



## És ki védi meg a munkáltató érdekeit?

*A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói*

**MOLNÁR Bence<sup>1</sup>**

### 1. Bevezető

Az utóbbi években a hazai munkaerőpiac alapvető, és a rendszerváltás óta ismeretlen változáson megy keresztül. A folyamatosan kialakuló munkaerőhiányra tekintettel a munkáltatók egyre inkább rá vannak utalva munkavállalóikra, egyre nagyobb piaci értékkel bír egy megfelelően felépített, stabil, kevés fluktuációval érintett munkavállalói állomány. A jogalkotó ugyanakkor adós maradt azzal, hogy a legújabb folyamatokra reagáljon, és a hatályos szabályozás pedig nem enged kellő rugalmasságot a törvénykezés számára sem. Az alábbiakban felhívom a figyelmet arra az új jelenségre, amikor a munkaviszony megszüntetése kapcsán a munkáltató a munkavállaló szeszélyeinek kiszolgáltatottá válik, és erre a jelenlegi szabályozás nem kínál megfelelő jogvédelmet.

### 2. Két esettanulmány

2018 nyara, egy nagyobb magyar vidéki város belvárosában működő kiskereskedelmi üzletben két eladó beosztása szerint munkát végez. Kisvártatva belép az üzletbe a közvetlen munkahelyi felettesük, akinek közvetlen felügyelete alá több egység is tartozik, így a munkavégzése helye változó, az üzletben csak időről-időre jelenik meg.

– Jó, hogy jössz, Gábor – szólal meg az egyik eladó. – Azt akartam mondani, hogy én most elmegyek, és holnaptól már nem jövök többet. Az irodában hagytam a kulcsokat. Na, sziasztok! – az elmondottakhoz híven emberünk kilép a pult mögül, majd hátra sem nézve távozik az üzletből.

A munkavállaló betartotta a szavát: soha többet nem jelent meg munkavégzésre.

<sup>1</sup> A szerző ügyvéd, a Budapesti Ügyvédi Kamara tagja és a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszéke oktatója.

A munkáltató egyébként kéthetes munkaidőkeretben foglalkoztatja a munkavállalókat, a munkáltató öt üzlete közül egy 0-24 óráig tart nyitva. A munkaerő-piaci helyzetre tekintettel a munkaidő beosztások elkészítése komoly körütekintést igényel, a munkáltató folyamatos létszámhiánnyal küzd. Rendszeres béremelések és évközi jutalmak ellenére is éppen csak, hogy elegendő a munkavállalói létszám, a kéthetes munkaidőkeretben a szabályos munkaidő beosztás elkészítése folyamatos kihívást jelent a munkáltató számára.

A munkáltatónak egyébként szerződésben vállalt nyitvatartási kötelezettsége áll fenn, ha tehát nem tudja tartani a nyitvatartási időt létszámhiány miatt, nemcsak árbevételről – és ezáltal üzleti eredményről – esik el, hanem jelentős kötbérre, rosszabb esetben bizonyos termékek tekintetében forgalmazási joga megszüntetésére is számíthat.

Egy másik példa: szintén 2018 nyara, a helyszín Budapest egyik belső kerülete. Nagyjából kéttucat munkás dolgozik egy szerkezetkész társasház utcai homlokzatán, állványzatról. Egy furgon parkol le az úttest szemközti oldalán. A gépjárműből kiszálló úriember köszönés nélkül felkiabál az állványra:

- Mennyit kaptok egy napra?
- Tizenötezer a nettó – hangzik a válasz.
- Tizennyolcezer annak holnaptól, aki most velem jön – így az úr.

Hárman maradnak.

A munkáltató kötbérterhes határidővel vállalta a lakások átadását. A folyamatos munkaerőhiány miatt így is késésben voltak, megfeszített tempóban dogoztak hónapok óta, hogy a felmerülő kötbérek ne emésszék fel a vállalkozás várt eredményét. A munkáltató milliós nagyságrendben költött rendkívüli munkavégzési pótlékra az elmúlt hónapokban.

### 3. A munkaerő-piaci helyzet és a hatályos szankciórendszer

Most, 2019 tavaszán általános országos – ha nem európai – jelenségként beszélhetünk a munkaerőhiányról. Tényként rögzíthető, hogy bizonyos piaci szegmensekben tízezres, százezres nagyságrendben hiányoznak munkavállalók. Megindult a munkaerőpiacon egy egészen új és jól látható jelenség: a harc a munkavállalóért. A jelenség nem a munkavállalók valamiféle szűk körét érinti, hiszen éppen „volumenből” van hiány, egyébként miért toborozna munkavállalókat egy nyugat-dunántúli autógyártó Dél-Alföldön, és mit keresnének keleti szomszédunk állampolgárai ezres nagyságrendben Zalaegerszegen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> A munkaerő-hiány jelenségéhez ld. DUDÁS Katalin – HALMOS Szilvia – KÁRTYÁS Gábor: *A munkajog szerepe a munkaerőhiány kezelésében. Kutatási zárótanulmány.* 2018. Ld. [http://www.liganet.hu/news/10122/Zrtanulmny-munkaerhiny2018\\_1.pdf](http://www.liganet.hu/news/10122/Zrtanulmny-munkaerhiny2018_1.pdf) (letöltés ideje: 2019. 04. 12.).

Ha a munkáltató – adott esetben komoly nehézségek árán is –, de rendelkezik a megfelelő mennyiségű és minőségű munkavállalóval, ennek védelméhez véleményem szerint jogos érdeke fűződik. Hiszen nemcsak a munkavállalói létszámot – és ezen keresztül a termelőképesség fenntartását – védi, hanem azt az – egyre jelentősebb mértékű – befektetett munkát is, amit a megfelelő munkavállalói állomány felépítése megkövetel.

A munkavállaló számára – tipikus, határozatlan idejű jogviszony esetén – mindig adott a felmondás lehetősége, amelyet indokolnia nem kell, és ha a felek a munkaszerződésben nem tértek el a törvény rendelkezésétől, abban az esetben a felmondási idő 30 nap.<sup>3</sup> A megszüntetés jogának további, közvetett akadálya lehet az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás, de a bevezetőben felvázolt esetekben ennek megkötésére tipikusan nem szokott sor kerülni.

Tipikus esetben tehát megállapítható, hogy az Mt. nem támaszt érdemi akadályt a munkavállaló jogviszony megszüntetése útjába: annyit vár el, hogy a munkavállaló (1) írásban közölje a jognyilatkozatot, (2) abból tűnjék ki, hogy a jogviszony megszüntetésére irányul és (3) teljesítse a felmondási időre eső, munkaviszonyból származó kötelezettségeit.

Ha a munkavállaló egy ilyen kiélezett piaci helyzetben jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, akkor számolnia kell a jogkövetkezményekkel.

Az Mt. kodifikációjára 2009–2011 között került sor. Magyarország ebben az időszakban története egyik legsúlyosabb gazdasági válságát élte. 2009-et követően tízezrek veszítették el a munkájukat. Bár a korábbi törvény sem alkalmazott érdemben eltérő rendelkezéseket,<sup>4</sup> feltételezem, hogy a gazdasági válság is hatással volt az Mt. kodifikációjára. Ugyanakkor az is tényként állapítható meg, hogy Magyarországon ilyen munkaerőhiány a rendszerváltozás óta nem volt tapasztalható, így a korábbi kódex kodifikációja és hatálya alatt sem.

Ha ugyanis a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, a munkáltató ezzel kapcsolatos igényérvényesítési lehetőségei erősen korlátozottak. Az egész témakörnek az Mt. is csak egyetlen szakaszt szentel, a kommentárirodalom is letudja a kérdést szűk egy oldalban.<sup>5</sup> Ha a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a munkáltatónak, hacsak a felek az Mt. 84. § rendelkezésétől a munkavállaló hátrányára el nem tértek (ld. a 7. pontban). A munkáltató az egyhavi távolléti díjat meghaladó kárának a megtérítését is követelheti, de összesen nem többet, mint a munkavállaló 12 havi távolléti díja.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 69. § (1) és (3) bek.

<sup>4</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 101. §.

<sup>5</sup> Ld. KARKOVÁCS Kolos (szerk.): Új munka törvénykönyvének magyarázata. Budapest, HVG-Orac, 2012. 171.

<sup>6</sup> Mt. 84. §.

#### 4. A munkáltató lehetséges igényei

Adott tehát a munkavállalói felmondás esetére irányadó távolléti díj, amely – hacsak a felek a törvényi szabályoktól el nem tértek a fent írtak szerint – jellemzően egy havi távolléti díjat jelent. Ezen összeg érvényesítéséhez elegendő a munkáltatónak azt bizonyítania, hogy a munkavállaló a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg.

Minden további igényét a munkáltató az általános munkavállalói kártérítési szabályok alapján érvényesítheti.<sup>7</sup> Ebből értelemszerűen következik, hogy a munkáltatóra terjedelmes bizonyítási eljárás vár, hiszen a jogellenesség bírói megállapításával még nem tekinthető igazoltnak, hogy a munkáltatót kár is érte volna, az pedig főleg nem, hogy a kár milyen összegű. Véleményem szerint egy ilyen bizonyítás a munkáltató részéről a lehetetlent közelíti. A jogellenes megszüntetést kimondó ítélet ugyanis csak a munkavállaló vétkes kötelezettségszegését állapítja meg, de a kár bekövetkezte, valamint a kár és a munkavállaló magatartása közötti okozati összefüggés bizonyítása változatlanul a munkáltatót terheli. A munkáltató egyébként sem egyszerű perbeli helyzetét nehezíti, hogy a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetéséből fakadó kár jellemzően nem felmerült kár (*damnum emergens*), hanem sokkal inkább következménykár (*lucrum cessans*). További bizonyítási nehézséget okoz az előreláthatósági klauzula, amelyet szintén bevezetett az Mt.<sup>8</sup> Hogyan lehetne bizonyítani, hogy az árbevétel csökkenés egyébként nem következett volna be bármilyen egyéb okból? Hogyan lehetne igazolni, hogy az ingatlan átadása éppen a perben álló munkavállaló miatt késett? És sorolhatnám a bizonyítástechnikai szempontból megválaszolhatatlan kérdéseket.

Felmerül még potenciálisan a munkáltató sérelemdíj igénye, amelyet az Mt. – elvileg – lehetővé tesz a munkáltató számára is.<sup>9</sup> A gyakorlati megvalósíthatóság hiányát ugyanakkor jól tükrözi, hogy az Mt. vonatkozó fejezete kizárólag a munkavállaló személyiségi jogainak sérelmét tárgyalja.<sup>10</sup> A személyiség jogok jellegéből fakadóan, amennyiben a munkavállaló a munkáltató képviselőjében eljáró személy személyiségi jogait sérti – pl. durván sértő kijelentésekkel –, azzal nem a munkáltató, hanem az érintett személy személyiségi jogait sérti. A munkavállaló ilyen jogsértése megalapozhatja a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését, de a munkáltató sérelemdíj igényét semmiképpen sem.<sup>11</sup> A munkáltató nevesített személyiségi jogai közül a jóhírnévhez fűződő jog merülhet fel leginkább, de az is sokkal jellemzőbb módon sokkal inkább a szakszervezet, mint egyes munkavállalók részéről.<sup>12</sup> Az a következtetés mindenesetre levonható, hogy a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése – markáns többlet tényállási elemek hiányában – a munkáltató

<sup>7</sup> Mt. 179. §.

<sup>8</sup> Mt. 179. § (4) bek.

<sup>9</sup> Mt. 9. § (1) bek.

<sup>10</sup> Mt. 9–12. §§.

<sup>11</sup> BH2002.2.98 (Legf. Bír. Mfv. I. 10.533/2000. sz.).

<sup>12</sup> ANTALÓCZY Adrienn: A munkáltató jóhírnévhez fűződő személyiségi jogának szakszervezet általi megsértése. *Munkajog*, 2018/3. 62–67.

tató személyiségi jogait nem sérti, így a munkáltató sérelemdíj igénye inkább elvi, mint gyakorlati lehetőség.

## 5. Az igényérvényesítés módja

A munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén a munkáltató egyrészt dönthet úgy – és összességében véleményem szerint ez a legjellemzőbb –, hogy annyiban hagyja, nem pazarol további erőforrásokat a törvény által erősen korlátozott igény érvényesítésére.

Másrészt dönthet úgy, hogy keresetet indít a munkavállaló ellen. Amennyiben a perben kárigényt nem terjeszt elő, akkor bizonyosnak tűnik, hogy a pereskedés további veszteséget okoz a munkáltatónak. A perben megítélhető, jellemzően egyhavi távolléti díj ugyanis még a munkáltató saját erőforrás ráfordításait sem fedezi, nemhogy egy esetlegesen közreműködő ügyvéd – a munkavállaló egyhavi távolléti díját jellemzően meghaladó – megbízási díját.<sup>13</sup> Ha tehát a munkáltató mégis ily módon érvényesíti igényét, akkor biztosak lehetünk abban, hogy azt sokkal inkább a többi munkavállaló figyelmeztetésének szánja – azaz példát akar statuálni – bízva a modern kommunikációs eszközök hírvivő erejében.

Harmadrészt dönthet úgy is, hogy a perben kártérítési igényt is előterjeszt, ez esetben nemcsak a per elhúzódásával kell számolnia – ami lényegesen lerontja a későbbi ítélet „üzenet” értékét a többi munkavállaló számára –, hanem azzal is, hogy egy meglehetősen bonyolult és kétes kimenetelű bizonyítási eljárásba bonyolódik.

Negyedrészről dönthet úgy, hogy igényét fizetési felszólítással érvényesíti.<sup>14</sup> Ez a jogintézmény első olvasatra lényegesen leegyszerűsíti az igényérvényesítést, alkalmazása azonban erősen korlátozott. Egyrészt, a fizetési felszólítás legfeljebb a mindenkori legkisebb kötelező munkabér háromszorosáig terjedhet. Ez 2019-ben 447.000 forintot jelent.<sup>15</sup> Ez pedig sok esetben még az egyhavi távolléti díjat sem éri el, nemhogy a munkáltató kárigényét. Az is egyértelműnek tűnik, hogy az igényérvényesítés szempontjából a követelés nem osztható,<sup>16</sup> azaz ha a munkáltató összesen egymillió forint összegű követelést kíván érvényesíteni a munkavállalóval szemben, akkor nem dönthet úgy, hogy 447.000 forint erejéig fizetési felszólítást ad ki, 553.000 forintot pedig bíróság előtt érvényesít.

<sup>13</sup> Meg kell jegyezni, hogy az új Pp. a költségjegyzék intézményének bevezetésével lényegesen jobban közelíti a megítélhető per-költség mértékét a korábbi gyakorlathoz képest.

<sup>14</sup> Mt. 285. § (2) bek.

<sup>15</sup> A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról szóló 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelet.

<sup>16</sup> KARDKOVÁCS i. m. 478.

Másrészt, a fizetési felszólítást a munkavállaló annak közlésétől számított 30 napon belül keresettel megtámadhatja,<sup>17</sup> és a keresetnek az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van.<sup>18</sup> Érdemben tehát a fizetési felszólítás megtámadását követően alakul ki a jogvita, de ennek során a munkáltató már semmivel sem lesz könnyebb helyzetben, mintha eleve a peres utat választotta volna (a perjogi szerepek ugyan felcserélődnek, de ennek érdemi hatása a bizonyítási kötelezettségre nincs).

Ötödrészt elképzelhető olyan forgatókönyv is, amikor a munkáltató megpróbálja saját kezébe venni az irányítást. Abban az esetben ugyanis, ha a munkavállaló – akár közölt felmondó nyilatkozatot, és „csupán” a felmondási idejét nem tölti le, akár egyszerűen többet nem jelentkezik munkavégzésre – munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét (munkavégzés) szándékosan és jelentős mértékben megszegi.<sup>19</sup> Ezért meggyőződésem szerint a munkáltató dönthet úgy, hogy pár napi igazolatlan mulasztás után azonnali hatályú felmondással megszünteti a munkaviszonyt. Vizsgálандó ugyanakkor, hogy a munkáltató ilyen irányú proaktív lépése hozzásegíti-e a munkáltatót bármilyen mértékű – fokozott – jogvédelemhez. Véleményem szerint nem. Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondás ugyanis eleve szankciós jellegű megszüntetési mód, amelynek alkalmazása esetén a munkavállaló jogviszonya – éppen a kötelezettségszegés tárgyi súlyára tekintettel – azonnali hatállyal szűnik meg (ez már önmagában is szankció), továbbá a munkavállaló elveszíti a munkaviszony időtartama alapján szerzett jogait a felmondási – és felmentési – időre, valamint a végkielégítésre. Ezek a jogkövetkezmények ugyanakkor csak abban az esetben képesek jogpolitikai – szankciós – céljuk betöltésére, ha a munkavállaló a jogkövetkezményeket *szubjektíve* hátrányosnak ítéli meg. A jelen esetben ugyanakkor éppen arról van szó, hogy a munkavállaló a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését kívánja, így tehát a munkáltató azonnali hatályú felmondása éppen a jogellenesen eljáró munkavállaló által elérni kívánt célt segíti elő. A többi, potenciálisan hátrányos jogkövetkezmény – felmondási időtől és végkielégítéstől való elesés – eleve csak elméleti, hiszen ezekre a munkavállaló szabályszerű felmondása esetén sem lenne jogosult, így őt hátrány e jogosultságok elvesztésével nyilvánvalóan nem éri. Amennyiben a munkáltatónak kárigénye is fennáll a munkavállalóval szemben, azt külön eljárásban kell érvényesítenie, amelynek során a fent már részletezett nehézségekkel szembesül. Megállapítható tehát, hogy amennyiben a munkáltató a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén azonnali hatályú felmondással él, abban az esetben még az Mt. 84. § szerinti egyhavi távolléti díj követelése lehetőségétől is elesik.

<sup>17</sup> Mt. 287. § (1) bek. d) pont.

<sup>18</sup> Mt. 287. § (5) bek.

<sup>19</sup> Mt. 78. § (1) bek. a) pont.



## 6. Amikor a munkáltatónak nincs más választása

A fentiekben arra a következtetésre jutottunk, hogy a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető munkavállalóval szemben a munkáltató jogérvényesítési lehetőségei rendkívül szűkösek, ezen belül előny nem jár – viszont további károkat okoz – a munkáltató számára, ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszünteti.

Meg kell említeni ugyanakkor azt az esetet is, amikor egyáltalán nem beszélhetünk munkavállalói jogellenes megszüntetésről, hiszen hiányzik a megszüntető nyilatkozat. Álláspontom szerint munkavállalói jogellenes megszüntetésről csak akkor beszélhetünk, ha van a munkavállaló részéről megszüntető nyilatkozat. A megszüntetésre irányuló nyilatkozatot tágan értelmezem, azaz az eladó „többet már nem jövök” köszönése is felmondási nyilatkozatnak tekintendő véleményem szerint. Az más kérdés, hogy ebben az esetben nemcsak a felmondási idő letöltésének a hiánya miatt jogellenes a megszüntetés, hanem a megszüntető nyilatkozat semmissége miatt is.

Felmerülhet ugyanakkor olyan eset is, amikor a munkavállaló semmilyen, felmondásként értékelhető nyilatkozatot nem tesz, hanem egyszerűen többet nem jelentkezik munkavégzésre. Elméletileg ez az eshetőség a munkáltató jogait nem korlátozza, ugyanis a jognyilatkozat szóban, írásban vagy ráutaló magatartással is megtehető.<sup>20</sup> Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy nincs sem közvetlenül alkalmazható jogi norma, sem egyértelmű bírói gyakorlat annak minősítésére, hogy hány napi igazolatlan mulasztás tekinthető a munkavállaló ráutaló magatartással megtett felmondó nyilatkozatának. Vagyis tekintettel a számos adminisztrációs teherre, amely a munkaviszony megszűnése időpontjához kapcsolódik – bérszámfejtés, munkavállaló „kijelentése”, igazolások kiadása, stb. – a munkaviszony megszűnése napja egzakt módon meghatározandó, és ezt a munkavállaló „ráutaló magatartással tett jognyilatkozata” a gyakorlatban egyszerűen nem teszi lehetővé.

Ilyenkor a munkáltatónak álláspontom szerint csak elvi lehetősége van arra, hogy jogellenesnek tekintse a munkavállaló munkaviszony megszüntetését. Következtetésképpen nem marad más lehetősége, minthogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint azonnali hatályú felmondást közöljön a munkavállalóval. Mint azt a fentiekben már kifejtettem, ezzel a munkáltató jogérvényesítési lehetőségei még korlátozottabbá válnak.

A hatályos szabályozásból tehát az a következtetés vonható le, hogy minél kevésbé együttműködő a munkavállaló a munkaviszonya megszüntetése során, annál kedvezőbb helyzetbe kerül. Ha felmondási nyilatkozatot egyáltalán nem közöl, abban az esetben még azzal sem kell számolnia, hogy egy havi távolléti díj megfizetésére kötelezné a bíróság.

<sup>20</sup> A Ptk. 6:4. § (2) bekezdése alapján, ez a szakasz pedig az Mt. 31. § szerint a munkaviszonyban is alkalmazandó.

## 7. A jogellenes megszüntetés lehetséges jogkövetkezései kollektív megállapodásban

Az Mt. a kollektív szerződés tekintetében az abszolút diszpozitivitás elvére épül:<sup>21</sup> a törvénytől – főszabályként – mindkét irányba, így a munkavállaló előnyére és hátrányára is el lehet térni.<sup>22</sup> Míg tehát a kollektív szerződés hatálya alatt nem álló munkáltatóknak nincs jogi lehetőségük arra, hogy az Mt. 84. § rendelkezéseitől a munkáltató javára eltérjenek, a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltatók számára ez a lehetőség adott.<sup>23</sup> Elvileg van mód tehát arra, hogy a szakszervezet és a munkáltató olyan kollektív szerződét kössön, amely az Mt. 84. § rendelkezéseitől a munkavállaló hátrányára eltérő, ugyanakkor ésszerűbb szabályokat állapít meg.

Véleményem szerint ugyanakkor a szakszervezetnek nem állna érdekében egy ilyen, a munkavállalókra „hátrányos” eltérés kollektív szerződésbe foglalása. Feltehetően ugyanakkor egy ilyen kikötés alku tárgyát képezheti a kollektív szerződés megkötése során. Elképzelhetőnek tartom tehát a gyakorlatban, hogy az a munkáltató, amely kellőképpen fontosnak tekinti a munkaviszony jogellenes megszüntetésének kérdését, az Mt. 84. § rendelkezésétől való eltérés fejében a munkavállalók számára vonzó viszonzást kínál (többszámú juttatások, pótszabadság stb.). Egy ilyen alku eredménye valós megoldást jelenthetne a feszültségek enyhítésére és a munkáltató jogos érdekeinek védelmére.

## 8. Javaslatok a szabályozás módosítására

Adódik tehát a kérdés, hogy az Mt. jelenleg hatályos szabályozása megfelelő védelmet nyújt-e a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése esetére. Határozott álláspontom szerint a válasz a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetben egyértelmű nem. Véleményem szerint az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek átfogó módosítása lenne szükséges és indokolt, az alábbiak szerint.

Az egyértelműség kedvéért jelzem, hogy itt még csak közvetetten sem a munkavállaló felmondáshoz való jogának csorbításáról van szó, csupán olyan szabályok bevezetéséről, amelyek a munkavállalókat jogkövető magatartásra sarkallják. A jelenlegi szabályozás ugyanis – komolyan nem vehető szankciórendszerén keresztül – a jogellenes magatartást támogatja. A fentiekben levezetem, hogy a hatályos szabályozás éppen azt a munkavállalót hozza kedvezőbb helyzetbe, aki együttműködési kötelezettségét szélsőséges mértékben megszegi.

Elsősorban, az Mt. 84. § szerinti egy havi távolléti díjat, mint kvázi szankciót fel kellene emelni legalább háromhavi, vagy talán négyhavi távolléti díjnak megfelelő összegre. Egy ilyen emelt összeg, mint kárátalány, lényegesen kedvezőbb helyzetbe hozná a munkáltatót az igényérvényesítés során,

<sup>21</sup> GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2018. 52.

<sup>22</sup> Mt. 277. § (2) bek.

<sup>23</sup> Mt. 85. §.



feltehetően alkalmas lenne annak biztosítására, hogy az igényérvényesítés költsége ne okozzon további veszteséget a munkáltatónak. Ezt ugyanakkor csak másodlagos előnynek tekintem. A szabályozás ilyen irányú megváltozásának elsődleges hozadéka ugyanis állásponthoz szerint éppen a munkavállaló jogszerű magatartásra való ösztönzése lenne, azaz elősegítené azt a jogpolitikai célt, hogy a munkavállaló ne szüntesse meg munkaviszonyát jogellenesen.

Másodszor, a fizetési felszólítással érvényesíthető igény felső határa – amennyiben az jogellenes munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódik – 6 havi távolléti díjnak megfelelő összegben kerüljön megállapításra a háromhavi kötelező legkisebb munkabér helyett. Ez a módosítás nem lenne idegen az Mt. rendszerétől, analógiaként éppen a munkavállaló kárfelelőssége hívható fel. Míg az általános szabályok szerint négy havi távolléti díj a kártérítés felső határa,<sup>24</sup> addig a jogellenes megszüntetésre alapított munkáltatói kártérítési igény 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg.<sup>25</sup>

Harmadsorban, súlyozni kellene a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése eseteit, és a szabályozást olyanképpen átalakítani, hogy ne a súlyosabb jogsértéshez fűződjenek az enyhébb jogkövetkezmények, más szóval a jog a munkavállalót jogkövetésre sarkallja és ne jogsértésre. Elképzelhetőnek tartanám a felmondási idő le nem töltését, mint önálló tényállást szabályozni akként, hogy ebben az esetben háromhavi távolléti díj illesse meg a munkavállalót.

A fentieket összegezve állásponthoz szerint kívánatos volna a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok újraalkotása oly módon, hogy a jogalkotó kellőképpen reagáljon az utóbbi évek munkaerő-piaci változásaira. E körben jogalkotási célként tűzném ki, hogy az Mt. erősebben védje a jogkövető munkáltatót a jogellenesen eljáró munkavállalóval szemben, egyrészt a jogérvényesítési lehetőségeinek bővítésével, másrészt a munkavállaló jogkövető magatartásra való ösztönzésével.

---

<sup>24</sup> Mt. 179. § (3) bek.

<sup>25</sup> Mt. 84. § (3) bek.