



A munkáltatói fizetési felszólítás alkalmazásának egyes gyakorlati kérdései

SKORNYIK Kinga*

A munkáltatói fizetési felszólítás jelenlegi törvényi szabályozása igen szűkszavúnak mondható, a munkajogi jogszabályok kiterjedt rendszerében a jogalkotó mindössze egyetlen bekezdést szentelnek ennek a témának. A jogkereső közönség számára tovább nehezíti a helyzetet, hogy mivel a kizárólag a fizetési felszólítás megtámadására indított perek korlátozott pertárgyértékük miatt nem jutnak el a Kúriáig, a fizetési felszólítások problémásabb kérdései tekintetében sokszor teljesen hiányzik az általánosan elfogadott, irányadó bírói gyakorlat is. Tanulmányomban olyan kérdéseket gyűjtöttem össze, amelyek a tapasztalatok szerint a fizetési felszólítás alkalmazása során gyakran felmerülhetnek. Az ezekre a kérdésekre adott válaszokat pedig a hatályos jogszabályok elemzése mellett a fellelhető szakirodalom és a bírói gyakorlat alapján igyekeztem felvázolni.

1. Történeti áttekintés

A munkáltatói fizetési felszólítás egy sajátos magyar jogintézmény, melynek eredete jóval a rendszerváltás előtti időkre nyúlik vissza. Az ötvenes években a jogi szabályozás gyakorlatilag szabad kezet adott a vállalatoknak abban, hogy a tévesen kifizetett összegeket és egyéb tartozásokat dolgozóik béréből különösebb formális intézkedés nélkül levonják. Az 1967-es Munka Törvénykönyv¹ végrehajtási rendeleteiben bukkan fel először a fizetési felszólítás, mint fogalom, azonban ezt a jogintézményt sem a munkáltatói lehetőségek korlátozására, hanem éppen a kiterjesztésére vezették be. A 34/1967. (X. 8.) Korm. rendeletben² ugyanis a munkáltatói fizetési felszólítással eredetileg azt tették a vállalatok számára lehetővé, hogy a munkaviszonyból eredő követeléseiket olyan munkavállalókkal szemben is érvényesíthessék a munkaügyi jogviták elbírálására akkor hatáskörrel bíró döntőbizottsá-

* Bíró (Fővárosi Törvényszék).

¹ A Munka törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény.

² A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 70. § (2) bekezdés.

gok eljárása nélkül, amely alkalmazott már nem dolgozott a vállalatnál, így a béréből levonást eszközölni már nem lehetett.

A munkáltatói fizetési felszólítás azóta is velünk él, az intézkedés formai és tartalmi követelményei, joghatásai lényegében évtizedek alatt mit sem változtak, a jogintézmény szerepe azonban folyamatosan formálódott, napjainkra erősen átalakult. A 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet³ szerint a vállalat már fizetési felszólítást adhatott ki aktív dolgozóival szemben is, így közölve velük tartozásuk tényét. A formális intézkedés azonban ekkor még a levonásokat szükségszerűen nem előzte meg, a bírói gyakorlat volt az, ami fokról fokra egyre inkább megkövetelte a munkabérből való levonások jogszerűségéhez az előzetes felszólítás közlését. A rendszerváltást követően kiadott 1992-es Munka törvénykönyve⁴ – a korábban kialakult bírói gyakorlatot törvényi szintre emelve – a perrel meg nem támadott munkáltatói fizetési felszólítást már egyértelműen a munkabérből eszközölt levonások előfeltételének kezelte.

Sőt, a jogszabály hatálybalépését követően az akkori jogértelmezés a munkáltatói fizetési felszólítást a munkáltató egyetlen igényérvényesítési lehetőségének tekintette a pénzkövetelések vonatkozásában. A törvény 162. § (3) bekezdésében rögzített szabályt, mely szerint a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti, úgy értelmezték, hogy ilyen jellegű igényét más módon egyáltalán nem is érvényesítheti. Ha a munkáltató ilyen igényével közvetlenül a bírósághoz fordult, a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasították, illetve a pert megszüntették.⁵ Ezt a gyakorlatot a 1/2001. számú Munkaügyi Jogegységi Határozat változtatta meg azzal, hogy kimondta: a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásának megtérítésére szolgáló igényét választása szerint érvényesítheti akár fizetési felszólítással, akár munkaügyi jogvitában, vagyis fizetési meghagyással vagy keresettel közvetlenül a bíróság előtt is.⁶

A munkáltatói fizetési felszólítással érvényesíthető igények köre sosem korlátozódott a jogalap nélkül kifizetett munkabérekre, a jogintézmény elhelyezése mégis sokáig a munkabér védelmének tárgykörében kapott teret. A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve⁷ azonban már ennek a sajátos munkáltatói intézkedésnek a valós szerepét dogmatikai rendszerében is megjelenítette azzal, hogy a fizetési felszólításról szóló szakaszt a munkaügyi igényérvényesítési lehetőségeket általában rendező fejezetbe tette át. Az Mt. 285. § (2) bekezdése a korábbi gyakorlatnak megfelelően, egyértelműen az alapesetnek tekinthető bírósági igényérvényesítés melletti általános alternatívaként jeleníti meg a fizetési felszólítás intézményét. A jogszabály rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállalóval szemben a

³ A Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 67. § (2) bekezdés.

⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény.

⁵ Pl. BH1999. 529., BH1999. 575.

⁶ CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft. 2010. 484–488.

⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét írásba foglalt fizetési felszólítással is érvényesítheti.

Bár a munkáltatói fizetési felszólítás szerepe napjainkra már egész más, mint a rendszerváltás előtt, a jogintézmény fenntartásával a piacgazdasági viszonyok között is egy igen hatékony eszköz maradt a munkáltató kezében arra, hogy a munkavállalójával szemben fennálló követelését választása szerint akár peres eljárás nélkül, gyorsan és kevés költséggel érvényesíthesse.

2. Milyen követeléseket lehet munkáltatói fizetési felszólítással érvényesíteni?

A fizetési felszólítás gyakorlatilag valamennyi munkaviszonyból származó követelés érvényesítésére igénybe vehető. A munkáltató részéről fizetési felszólítás adható ki például a jogalap nélkül kifizetett munkabér, a tanulmányi szerződés megszegéséből eredő igény, versenytilalmi megállapodás alapján keletkező igény érvényesítésére, de például a ki nem hordott munkaruha ellenértékének visszatérítésére vagy a sérelemdíjra vonatkozó igényre is, és a sor bármely munkajogi igénnyel folytatható.

2.1. Nem csak munkaügyi igényekre

A fizetési felszólítással nemcsak a munkaügyi igényeket, de a munkaügyi bíróság előtt ún. adhéziós perben érvényesíthető igényeinket is érvényesíthetjük.⁸ Adhéziós igénynek nevezzük azokat a követeléseket, amelyek a munkavállaló és a munkáltató között, a munkaviszonnal közvetlen kapcsolatban keletkeztek, de a követelés jogalapja nem az Mt.-ből ered. Az ilyen követelések önmagukban nem érvényesíthetőek a munkaügyi bíróság előtt, ha azonban egy munkaügyi igényhez kapcsolva érvényesítik őket, akkor a munkaügyi bíróság ezeket az igényeket is elbírálhatja. Így egy munkajogi igény mellett adhéziós követelésként fizetési felszólításban érvényesíthető például egy munkavállalóval szemben fennálló szerzői jogon alapuló követelés, vagy a személyes adatok sérelmére alapított követelés is.

Mivel az 1992-es törvény idejében használatban volt kártérítési határozat intézményét az Mt. nem vette át, a korábbi gyakorlattól eltérően immár fizetési felszólítás adható ki abban az esetben is, ha a munkáltatónak a munkavállalóval szemben kártérítési igénye áll fenn. Ugyanakkor továbbra is érvényes maradt az a gyakorlat, hogy a munkáltató igényét ezzel az eszközzel a volt munkavállalóval szemben is érvényesítheti.⁹ Ezekben a megfontolásokon alapul a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény által megfogalmazott következtetés, mely

⁸ TALLIÁN Blanka: A munkajogi igény érvényesítése. In: TÁLLNÉ MOLNÁR Erika (szerk): *A magyar munkajog – Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, Hvg-Orac Lap és Könyvkiadó Kft, 2014. 455–459.

⁹ CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft. 2017. 725–729.

szerint fizetési felszólítással a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetéséből eredő igény is érvényesíthető.

2.2. Csak a minimálbér háromszorosa erejéig

A jelenleg is hatályban lévő Mt. nemcsak bővítette azonban a fizetési felszólítás kiadására vonatkozó lehetőségek határait, hanem szűkítette is azzal, hogy a jogintézmény alkalmazását összeghatárhoz kötötte. De mit is kell pontosan értenünk azon, hogy fizetési felszólítással a „kötelező legkisebb munkabér” háromszorosának összegét meg nem haladó igény érvényesíthető? A jogszabály maga utal vissza ebben a körben az Mt. 153. § (1) bekezdés a) pontjára, ahol a kötelező legkisebb munkabér fogalma és meghatározásának módja rögzítésre kerül. Ennek az összegnek a meghatározása mégsem mindig egyértelmű.

Két kérdés is felmerülhet ugyanis ezzel kapcsolatosan: egyrészt az, hogy melyik időpontban, másrészt pedig, hogy melyik országban érvényes minimálbérrel kell számolni. Az első kérdésre viszonylag kézenfekvő a válasz, a kommentárok is rögzítik, hogy az igény érvényesítésekor, tehát a fizetési felszólítás kiadásakor irányadó minimálbért kell alapul venni az összeghatár megállapításánál.¹⁰

A második már nehezebb kérdés lehet. Ha egy munkavállalóra bármilyen okból a külföldi munkavégzése helye szerinti minimálbér alkalmazandó, vajon a fizetési felszólítás összeghatára szempontjából is ezt a kötelező legkisebb munkabért kell figyelembe venni? Egy Fővárosi Törvényszék által felülbírált (azonban ebben a körben nem érintett) Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság által hozott ítélet¹¹ már foglalkozott ezzel a kérdéssel.

Az ítéletben a bíró amellet tette le a voksát, hogy a külföldi minimálbér mértékének figyelembevétele a fizetési felszólítás összeghatárának megállapítása körében nem jöhet szóba. Azzal érvelt, hogy az Mt.-ben rögzített összeghatár nem a munkavállalóra irányadó legalacsonyabb bérösszeghez igazodik, hiszen ebben az esetben például a középfokú végzettséget igénylő munkakörökben dolgozó munkavállalókkal szemben kiadott fizetési felszólításban a garantált bérminimum háromszorosát kellene figyelembe venni, aminek nyilvánvalóan semmi alapja nincs. Ehelyett az általánosan kötelező legalacsonyabb munkabér, az Mt. szövegében is kifejezetten hivatkozott 153. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelező legkisebb munkabér a fizetési felszólítás összeghatár alapja minden esetben, így azon munkavállalók esetében is, akikre egyébként a fizetés mértéke szempontjából valamely külföldi ország minimálbérszintje az irányadó.

¹⁰ Uo.

¹¹ Fővárosi KMB 81.M.1118/25. számú elsőfokú ítélete, Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680501/2018/7. számú másodfokú ítélete.

2.3. *Megbontható-e a munkáltatói követelés?*

Kérdésként merülhet fel az is, hogy a munkáltató, ha a munkavállalójával szemben fennálló követelése ezt az Mt.-ben rögzített összeghatárt meghaladja, a különböző igényérvényesítési lehetőségek közötti választási lehetőségét akár megosztva is gyakorolhatja-e. Vajon jogszerű-e a munkáltatói eljárás, ha egy bizonyos jogcímen keletkezett magasabb összegű követelése tekintetében a minimálbér háromszorosának megfelelő összeg erejéig fizetési felszólítást bocsát ki, az ezt meghaladóan fennálló követelését pedig bírói úton érvényesíti?

Ennek eldöntése hosszabb ideig váratott magára, a vitatott kérdés azonban lassan eldőlni látszik. A szakirodalom részéről Lőrincz György úgy foglalt állást ebben a kérdésben, hogy a követelés egységességének elve nem teszi lehetővé az ugyanazon tény- és jogalpból származó igények „szeletelését”, álláspontja szerint az igény érvényesítése szempontjából a munkáltató követelése nem osztható.¹² Ez az álláspont jelenik meg az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság egyik ítéletében is,¹³ amelyben a bíró kifejtette, hogy tekintettel arra, hogy az alperesnél keletkezett leltárhiány összege a legkisebb munkabér háromszorosának az összegét meghaladta, az alperesnek nem volt lehetősége arra, hogy a teljes leltárhiányra kiterjedő követelését részben fizetési felszólítással, részben pedig bírósági úton érvényesítse. A bíróság megítélése szerint az alperes tévedett, amikor úgy értelmezte az Mt. 285. § (2) bekezdésében foglaltakat, hogy a leltárhiány összegére vonatkozó követelése megbontható. A munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy ugyanazon ténybeli alpból származó követelését különféle eljárásokban érvényesítse.

Az Egri Törvényszék ezt az elsőfokú ítéletet lényegében azonos indoklás mellett helybenhagyta, és hatályában fenntartotta a Kúria is.¹⁴ A kúriai határozat indoklásában megerősítette, hogy az igény érvényesítése szempontjából a munkáltató követelése nem osztható, nincs arra jogszerű lehetőség, hogy az ugyanazon tény- és jogalpból eredő igények érvényesítése érdekében a fizetési felszólítás kiadására megengedett limit összegéig fizetési felszólítást adjon ki a munkáltató, az azt meghaladó igényét pedig bíróság vagy közjegyzői fizetési meghagyás útján érvényesítse.

3. A fizetési felszólítás szükséges tartalmi elemei

A fizetési felszólítás jelenlegi törvényi szabályozása gyakorlatilag semmit sem árul el abból, hogy az igényérvényesítést célzó munkáltatói intézkedésnek milyen tartalommal kell elkészülnie ahhoz, hogy

¹² LŐRINCZ György: A munkáltató igényének érvényesítése, a fizetési felszólítás. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, Hvg-Orac Lap és Könyvkiadó Kft, 2016. 537–539.

¹³ Egri KMB 6.M.433/2013/6. számú elsőfokú ítélete, Egri Törvényszék 2.Mf.20.112/2014/5. számú másodfokú ítélete.

¹⁴ Mfv.II.10.586/2014/5.

a kívánt joghatást vele valóban elérhessük. Ez azonban korántsem azt jelenti, hogy a jogintézménynek ne lennének szükséges tartalmi elemei.

A joggyakorlat a fizetési felszólításokon igenis számon kér bizonyos tartalmi elemeket, melyek hiánya akadálya lehet a végrehajtási záradék kiállításának, de a hiányosságok jogi következményei a fizetési felszólítás megtámadása iránt indított perben is levonásra kerülnek. A munkáltatói fizetési felszólítás fogalmát bevezető, az 1967. évi II. törvény végrehajtására kiadott, fentebb hivatkozott végrehajtási rendeletek még egyértelműen rögzítették, hogy

„a fizetési felszólításnak tartalmaznia kell a tartozás összegét, jogcímét, továbbá a jogorvoslati kioktatást, vagyis azt a figyelmeztetést, hogy a dolgozó a felszólítás ellen a kézbesítéstől számított tizenöt nap alatt a munkaügyi döntőbizottsághoz/munkaügyi bírósághoz panasszal élhet”.¹⁵

Noha a jelenlegi szabályozás ilyen tartalmi jellegű érvényességi kellékeket nem sorol fel, a joggyakorlat a követelés összegének és jogcímének megjelölését továbbra is elengedhetetlennek tartja ahhoz, hogy a fizetési felszólítás joghatás kiváltására alkalmas legyen. A korábban kialakult gyakorlatnak megfelelően magának a fizetési felszólításnak kell utalnia saját joghatására, vagyis kioktatást kell tartalmaznia arra nézve, hogy a munkavállalónak a tartozás el nem ismerése esetén magának kell a szükséges jogi lépéseket megtennie, illetve ennek elmaradása esetén milyen jogkövetkezmenyre lehet számítani. Az Mt.-hez fűzött kommentárok további tartalmi követelményként kiemelik, hogy a fizetési felszólítás kell hogy tartalmazza a követelés megalapozottságát alátámasztó körülményeket is.¹⁶ A kommentárszerzők szerint az indoklásnak praktikusán azt kell tartalmaznia, hogy a munkavállalónak milyen okból keletkezett tartozása a munkáltatóval szemben, és célszerű emellé egy olyan elszámolást adni, amelyből a munkavállaló a tartozás jogszerűségét ellenőrizheti. Nem árt, ha mindamelllett a felszólítás tartalmazza a visszafizetésre adott határidőt is.¹⁷

A beazonosításhoz elengedhetetlen adatok (pl. munkáltató és munkavállaló neve, azonosító adatai) mellett tehát a fizetési felszólításnak ezeket a tartalmi elemeket mind érdemes tartalmaznia ahhoz, hogy hatékony igényérvényesítési eszköz lehessen. Azonban a bírói gyakorlat szerint nem minden hiányosság vonja maga után ugyanazt a jogkövetkezmenyt. A bíróság biztos, hogy nem fogja záradékkal ellátni azt a fizetési felszólítást, amely nem tartalmazza a tartozás összegét vagy jogcímét. A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (továbbiakban Vht.) 13. § (1) bekezdés a) pontja a végrehajtható okirat (így a végrehajtási záradék) kiállításának első feltételeként ugyanis azt írja elő, hogy a végrehajtható okirat marasztalást – nyilvánvalóan a jogcím és az összeg tekintetében kellően

¹⁵ 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 70. § (2) bekezdés, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 67. § (2) bekezdés.

¹⁶ HORVÁTH István: *Az új munka törvénykönyve – Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban*. Budapest, Vezinfo Kiadó és Tanácsadó Kft, 2012. 287.

¹⁷ CSÉFFÁN (2017) i. m. 725–729.

meghatározott marasztalást – tartalmazzon. Ha pedig egy ilyen hiányokkal kiadott munkáltatói intézkedés keresettel kerül megtámadásra, a bíróság a perben a fizetési felszólítás jogellenes voltát fogja megállapítani.

3.1. Akár jogorvoslati kioktatás nélkül is célt érhetünk?

Felmerülhet azonban a kérdés, hogy mi a következménye annak, ha a munkáltató a fizetési felszólítás elleni jogorvoslati lehetőségről való kioktatást mulasztja el. A felszólítást tartalmazó írásbeli dokumentum egyszerűen nem tekinthető fizetési felszólításnak? Vagy ettől még a munkáltatói intézkedés tekinthető fizetési felszólításnak csak jogellenes tartalmúnak? Vagy még a jogellenessége sem mondható ki, hanem adott esetben csak a kioktatás elmulasztása esetére az Mt. 22. § (5) bekezdése szerint irányadó jogkövetkezményeket kell rá alkalmazni?

A kérdés megoldása itt is a bírói gyakorlat elemzésében rejlik. A Kúria a 11/2018. számú munkaügyi elvi határozatában elvi éllel kimondta, hogy

„ha a munkajog vagy más jogág valamely jogintézményt egy elnevezéssel illet, egy más, hasonló tartalmú jogintézményt nem lehet avval azonosítani és annak szabályai szerint elbírálni, ha az az adott jogintézmény jogszabályban előírt kötelező tartalmi elemeit nem tartalmazza. Így a munkavállalói tartozás megfizetésére felhívó munkáltatói levél, amely tartalmazza, hogy elmaradás esetére a munkáltató az igényét bíróság előtt, keresettel érvényesíti, nem minősül az Mt. 285. § (2) bekezdése szerinti fizetési felszólításnak.”

Elhamarkodott következtetés lenne azonban, ha azt gondolnánk, hogy a Kúria elvi határozatában amellet foglalt állást, miszerint az a fizetési felszólítás, amely nem tartalmazza a kioktatást arra, hogy a munkavállalói megtámadás hiányában végrehajtható okiratnak minősül, eleve nem tekinthető az Mt. fogalomrendszere szerinti fizetési felszólításnak, ahhoz legfeljebb csak a Ptk. szerinti jogkövetkezmények fűzhetők.

A 11/2018. számú munkaügyi elvi határozat kiadásának előzménye ugyanis az volt, hogy több olyan vitás eset is került a Kúria elé, ahol a munkáltató írásban felhívta a munkavállalót egy követelés teljesítésére azzal a figyelmeztetéssel, hogy amennyiben a tartozás megfizetésre nem kerül, a munkáltató követelésével bírósághoz fordul – majd ez a felszólító levél került a munkavállaló által a bíróságon megtámadásra. Az első és másodfokú bíróságok némely esetben az ilyen kereseteket érdemben tárgyalták, és előfordult az is, hogy a munkáltatói intézkedést hatályon kívül helyezték a határozat „aggályos alakiséga és tartalma miatt”. A Kúria azonban valamennyi ilyen ügyben hozott ítéletében arra az álláspontra helyezkedett, hogy ezek a fizetési felszólítások nem hiányosak, hanem munkáltatói

fizetési felszólításnak egyáltalán nem minősíthető írásbeli dokumentumok. A munkáltató szándéka szerint ezek az iratok egyszerűen csak fizetésre való írásbeli felhívásnak tekinthetők, amelyek a munkajogi fizetési felszólítás joghatályaival nem bírnak, nem tekinthetők bíróság előtt felülvizsgálható munkáltatói intézkedésnek.¹⁸

Ezekben az esetekben azonban – mint láthatjuk – nem egyszerűen arról volt szó, hogy a munkáltatói fizetési felszólítás sajátos joghatásaira történő figyelmeztetés elmaradt, hanem arról, hogy a munkáltató ezeket a joghatásokat nem is kívánta. A 11/2018. számú munkaügyi elvi határozatban foglaltak tehát kifejezetten csak azokra az esetekre nyújtanak eligazítást, amikor az eset összes körülményéből arra lehet következtetni, hogy a cég munkáltatói fizetési felszólítást nem is kívánt kiadni. Erre a jogértelmezésre enged következtetni az említett jogesetek indoklása, ahol minden esetben kiemelésre került, hogy a felszólító levélnek tekintett munkáltatói intézkedésből nem csak egyszerűen az a figyelmeztetés hiányzott, hogy azt a munkavállaló bíróság előtt támadhatja meg, hanem kifejezetten olyan kitétel szerepelt benne, hogy nem teljesítés esetén maga a munkáltató kívánja egyéb úton (bíróság előtt) érvényesíteni az igényét. Ezen túlmenően is az eset összes körülményei arra utaltak, hogy a munkáltató levelét nem az Mt. 285. § (2) bekezdése szerinti fizetési felszólításnak szánta. Ilyen esetben tehát a munkáltatótól származó fizetési felszólítást végrehajtási záradékkal ellátni kizárt, ha a munkavállaló egy ilyen irat megtámadásával bírósághoz fordul, a keresetlevelet érdemben tárgyalni nem lehet, azt vissza kell utasítani, amennyiben pedig a per már megindult, azt meg kell szüntetni.

Ha azonban a körülmények arra utalnak, hogy a munkáltató szándéka igenis munkáltatói fizetési felszólítás kiadására irányult, de a dokumentumban valamilyen oknál fogva az Mt. 287. § (1) bekezdés d) pontjára utaló jogorvoslati kioktatást elmulasztotta rögzíteni, vagy nem helyesen rögzítette, annak már más jogkövetkezményei vannak. A bírói gyakorlat afelé hajlik, hogy nem a kioktatás teszi a fizetési felszólítást fizetési felszólítássá, vagyis önmagában az, hogy a megfelelő kioktatás hiányzik, nem teszi a fizetési felszólítást pusztán egy figyelmeztető levéllé, ha egyébként a munkáltató akarata egyértelműen az Mt. fogalomrendszere szerinti fizetési felszólítás kiadására irányult. Horváth István leszögezi, hogy ezen a téren a BH1995.496. számú eseti döntésből is megismerhető bírói gyakorlat alkalmazhatósága fennmaradt, tehát a jogorvoslati kioktatás elmaradásának következménye csupán az, hogy a 30 napos keresetindítási határidő ilyen esetben a munkavállalót nem köti.¹⁹ Természetesen azonban ilyen esetben sem támadható meg a bíróság előtt a fizetési felszólítás a teljes elévülési időn belül, mint a korábbi Mt. idejében, hanem legfeljebb az Mt. 22. § (5) bekezdésében meghatározott 6 hónapos jogvesztő határidőn belül. Ha tehát az eset összes körülménye arra utal, hogy a munkáltató fizetési felszólítást szándékozott kiadni, de az ilyen munkáltatói intézkedés esetére irányadó jogorvoslati kioktatás hibás, vagy teljesen hiányzik, akkor az intézkedést megtámadó kereset érdemben vizsgálható (adott esetben a meghosszabbodott keresetindítási határidő figyelembevételével). A korábbi

¹⁸ Ld. pl. Mfv.III.10.727/2017/7., Mfv.10.341/2017/3.

¹⁹ HORVÁTH (2012) i. m. 287.

gyakorlat fenntartásával az is egyértelművé vált, hogy a jogorvoslati kioktatás hiánya – ahogy más egyoldalú munkáltató intézkedést sem – a munkáltatói fizetési felszólítást nem teszi eleve jogellessé. Így amennyiben a munkavállaló a felszólítást a bíróságon megtámadja, a keresetnek helyt adó ítéletnek önmagában ez alapja nem lehet.

3.2. Ha kimaradt a teljesítési határidő

Sajátos helyzet áll elő akkor, ha a fizetési felszólítás a fizetési határidőt nem tartalmazza. Ezt a tartalmi elemet sem az 1992. előtt hatályban volt jogszabályok, sem a rendszerváltás utáni tételes munkajogi szabályozás nem teszi kötelező elemmé. Amennyiben azonban a munkavállalóval a fizetés határideje közölve nem lett, a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy tudja, a követelés mikor esedékes. Határidő hiányában a követelés lejárttá sem válhat, így a követelést tartalmazó okirat végrehajtási záradékkal sem látható el. A Vht. egyértelműen rögzíti, hogy végrehajtható határozatot csak akkor lehet kiállítani, ha a végrehajtandó határozat által tartalmazott kötelezés teljesítési határideje letelt.²⁰ Így belátható, hogy a teljesítési határidő megjelölése feltétlenül szükséges ahhoz, hogy a fizetési felszólításban igényelt követelésnek érvényt szerezzünk.

A teljesítési határidő azonban mégsem tekinthető a fizetési felszólítás olyan alapvető lényegi elemének, amelynek hiányában az intézkedés érvénytelensége önmagában megállapítható lenne. A követelés címzettjének, összegének és jogcímének meghatározása nélkül a fizetési felszólítás gyakorlatilag nem létezik, hiszen ezek hiányában nem derülhet ki, hogy a munkáltató kit szólított fel és mire, vagyis az intézkedés egyáltalán mire irányul. Ezek nélkül az elemek nélkül a fizetési felszólítás tulajdonképpen létre sem jön. A teljesítési határidő azonban nem ilyen jellegű elem, ennek hiányát a bíróság jogszabályi felhatalmazás nélkül érvénytelenségi oknak nem tekintheti. Így amennyiben a munkáltatói intézkedésből a teljesítési határidő hiányzik, vagy egyértelműen nem derül ki, véleményem szerint nincs akadálya annak, hogy az egyébként megfelelő tartalmú munkáltatói fizetési felszólítás esetén a munkáltató a követelés fizetési határidejét egy későbbi jognyilatkozatban tegye egyértelművé, amelyben a jövőre nézve a fizetési határidőt megállapítja. A teljesítési határidő utólag meghatározásra kerülhet akár már egy munkaügyi per folyamatban léte alatt, vagy akár a perben született keresetelutasító ítélet meghozatala után is. Ebben az esetben az utólagosan megjelölt fizetési határidő lejártával az esedékesség, ezzel együtt adott esetben a késedelmi kamatok megfizetésének kötelezettsége beáll, az egyéb feltételek fennállása mellett pedig a végrehajtási záradék kibocsátása is lehetővé válik.

²⁰ Vht. 13. § (1) bekezdés c) pont.

3.3. Valóban indokolni kell?

Bár a kommentárok szerzői azt is kiemelik, hogy a munkáltatói fizetési felszólítás célszerű tartalmi eleme az indoklás, amely tartalmazza a követelés megalapozottságát alátámasztó körülményeket, az intézkedés érvénytelenségét ennek a tartalmi elemnek a hiánya sem okozhatja. Az Mt. 285. § (2) bekezdésének szűkszavú megfogalmazása egy szót sem ejt arról, hogy a fizetési felszólítást indokolni kellene. Márpedig a jognyilatkozatok alaki szabályait taglaló, a már korábban is idézett Mt. 22. § (5) bekezdése egyértelművé teszi, hogy a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát csak az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni. A fizetési felszólítás megtámadására irányuló perben tehát érdemben fogják vizsgálni a munkáltatói intézkedés jogszerűségét abban az esetben is, ha az indoklást egyáltalán nem tartalmaz. Ilyenkor a munkáltatónak a perben előadott tények mentén van lehetősége bizonyítani, hogy a követelése a munkavállaló felé megalapozott.

Ha azonban a munkáltató a fizetési felszólítás indoklására nem köteles, felmerülhet a kérdés, hogy milyen megítélés alá esik az az eset, ha a munkavállaló a követelt összeggel ténylegesen tartozik, azonban a követelést valójában nem (vagy nem teljes egészében) a felszólítás indoklásában foglaltak alapozzák meg. Milyen ítéletet hoz a bíró, ha per során arra derül fény, hogy a munkavállaló tartozása az adott jogcímen az adott összegben a munkáltató felé fennáll, azonban nem abból az okból kifolyólag, amit a fizetési felszólítás tartalmaz?

A bírói gyakorlat szerint, amennyiben egy jognyilatkozatot indokolni nem kell, azonban az mégis indoklásra kerül, a nyilatkozó fél az indoklás tartalmáért helytállni köteles. Erre az általánosan elfogadott elvre a kúriai joggyakorlat elemző csoport is hivatkozik egyik összefoglaló jelentésében.²¹ Bár ez a kérdéskör általában a felmondásokkal összefüggésben merül fel – a Kúria is a felmondásokkal kapcsolatos bírói gyakorlat elemzése során rögzíti ezt az elvet – maga a megállapítás érvényesnek tekinthető minden jognyilatkozatra.

A mi esetünkben ebből az következik, hogy a fizetési felszólítás jogellenesnek minősül, ha indokolva lett, az indoklás azonban a munkáltatói követelést ténylegesen nem alapozza meg, még akkor is, ha a munkáltató követelése egyébként más indokok szerint fennáll. Ilyen esetben azonban nincs akadálya annak, hogy a munkáltató ugyanebben a perben viszontkeresettel érvényesítse a munkavállalóval szemben a perben felmerült bizonyítékok alapján – ha nem is az indoklásban foglalt tényállás alapján, de más tényalapon – jogszerűnek bizonyuló követelését.

Nem lehet kizáró ok a fizetési felszólítás indoklásának hiánya abban az esetben sem, ha a munkáltató a dokumentum végrehajtását kezdeményezi. A Vht. már korábban is idézett 13. §-a szerint ugyanis a végrehajtható okirat kiállításának kizárólagos feltétele, hogy a végrehajtandó okirat marasztalást tartalmazzon és a követelés lejárt legyen. Minden jogi alapot nélkülözne tehát, ha a fizetési

²¹ Ld. *A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata. A joggyakorlat elemző csoport összefoglaló jelentése.* https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (letöltés ideje: 2020. 11. 29.) 26.

meghagyás záradékolásához a követelés megfelelő indoklását várnánk el a munkáltatóktól. Arról nem is beszélve, hogy a követelés indoklásának vizsgálata a végrehajtási eljárásban nyilvánvalóan egyébként sem lenne elvárható.

Ennek ellenére talán elhamarkodott lenne azt a következtetést levonni, hogy jobb, ha az ilyen munkáltatói intézkedést nem indokoljuk, „abba legalább nem lehet belekötni”. A fizetési felszólításban foglalt követelés alapos megindokolása ugyanis a gyakorlatban igen hasznosnak bizonyulhat. Kétségtelenül megnövelheti a munkavállaló együttműködési hajlandóságát, ha számára már magából a munkáltatói intézkedés tartalmából teljesen világossá válik, hogy a felszólításban követelt összeggel miért tartozik. A bírói tapasztalat szerint az indoklás hiánya, vagy elégtelen volta, illetve adott esetben a követhetetlen levezetések vagy számítások miatt a munkavállalók számára sokszor már csak a per során derül ki, hogy a tartozásuk milyen okból áll fenn. Ha tehát a fizetési felszólítás tartalmaz indoklást, és az kellően világosan megmutatja a munkavállaló számára, hogy a munkáltató követelése felé ténylegesen fennáll, azzal akár sok esetben megelőzhető az időigényes, és mindkét fél számára költséges bírósági eljárás.

4. Mit tekintünk írásba foglalt és megfelelően közölt fizetési felszólításnak?

Ahogy már az 1992-es törvényben, a jelenlegi Mt.-ben is hangsúlyos elemként került rögzítésre, hogy a fizetési felszólítást írásba kell foglalni. Az írásbeliség nyilván egyébként is praktikus, hiszen a közlés ténye, és a felszólítás pontos tartalma így bizonyítható utólag, végrehajtást is nyilván csak egy írásbeli dokumentumra lehet kérni. A mai digitalizált világban joggal merülhet fel azonban a kérdés, mi is tekinthető valójában írásbeli közlésnek?

4.1. Közölhető-e e-mailben is a fizetési felszólítás?

Egyre gyakrabban találkozhatunk azzal, hogy a mivel a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt jellemző módon email (illetve messenger, sms stb.) útján, vagy akár valamilyen belső használatú applikáción keresztül kommunikál munkavállalójával, fontosabb jognyilatkozatait is ezen a csatornán közli vele. Vajon joghatályosnak minősül-e a munkáltatói fizetési felszólítás ilyen módon való közlése? Az Mt. 22. § (2) bekezdésének a) pontja szerint a hagyományos, papírra rögzített nyilatkozatokon kívül írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot akkor is, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor. Ez a rendelkezés nem könnyíti meg a dolgunkat azzal, hogy felsorolja, milyen elektronikus közlési formák felelnek

meg az írásbeliség követelményének – ez az elvárás talán nem is lenne reális egy jogszabállyal szemben –, ehelyett garanciális jelleggel nevez meg néhány kritériumot, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a közlést írásbelinek minősülhessen. Ezek alapján pedig esetről esetre a konkrét döntéseket a bírói karnak kell meghoznia.

Ez a döntés azonban nem mutatkozik különösebben egyszerűnek. Az elektronikus aláírással és dátumbélyegzővel ellátott elektronikus dokumentumok használata ugyan egész biztosan kielégítene valamennyi kritériumot, ezek használata azonban – vélhetően a járulékos költségek miatt – nem igazán nyert teret a munkaügyi kommunikációban. Véleményem szerint azonban a jogszabályi elvárásoknak nem csak a fokozott biztonságú dokumentumok felelhetnek meg. Az e-maileken, egyéb mindennapi életben használt elektronikus üzeneteken a feladó személye, és a feladás dátuma jobb esetben megállapítható, az üzenet szövege bármikor újra elővehető, megtekinthető.

Kétségtelen tény, hogy például egy egyszerű e-mail üzenet tartalma (dátuma, eredetmegjelölése, tartalma) manipulálható, azonban a hamisítások ellen egy papír alapú dokumentum sem nyújthat teljes garanciát. Ahogy a munkavállaló és a munkáltató közötti levelezésben korábban is elfogadott volt az egyszerű magánokirati forma, ésszerűtlen lenne az elektronikus levelezésben komolyabb formalitásokat elvárni. Elkerülhetetlen, hogy azokat a közlési formákat, amelyeket a felek egymás között minden további nélkül elfogadnak, a bíróság is megfelelőnek fogadja el. A jogi gyakorlat nem szakadhat el teljes mértékben a realitásoktól, az üzleti életben pedig egyre inkább visszafordíthatatlanul teret vesz a papír alapú kommunikáció.

4.2. Mikor tekinthető közöltnek?

Meg kell jegyeznünk azonban, hogy a munkáltatói fizetési felszólítás, mint minden munkáltatói intézkedés a közléssel hatályosul. Ahogy a 2012. évi I. törvény alapján a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseit taglaló 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 5. pontja is kiemeli, a munkavállalóval szemben kibocsátott fizetési felszólításra a jognyilatkozat közlésére irányadó Mt. 24. § rendelkezéseit alkalmazni kell. Az Mt. 24. § (1) bekezdése szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. (Jelen esetben a helyben szokásos módon való közzététel nyilván nem jöhet szóba.)

A papír alapú dokumentumok közlésével szemben azonban arra vonatkozóan még egyáltalán nem kristályosodott ki a gyakorlat, hogy egy elektronikus dokumentumot mikor kell ténylegesen közöltnek tekinteni. Az Mt. 24. §-a annyi eligazítást ad ebben a körben, hogy az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. Objektív módon ez a lehetőség nyilván akkor

következik be, amikor a küldemény a fogadó fél elektronikus eszközén (elektronikus postaládájában) megjelenik. A gyakorlatban azonban ezzel nagyon sok probléma merülhet fel. A munkáltatónak visszaélésre adhatna lehetőséget például, ha nyilatkozatát a belső levelezésben, vagy más belső applikációban úgy küldi meg, hogy tudja, a munkavállalója hosszabb szabadsága miatt azt egyhamar úgyszemint tudja megtekinteni, vagy legalábbis ez tőle nem elvárható. Az is kérdéses lehet, hogy hivatalos közlésnek minősül-e a munkáltató részéről, ha az üzenetet a munkavállaló privát e-mail címére küldi meg, vagy egy olyan elektronikus felületre, amit a munkavállaló szokás szerint nem is használ, így előfordulhat, hogy hetekig rá sem néz.

A kézbesítési fikció megállapításának és megdöntésének lehetősége elektronikus kézbesítés esetére még nincs kidolgozva, de nem kizárt, hogy előbb-utóbb erre is sor kerül. Addig is talán hasznos lehet, ha a munkaviszony alanyai kétoldalú megállapodásban minél részletesebben rögzítik, hogy a jogszabály által megszabott keretek között egymással szemben milyen jellegű írásbeli kommunikációs csatornákat kívánnak használni, az ezeken a csatornákon kapott üzeneteket milyen időszakokban kötelesek, illetve nem kötelesek követni. Megjelölhetik például, hogy az egymás közti kommunikációt milyen e-mail címen, vagy milyen egyéb felhasználói fiókokon keresztül kívánják folytatni, vagy hogy egy belső alkalmazáson milyen formában fognak személyes tartalmakat közölni. Abban is kifejezetten meg lehet állapodni, hogy ezeket a csatornákat a feleknek milyen időközönként kell figyelnie, vagy hogy munkaidőn kívül, szabadság, egyéb huzamosabb távollét alatt milyen formáját választják a kommunikációnak.

Figyelni kell azonban arra, hogy az Mt. I. része, így a jognyilatkozatok közlésére vonatkozó rész is kógens előírásokat tartalmaz, így a felek közös megállapodással sem térhetnek el az Mt. 22. és 24. §-ában foglaltaktól, annak tartalmát inkább csak kibonthatják, egyértelműbbé tehetik kettőjük viszonylatában. Az írásbeli közlés akkor is írásbeli közlés marad, ha olyan csatornán érkezik, amiről a felek között nem volt szó, az üzenet azonban a munkavállalóhoz az írásbeli közlés jogszabályi kritériumait kielégítve mégis megérkezik. A konkrétumokban való megállapodás csak a munkáltatói bizonyítást könnyítheti meg mind a fizetési felszólítás szabályszerű közlésének megtörténte, mind annak időpontja vonatkozásában. Összességében azonban azt kell mondanunk, hogy mivel az elektronikus formában való közlések tekintetében a jogszabályi környezet és a bírói gyakorlat még kevésbé kiforrott, talán egyelőre célszerűbb a fizetési felszólítások közlésére a papír alapú formát választani.

5. Ki lehet a munkáltatói fizetési felszólítás jogosultja?

Végül utolsó vizsgálendő kérdésként azt járhatjuk körbe, hogy valóban csak a munkáltatókra korlátozódik-e azon személyek köre, akik munkáltatói fizetési felszólítás kiadásának lehetőségével élhetnek. Sajátos helyzet állhat ugyanis elő akkor, ha a munkáltató követelése akár a jogszabályok alapján, akár

valamilyen jogügylet alapján valamilyen más személyre származik át. Ha az új jogosult nem egy másik munkáltató, például egy olyan esetben, ha a munkáltató igényét egy behajtó cégre engedményezi, az új jogosult vajon érvényesítheti-e munkajogi eredetű igényét fizetési felszólítással? Erre a válasz egyértelműen nem. Az Mt. 285. § (2) bekezdése ugyanis a fizetési felszólítás kiadásának lehetőségét kizárólag a munkáltatóknak teszi lehetővé.

5.1. Lehetséges-e jogutódlás a fizetési felszólítás jogosultjának személyében?

Az már érdekesebb kérdés, hogy ha a munkáltató a fizetési felszólítást munkavállalójával már közölte, ezt követően lehetséges-e változás a fizetési felszólítás jogosultjának személyében. Arra vonatkozóan ugyanis hiába keresünk jogszabályi eligazítást, hogy ha a fizetési felszólítás megtámadását célzó per megindítása előtt, vagy akár a per folyamán a munkáltató követelése egy másik személyre átszáll, mi lesz a fizetési felszólítás sorsa. A követelés a jogutódra egyértelműen átszáll, de átszállnak-e vajon az ennek érvényesítésére kiadott fizetési felszólításból eredő jogosultságok is? Másik oldalról tekintve, átszáll-e az előző munkáltató által kiadott fizetési felszólítás jogszerűségért való helytállási kötelezettség is? A kérdés megválaszolására elvi szinten egyértelműnek tűnik. Az általános elv szerint azt, aki a követelés tekintetében a jogutódlással a jogosult helyébe lép, a követelés érvényesítésére tett jogi lépések tekintetében is jogutódnak kell tekinteni. Így lenne ez a fizetési felszólítások esetében is?

Ez egy munkáltatói jogutódlás esetében még esetleg könnyebben elfogadható álláspont, nehezebb azonban a kérdés megítélése, ha a jogutódlás folytán a követelés jogosultja nem egy másik munkáltató lesz. Ha például ez előbbi példánknál maradva, a munkáltató az őt megillető követelést engedményezéssel egy követeléskezeléssel foglalkozó cégre ruházza, a munkaügyi bíróságnak a behajtó céggel szemben kell lefolytatnia a fizetési felszólítás megtámadására indított pert is? Vagy ilyen esetben mégis elválik egymástól az, aki a fizetési felszólításért a perben helytáll, és az, aki a követelés jogosultjává válik? Amennyiben ezt a pert mégis a munkáltató ellen kell lefolytatni, felmerülhet az a kérdés is, hogy ha a fizetési felszólítás formai hibák miatt bukni látszik, ő maga a saját nevében indíthat-e viszontkeresetet a munkavállalóval szemben az egyébként jogszerű követelés érvényesítésére?

5.2. Akié az igény, azé a fizetési felszólítás

Mivel a helyzet nem túl gyakori, még nehezebb a bírói gyakorlatban választ találni ezekre a kérdésekre, mint az eddigi problémák esetében. Egyetlen Fővárosi Törvényszék előtt folyó pert találtam, ahol a bíróság pontosan egy ilyen helyzettel találta szembe magát. Mind az első, mind a másodfokú bíróság ebben az ügyben arra az álláspontra helyezkedett, hogy a fizetési felszólítás megtámadásával kapcso-

latos pert továbbra is a munkáltatói intézkedést kiadó (volt) munkáltató ellen kell lefolytatni akkor is, ha az abban érvényesített követelés időközben egy polgári jogi szerződéssel egy harmadik személyre átszállt. Az intézkedés jogszerűségéért tehát a jogerős ítélet szerint továbbra is a munkáltatónak kellett helytállnia, azonban a követelés viszontkeresettel való érvényesítésére a bíróság a munkáltatónak már nem adott lehetőséget, mondván, hogy nem ő a követelés jogosultja.²²

Ebben a sajátos helyzetben tehát a bíróságok úgy ítélték meg, hogy elválhat egymástól a fizetési felszólítás jogosultja és a követelés jogosultja. Nem biztos azonban, hogy ennek a döntésnek a tartalmát általános érvényű igazságként kellene elfogadnunk. Ez a megoldás ugyanis számos problémát vet fel a gyakorlatban. A perbeli esetben például a munkáltató formai okokból az intézkedés jogszerűségét alátámasztani nem tudta, ezért a bíróságnak a fizetési felszólítás jogellenességét meg kellett állapítania. Az is kiderült azonban a bizonyítási eljárás során, hogy a fizetési felszólítással érvényesített igény egy része tartalmilag alapos lett volna, a munkavállaló a követelés egy részével valóban tartozott. Ezt a követelést azonban a munkáltató a fizetési felszólítás érvénytelenségére folyó perben viszontkereseti igényként nem érvényesíthette, hiszen a követelésnek ő már jogosultja nem volt.

Nyilvánvaló, hogy ennek az igénynek a jogi érvényesítésére már csakis az engedményesnek van lehetősége, ő azonban ebben a perben nem volt fél, így ugyanebben a perben viszontkeresetet sem indíthatott. Így abba a helyzetbe került, hogy miután a munkáltatói fizetési felszólítással kapcsolatos évekig tartó per a munkáltatói intézkedés érvénytelenségének megállapításával zárult, saját jogán újabb bírósági eljárást kellett indítania jogszerű követelése behajtása érdekében. Tekintettel azonban arra, hogy időközben az elévülési határidő is letelt, kérdésként merülhet fel, hogy számára a fizetési felszólítással kapcsolatos per ideje alatt az elévülés nyugodott-e? Hiszen ha a bíróság szerint az engedményes a fizetési felszólításnak, mint igényérvényesítési eszköznek nem válik jogosultjává, ő igényét csak a fizetési felszólítástól teljesen függetlenül érvényesítheti. Ebben az esetben semmi alapja nincs annak, hogy a munkáltatói intézkedés megtámadása iránt folyó per idejére vonatkozásában az elévülés nyugvását állapítsák meg. Így a bíróságok jogi megoldása a perbeli esetben az engedményes igényérvényesítési lehetőségeinek csorbításához vezetett.

Ha jobban meggondoljuk azonban, az engedményes akkor sem került volna kedvezőbb helyzetbe, ha a fizetési felszólítás minden tekintetben érvényesnek bizonyult volna. Ebben az esetben a munkáltató ugyan a pert megnyerte volna, azonban a fizetési felszólításra ő maga nem kérhetett volna végrehajtást – hiszen ő már nem volt a követelés jogosultja. A hivatkozott ítélet logikája szerint azonban az engedményes sem kezdeményezhette volna erre a dokumentumra a végrehajtást, mert a fizetési felszólítással, mint munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos jogosultságok rá nem szálltak át.

Bármilyen furcsának tűnik is tehát, hogy egy munkaügyi perben egy munkáltatói intézkedés érvénytelenségének megállapítása iránt az eljárást egy olyan személlyel szemben kell megindítani, vagy későbbi jogutódlás esetében folytatni, aki a felperesnek nem munkáltatója, mégis ez tűnik a helyes

²² Fővárosi KB 65.M.471/2018/6. számú elsőfokú ítélete, Fővárosi Törvényszék 5.Mf. 680518/2018/5. számú másodfokú ítélete.

megoldásnak. Ennek eljárási kereteit biztosítja a jelenleg hatályos Polgári Perrendtartás is.²³ A törvényben a korábbi gyakorlatnak megfelelően kifejezetten rögzítésre került, hogy ha a peres felek bármelyikének személye engedményezés, tartozásátvállalás, munkáltatói jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás alapján módosul, a per változatlanul munkaügyi pernek minősül. Az egyetlen logikus megoldás tehát az általunk tárgyalt esetben az lehet, ha a követelés új jogosultja valamennyi igényérvényesítési lehetőség tekintetében is a munkáltató helyébe lép. Így a fizetési felszólítás jogosultjának is őt kell tekinteni a továbbiakban, az intézkedés érvénytelenségével kapcsolatos pert kizárólag vele szemben lehet és kell a munkavállalónak lefolytatnia. Az „akié az igény, azé az igényérvényesítés” elvének áttörése ugyanis végső soron mindenképpen az új jogosult törvényes érdekeinek sérelmét eredményezné.

6. Összegzés

Láthatjuk hát, hogy bár a munkáltató részére a fizetési felszólítás egy igen kedvező lehetőséget nyújt arra, hogy igényét akár a hosszadalmas és költséges peres eljárás nélkül is érvényesíthesse munkavállalójával szemben, a jogintézmény gyakorlati alkalmazása során számos problémás részletkérdés merülhet fel. Ebben a tanulmányban olyan témákat elemeztem, amelyek megoldása közvetlenül a munkáltatók számára jelenthetnek nehézséget, ha úgy döntenek, ezzel az igényérvényesítési lehetőséggel élnek. A fizetési felszólításokkal kapcsolatos megoldatlan – vagy legalábbis a joggyakorlatban és a szakirodalomban kevésbé kidolgozott – problémák sora azonban az itt tárgyalt kérdésekkel még nem ér véget.

Számtalan megnyugtató megoldásra váró anomália merül fel a munkáltatói fizetési felszólítások megtámadása eredményeképpen induló perekben, vagy akár a fizetési felszólítás végrehajtásának elrendelése során is. Ezekkel a megfelelően nem szabályozott eljárásjogi helyzetekkel ugyan első sorban a bíróságoknak kell megküzdeniük, azonban végső soron a munkáltatók érdeke az is, hogy a fizetési felszólításokkal kapcsolatos peres eljárások, és a végrehajtás során alkalmazandó szabályozás egyértelmű, a bírói gyakorlat pedig átlátható, és következetes legyen. A nyilvánvaló szabályozási hiányosságok ellenére jelenleg sajnos semmi nem utal arra, hogy a jogalkotó a jogintézmény újraszabályozásának gondolatával foglalkozna. Ez feltehetőleg addig nem is lesz így, amíg akár a jogkereső közönség, akár a jogászság részéről nem jelentkezik erre kifejezett igény.

²³ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 508. § (3) bekezdés.