, amely kollektív szerződés, munkaszerződés felhatalmazása hiányában jogellenes, az az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának minősül (Mfv. 10.073/2024., BH 2024.299. Érdekes módon a BHGY-ben és a BH-ban olvasható elvi szöveg nem egyezik, a mondat első felét a BH nem veszi át!).

Zárójelben

(A munkavállaló a munkatársának a munkahelyi hűtőben felejtett maradék pizzáját magával vitte, annak tudta és engedélye nélkül. A döntően erre alapított azonnali hatályú felmondással szemben benyújtott keresetet az eljáró bíróságok elutasították – Mfv. 10.059/2024.

Régebbről: Az üzletvezető egy pár száz forintos üdítő italt fogyasztott el, anélkül, hogy annak árát kifizette volna. Az erre alapított rendkívüli felmondás megalapozott – Mfv. 10.383/1999.)

Írásbeli figyelmeztetés

A munkáltató nincs elzárva attól, hogy az írásbeli figyelmeztetést utóbb figyelembe vegye valamely mérlegelésen alapuló további intézkedésnél a vétkesség foka, a kötelezettségszegés súlya megítélésénél. Ugyanakkor ugyanazon kötelezettségszegés vagy mulasztás – a kétszeres értékelés tilalma miatt – nem szankcionálható két munkáltatói intézkedéssel (Mfv. 10.098/2024.).

Írásba kell-e foglalni a figyelmeztetést?

Írásbeli figyelmeztetés

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a figyelmeztetés a „munkáltató egyoldalú nyilatkozata, amit az Mt. 22. § (5) bekezdése alapján köteles írásban megindokolni és tájékoztatni a munkavállalót az igényérvényesítés módjáról és határidejéről.”

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni [Mt. 22. § (5) bekezdés].

Írásbeli figyelmeztetés

Nem megállapítási kereset az, hanem marasztalási, amelyben a felperes az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését kérte (Mfv. 10.107/2024.).

Írásbeli figyelmeztetés

Összegezve: az írásbeli figyelmeztetés (eltérő megállapodás hiányában) nem tekinthető hátrányos jogkövetkezménynek.

De a joggyakorlat szerint:

- azt a munkáltatónak indokolnia kell, az indokolásnak valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie (Mfv. 10.035/2023.),
- a jogorvoslat úgy alakul, mint a hátrányos jogkövetkezmény esetében (Mfv. 10.056/2024.),
- a figyelmeztetés tekintetében is érvényesül a kétszeres értékelés tilalma.

Megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani [Mt. 51. § (3) bekezdés].

Megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése

A munkáltató nem köteles új munkakört létesíteni, új munkaszerződést kötni az egészségi okból megváltozott munkaképességű munkavállalóval. Ugyancsak nem lehet emiatt olyan beruházást (adott esetben szerelő akna kiépítését) elvárni tőle, amely gazdálkodására kihatással van (Mfv. 10.082/2024.).

Ezzel szemben lásd az Mt. 66. § (5) – (7) bekezdéseit.

A munkavállaló egészségi alkalmatlansága

Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel. Erre tekintettel a munkáltató állásidőre járó díjazást köteles fizetni az érintett munkavállalónak (16/2017. számú munkaügyi elvi határozat):

A munkavállaló egészségi alkalmatlansága

A Kúria több döntésében (Mfv. 10.438/2018., 10.038/2021.) arra hivatkozva utasította el az állásidőre járó díjazás megfizetése iránti keresetet, hogy az érintett munkavállaló keresőképtelen volt, majd az Mfv. 10.090/2023. számú ügyben kimondta, hogy az elvi határozat meghaladottá vált.

Az Alkotmánybíróság az 1/2025. (II.27.) AB határozat 2. pontjában lényegében a 16/2017. számú munkaügyi elvi határozatban foglalt álláspontot fejt ki. (Elsősorban a „keresőképtelen” és az „egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható” munkavállaló társadalombiztosítási jogállása közötti különbséget hangsúlyozza az Alkotmánybíróság.)

A felmondási indok világossága

A munkavállaló regionális értékesítési vezetői munkakört töltött be. A covid járvány miatti gazdasági nehézségekre tekintettel a munkáltató átszervezést hajtott végre, amely a munkavállaló munkakörét is érintette. Az erre alapított munkáltatói felmondás indokolásának lényege, miszerint a munkáltató a munkakörök összevonásával átszervezést hajtott végre abban a szervezeti egységben, ahol a munkavállaló a szerződéses értékesítő munkáját végezte. Az elsőfokú bíróság ezt az indokolást nem találta világosnak, a másodfokú bíróság viszont jogszerűnek minősítette felmondást.

A felmondási indok világossága

A Kúria kiemelte: a jogerős ítéletben foglaltakkal ellentétben helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás szövege nem utal egyértelműen arra, hogy a munkáltató által végrehajtott átszervezés a felperes munkakörét is érinti. Abból arra lehet következtetni, hogy az értékesítő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkakörét vonják össze, a felperes azonban nem értékesítő, hanem regionális értékesítési vezető munkakört töltött be (Mfv. 10.057/2024.).

Munkáltatói felmondás

A munkavállaló tudományos segédmunkatárs munkakörben, 2022. november 30-i lejárátú, határozott idejű jogviszonyban állt az egyetemmel. A határozott idő lejártát megelőzően a felek tárgyaltak annak meghosszabbításáról, de írásbeli megállapodás nem jött létre közöttük. Ennek ellenére a munkavállaló változatlan feltételek mellett tovább dolgozott. 2023. március 14-én a munkáltató egy határozatlan idejű munkaszerződés módosítást adott át a munkavállalónak, aki azt március 16-án átvette, azonban gondolkodási időt kért, hogy jogással véleményeztesse azt. 2023. március 17-én a munkáltató felmondást közölt a közalkalmazottal, amelyet rektori utasítással elrendelt létszámcsökkentéssel járó átszervezéssel indokolt, az egyetem gazdálkodási nehézségeire figyelemmel. A munkavállaló 2023. március 20-án írta alá a munkaszerződés módosítást. A felmondással szembeni keresetében elsődlegesen a munkaviszony hiányára, másodlagosan az indokolás valótlanására hivatkozott.

Munkáltatói felmondás

Az elsőfokú bíróság (a felmondási indok valótlanúságára alapítva) helyt adott a munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő jogkövetkezmények alkalmazása iránti keresetének, a másodfokú bíróság viszont elutasította azt, s ez utóbbi ítéletet a Kúria hatályában fenntartotta. Elvi éllel leszögezte:

I. A munkajogi nyilatkozatokat általában akár szóban, akár ráutaló magatartással ki lehet fejezni, ha a törvény írásbeli formát nem követel meg. Ezért a felek egyező akaratára utaló jognyilatkozat (Mt. 14. §) ráutaló magatartással is létrejöhet, de csak abban az esetben lehet érvényes, ha a megállapodás lényeges tartalma világos és egyértelmű. II. A létszámleépítéssel indokolt felmondás jogszerűségnek megítélésékor annak van jelentősége, hogy a létszámleépítés ténylegesen megvalósult, annak célszerűsége és a felperes kiválasztása, az a kérdés, hogy ezzel történt-e költségmegtakarítás pedig olyan kérdések, amelyek a munkaügyi per keretein kívül esnek és nem tartoznak a felmondási ok valóságának vizsgálata körébe (Mfv. 10.095/2024., BH 2025.70.).

Munkáltatói felmondás

- I. Átszervezés alatt nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatást, hanem a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell.
- II. A létszámcsökkentésre hivatkozó felmondás akkor jogszerű, ha az indok valós volt, a fél számára világos és abból okszerűen következett a jogviszony megszüntetés szükségessége (Mfv. 10.009/2025. Megjegyzem, hogy ez a peres eljárás is az előző jogesettel érintett létszámcsökkentés alapján indult.).

Végkielégítésre való jogosultság

A honvédelmi alkalmazott a jogviszonya felmentéssel történő megszüntetése esetén a felmentési idő leteltével szerzi meg a végkielégítésre jogosultságot. Ha a felmentési idő alatt honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a halálának tényével szűnik meg, végkielégítésre nem jogosult. A Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett Mfv.10.567/2012/4. és Mfv.10.097/2019/3. számú határozatoktól a Kúria K.VII. ítélező tanácsa eltérhet (13/2024.JEH).

Vonatkozik-e a jogegységi határozat a munkaviszonyban állókra?

Azonnali hatályú felmondás

A munkavállaló labdarúgó edzői munkakört töltött be. 2023. január 11-én egy felkészülési mérkőzésen a játékvezető kiállította, mert sértő megjegyzéseket tett rá, majd ezt követően is vonakodva hagyta el a pályát. E magatartását a munkáltató ügyvezető igazgatója látta, jelen volt a mérkőzésen. A történetek miatt az MLSZ Fegyelmi Bizottsága 2023. január 12-én a felperest a soron következő négy férfi, felnőtt, nagypályás, barátságos felkészülési mérkőzéstől eltiltotta. Ezt követően a munkáltató ezen eseményre is hivatkozva 2023. február 7-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát.

Azonnali hatályú felmondás

A munkavállaló keresetének az eljáró bíróságok helyt adtak. A Kúria elvi élel leszögezte. Az azonnali hatályú felmondás rövid, szubjektív határidejéből az is következik, hogy a jogosultnak az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges intézkedéseket a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően, haladéktalanul meg kell tennie, nem késlekedhet a körülmények tisztázásával, csak, ha az ennek érdekében szükséges intézkedéseket kellő időben megtette, hivatkozhat arra, hogy az előírt időben élt az azonnali hatályú felmondás jogával (Mfv. 10.121/2024.).

Azonnali hatályú felmondás

A mérnökségvezetői munkakört betöltő munkavállaló munkatársai véleményének kikérése után úgy döntött, hogy egy kimosódott rézsű sürgősen szükséges helyreállítása érdekében a saját ingatlanán lévő bontott téglákat használjanak fel „keményebb” anyagként. Pár nappal később bejelentés alapján vizsgálatot indított a munkáltató, amelynek eredményeként a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az ezzel szemben benyújtott keresetnek mind az első-, mind a másodfokú bíróság helyt adott, mert álláspontjuk szerint a munkavállaló kötelezettségszegése nem volt jelentős.

Azonnali hatályú felmondás

A Kúria megalapozottnak találta az azonnali hatályú felmondást, és elvi élel leszögezte az alábbiakat.

- I. Azonnali hatályú felmondás jogszerűsége értékelésénél a kötelezettségszegést a munkakörre, beosztásra, szakismeretre vetítve kell megítélni, figyelembe véve a munkavállaló munkaszervezetben betöltött helyét, a munkakörén alapuló felelősségét.
- II. A munkáltatónak a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető intézkedése jogszerű olyan munkavállalójával szemben, aki a munkavégzésre vonatkozó szabályokat, előírásokat súlyosan gondatlanul, jelentős mértékben megszegi függetlenül attól, hogy ezáltal kár is bekövetkezik-e (Mfv. 10.129/2024.).

Azonnali hatályú felmondás

Az egyébként várandós, adminisztrátori munkakört betöltő munkavállaló számos hibával látta el feladatait, amire tekintettel a munkáltató 2022. november 11-én azonnali hatályú felmondást közölt vele. Tekintettel azonban arra, hogy a közléskor a munkavállaló veszélyeztetett terhesként keresőképtelen volt, az intézkedés azt is tartalmazta, miszerint a munkaviszony a keresőképeség napján szűnik meg. Az elsőfokú bíróság jogellenesnek tekintette a felmondást, míg a másodfokú bíróság részlegesen érvénytelennek: álláspontja szerint a munkaviszony azonnali hatállyal megszűnt, az ezzel ellentétes kikötés érvénytelen.

Azonnali hatályú felmondás

A Kúria az elsőfokú bíróság döntését találta megalapozottnak. Kimondta:

- I. Amennyiben a munkáltató az általa a közlés időpontjában már ismert indokokat olyan súlyúnak találta, amely a jogviszony azonnali hatályú felmondását vonhatta maga után, úgy jövőbeli hatállyal jogszerűen azonnali hatályú felmondást alkalmazva a munkaviszonyt nem szüntetheti meg. Ez az azonnali hatályú felmondás jogintézményének rendeltetésével ellentézik, miszerint ha egy munkaviszony a célját veszti az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott tényállások miatt, úgy a felek közötti jogviszony ne maradjon fenn.
- II. A jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén az Mt. 82-84. § szabályait kell alkalmazni, az Mt. 29. § (3) bekezdése (a részleges érvénytelenség szabálya) nem alkalmazható (Mfv. 10.117/2024., BH 2025.146. és 172.). Mi a helyzet, ha a felmondást tartalmazó jognyilatkozat jogszabállyal ellentétesen határozza meg a felmondási időt vagy a végkielégítésre való jogosultságot?

Politikai vélemény megalapozhatja-e a munkaviszony azonnali hatályú felmondását?

„Orbanisztánban úgy kezelik az ukrán menekültválságot, mint ahogy a covid járványt, azaz sehogy, gazemberek”. Ez a Facebook bejegyzés közvetve érintette az alperesi munkáltatót is, figyelemmel arra, hogy mint (kéményseprői tevékenységet folytató) állami szerv, maga is részt vállalt a menekültvált(?)ság megoldásában, vagyis az alperes jóhírnevét, gazdasági érdekét is egyértelműen veszélyeztette, amely tényrel a jogász végzettségű felperesnek is tisztában kellett lenni (Mfv. 10.124/2024.).

A munkaviszony jogellenes megszüntetése – a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége

A munkáltató 2021. október 13-án közölt azonnali hatályú felmondással a munkavállaló egészségügyi szolgálati jogviszonyát 2021. október 1. napjával megszüntette. Azzal indokolta intézkedését, hogy a munkavállaló a védőoltás felvételi kötelezettségét elmulasztotta. A Kúria az azonnali hatályú felmondást jogellenesnek minősítette, s az alsóbb fokú bíróságokat a kereset összecszerűségének megállapítására új eljárásra utasította. A megismételt eljárásban az volt vitatott, hogy a munkavállaló eleget tett-e a kárenyhítési kötelezettségének, mivel később sem vette fel a covid elleni oltást, így szakképzettségének megfelelő munkakörben nem tudott elhelyezkedni, noha a védőoltással erre egyértelműen lehetősége lett volna.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése – a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége

Az első- és másodfokú bíróság ellentétes döntéseit követően a Kúria arra a következtetésre jutott, hogy a munkavállaló eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének. Az oltás felvétele érdekében a jogalkotó direkt kényszerítést nem alkalmazott, a munkavállalóknak adott munkavégzési területen - bár súlyos jogkövetkezményekkel kellett szembenézniük – volt választási lehetőségük abban a tekintetben, hogy felveszik-e az oltást. A munkavállaló egészségügyi önrendelkezési jogával élve nem oltatta be magát, így csak azon munkakörökben volt alkalmazható, amelyek az oltás nélkül is elláthatóak voltak. Mivel a munkavállaló mindent megtett új munkaviszony létesítése érdekében, a jogellenes magatartást tanúsító alperes kártérítés fizetési kötelezettségének mérséklésére nem teremhetett alapot (Mfv. 10.091/2024., BH 2025.45.).

Készenléti jellegű munkakör

A munkavállalót a munkáltató személy- és vagyonőri munkakörben alkalmazta. Munkaszerződése szerint munkaköre készenléti jellegű volt, erre tekintettel napi 24, és heti 72 órában történt a foglalkoztatása. (Korábbi témánkat érinti: a munkáltató 2021. június 23-án a munkavállalót szóbeli figyelmeztetésben részesítette, melyet írásban is közölt.) A munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését követően azt is vitatta, hogy jogszerű volt-e munkakörének készenléti jellegűvé történt minősítése.

Készenléti jellegű munkakör

Az eljáró bíróságok ezen munkavállalói keresetet elutasították. Megállapították: hogy a munkavállalónak bár intenzív munkavégzése volt az ügyfélfogadási időben és a munkáltatója megbízójának, azaz a hatóság dolgozóinak a munkaidejében, de ekkor feladatait nem egyedül kellett ellátnia. A következő 16 órában a kötelező három épületbejárás, és alkalmanként a monitorra ránézés volt elsődleges feladata, ami viszont egyértelműen nem jelentett munkaideje fele részében sem elfoglaltságot. A Kúria elvi élel leszögezte: készenléti jellegű az olyan munkakör, amelyben a rendelkezésre állás időtartama jelentősen meghaladja a tényleges munkavégzést (Mfv. 10.086/2024.).

Napi pihenőidő

Előzetes döntéshozatali eljárás során az EUB kimondta, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. A jogellenes munkáltatói utasítás akkor is jogellenes, ha a munkavállaló annak végrehajtását nem tagadja meg. A bíróságoknak kell megállapítani a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontját, az EUB ítélete alapján azt, hogy a munkáltató ennek megfelelően biztosította-e azt megelőzően az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidőt, amennyiben nem, a munkaidő-beosztás annyiban jogellenes (Mfv. 10.025/2024.).

Napi pihenőidő

A munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB C-477/21. számú ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti napi pihenőidőt. Ennek tartama alatt elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezést kell alkalmazni (Mfv. 10.044/2024., 10.064/2024.) A Kúria nem találta alaposnak a munkáltató azon védekezését, miszerint a magyar jog tartalmilag megfelel a vonatkozó Irányelvnek, mivel 24 helyett 48 órás heti pihenőidőt biztosít.

Napi pihenőidő

A beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e, ez utóbbi esetben pedig azt is ha a munkavégzés heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzésnek tekinthető-e. A munkaidő beosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők elcsúsztatására nincs lehetőség (Mfv. 10.067/2024.).

Napi pihenőidő

Az eljáró bíróságok az alperes munkaidő beosztási gyakorlata jogellenességének megállapítása mellett a jogkövetkezmény alkalmazását formális indokolással elutasították, ezért az eljárás megismétlése szükséges az azonos tárgyú perek nagy számára és a perben felvetett jogkérdés kiemelkedő társadalmi jelentőségére is figyelemmel (Mfv. 10.053/2024., 10.074/2024.).

Napi pihenőidő

A jogszabályba ütköző munkaidő beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ezért semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint (Mfv. 10.053/2024. [50] bekezdés).

Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel (Mfv. 10.044/2024. [73] bekezdés).

A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás jogellenes utasítás, így az semmis (Mfv. 10.084/2024.).

A munkabér kifizetése elmaradásának jogkövetkezménye

A pedagógus munkakört betöltő közalkalmazott felszólította a munkáltatót, hogy öt munkanapon belül fizessen meg részére – rendkívüli munkavégzés jogcímén – 368.245 forintot. Mivel ez nem történt meg, a közalkalmazott rendkívüli lemondással megszüntette a jogviszonyát. A munkáltató jogellenesnek minősítette a rendkívüli lemondást, amit viszont a közalkalmazott keresete kapcsán eljáró első- és másodfokú bíróság megalapozottnak talált, továbbá a közalkalmazott módosított keresete alapján kötelezték a munkáltatót helyettesítési díj megfizetésére. Kiemelték: a joggyakorlat szerint akár egynapos munkabér fizetési késedelem is megalapozza a munkavállaló azonnali hatályú felmondását.

A munkabér kifizetése elmaradásának jogkövetkezménye

A felülvizsgálati eljárásban a Kúria is megalapozottnak találta a közalkalmazott helyettesítési díj iránti igényét, viszont a rendkívüli lemondást jogellenesnek minősítette. Elvi éllel az alábbiakat szögezte le.

Eltérő megítélés alá esik a munkáltató kifizetési késedelme, ha a felek között a kifizetés jogcíme, jogalapja, és annakösszecszerűsége is vitatott. Ez a késedelem nem azonosítható a lehetséges jogkövetkezmények szempontjából azzal a helyzettel, amikor a munkáltató nem vitatott jogcímű és összegű rendszeres havi juttatás kifizetésével esik késedelembe (Mfv. 10.034/2025.).

A munkáltató kártérítési felelőssége – a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása

A felperes a szállításra és az üvegáru rögzítésére is kiterjedő munkavédelmi oktatásban részesült, orvosi alkalmassági vizsgálattal rendelkezett, a végzett munkakörben egészségügyi kizáró ok nem állt fenn, az üvegáru rögzítése megfelelő volt, ezért a baleset bekövetkezését kizárólag a felperes utasításellenes, a józan ész szabályait áthágó azon magatartása okozta, amelynek során a nagy súlyú üvegtáblákat a rögzítés kioldását követően a járművel megmozdította. Az alperes ezért az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja alapján mentesül a kártérítési felelősség alól (Mfv. 10.071/2024.).

A munkáltató kártérítési felelőssége – az alvállalkozó ellenőrzési köre

Építési területnek minősül a munkaterület, a munkavégzés helyének megközelítésére szolgáló útvonal, valamint a szükséges munkaeszköz tárolására szolgáló helyiség is. Ellenőrzési körbe esik mindazon körülmény, amelyre a munkáltatónak befolyása van, amelyre képes hatást gyakorolni. Az ellenőrzési kör fogalma tágan értelmezett ráhatási lehetőséget feltételez, figyelemmel a munkáltató objektív felelősségére, illetve a prevenciós kötelezettségének magas szintjére. Ebből következően a munkaterületen – az ahhoz tartozó állványzaton – bekövetkezett baleset a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik, és így fennáll a kártérítési felelőssége (Mfv. 10.021/2025.).

A munkáltató kártérítési felelőssége

A bírói szolgálati jogviszonyban álló felperes 2009. október 12-én munkahelyi balesetet szenvedett el, amikor íróasztalánál ülve a kartámasz nélküli forgószéke háttámlája letört, hátára esett, és fejét a fűtőcsövekbe ütötte. Balesete következtében a bírói munkakör ellátására alkalmatlanná vált, ezért 2018. január 18. napjától egyéni ügyvédként dolgozik. Az elmaradt jövedelem iránti keresetét az eljáró bíróságok elutasították, mert nem találták bizonyítotttnak, hogy a felperesnek jövedelem kiesése keletkezett.

A munkáltató kártérítési felelőssége – az ügyvédi munka presztízse

A felperes nem vagyoni kártérítés iránti igényt is érvényesített, arra is hivatkozva, hogy alacsonyabb presztízssű munkát kénytelen végezni a balesete következtében. Ennek kapcsán a Kúria a következőket emelte ki: „a felperes a bírói hivatás gyakorlására ugyan alkalmatlanná vált, azonban végzettségét, szakmai tudását ügyvédként kamatoztatni tudja, ezen hivatás pedig nem tekinthető alacsonyabb presztízssűnek a bírói munkánál” (Mfv. 10.089/2024.).

Versenytilalmi megállapodás

A munkavállaló elsődlegesen „fejvadász” tevékenységet folytató munkáltatóval állt munkaviszonyban. Versenytilalmi megállapodás értelmében a munkavállaló számára tiltott volt a munkáltatóval egyező tevékenységet folytató céggel bármilyen jogviszony létesítése. A munkavállaló a munkaviszonyának megszűnését követően egy IT tevékenységet folytató cégnél helyezkedett el, ahol azonban kapcsolatba került a korábbi munkáltatója egyes partnereivel. A munkáltató erre tekintettel a versenytilalmi megállapodásban rögzített szankciók alkalmazása iránt indított pert.

Versenytilalmi megállapodás

A munkáltató keresetét az eljáró bíróságok elutasították. A Kúria elvi élel leszögezte.

I. Versenytilalmi megállapodás esetén a tiltott tevékenységi kör terjedelmének meghatározásakor két szempont irányadó: 1. a tevékenységi körnek elég tágának kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje; 2. ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza. II. A versenytilalom célhoz kötött: az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia. Így jogellenes a korlátozás, ha e célokon túlterjeszkedik, és az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti.

Kollektívszerződés-kötési jogosultság

A kollektív szerződés megkötését követően kollektívszerződés-kötési képességet szerző szakszervezet jogosult a kollektív szerződés módosítást kezdeményezni és az erre vonatkozó tárgyaláson részt venni, azonban a szerződéskötő féli minőség és ennek részjogosítványaként a felmondás joga a módosítás megtörténtének, illetve az abban félként való részvétele bizonyítottságának hiányában nem illeti meg (Mfv. 10.004/2025.).

Mit kell a „munkafeltétel” kifejezés alatt érteni?

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani [Mt. 282. § (1) bekezdés]

Az Mt. 282. § (1) bekezdés nem a kollektív szerződésből származó jogok és kötelezettségek átszállásáról rendelkezik, hanem a munkafeltételek fenntartásának köteleességéről. Ez azonban nem azt jelenti, hogy munkafeltételként nem a munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogot, vagy kötelezettséget kell érteni, hiszen az Mt. 277. § (1) bekezdés szerint ez a KSZ tartalma (Mfv. 10.123/2024.).

Mi a kollektív szerződés tartalma?

Az átadó munkáltató kollektív szerződésének 6.4. pontja a következőket tartalmazza: „a Munkáltató Cafetéria rendszert működtet, a cafetéria rendszerben való részvétel feltételeit a Munkáltató biztosítja.” Ez alapján a cafetériára vonatkozó rendelkezéseket az átadó munkáltató belső szabályzata állapította meg. A perben az volt vitatott, hogy a szabályzatban biztosított jogok átszálltak-e az átvevő munkáltatóra? Az első- és másodfokú bíróság helyt adott az erre alapított kereseteknek, a Kúria viszont elutasította azokat.

A munkáltató személyében bekövetkező változás során a munkaviszonyból származó alanyi jogok és kötelezettségek tekintetében lehet egyáltalán arról szó, hogy azok átszállnak az átvevőre. Ami ilyenként (jogként vagy köteleességként) nem jelenik meg a jogviszonyban, annak átszállásáról nem is lehet szó.

Átszállnak-e a munkáltató belső szabályzatában meghatározott jogok és kötelezettségek?

A perbeli esetben nem állíthatjuk, hogy a munkavállalói jogok jogalapja a kollektív szerződés volna, sokkal inkább azt, hogy ezeknek a jogoknak a fennállását a Cafetéria Szabályzat biztosította.

Az uralkodó felfogás szerint a munkáltatói szabályzatból az Mt. 16. § és 17. §-ai alapján munkavállalói jogok származnak (egyoldalú kötelezettségvállalás jogcímén), amelynek az átadás-átvétel [az Mt. 36. § (1) bekezdés] nyomán az átvevő munkáltató lesz a kötelezettje. Az Mt. 16. § (2) bekezdésére azonban az ügyben a felperesek nem hivatkoztak.