



A munkavállaló ellentmondáshoz, illetve felmondáshoz való joga a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén

SZITA Natasa*

1. Bevezetés

A gazdasági életben teljesen megszokott, hogy vállalkozások, üzletek, üzemek vagy azok egy része egyik gazdasági szereplőről a másikra száll át. Ezen ügyletek a jog különböző területeit érinthetik, így elsődlegesen az adójogot, a társasági jogot, ugyanakkor nem lehet figyelmen kívül hagyni a tranzakció munkajogi vetületeit sem, tekintettel arra, hogy egy vállalkozás átadása és átvétele hatással van a munkaviszonyokra, a munkavállalókra is.

A munkaviszony – szemben a klasszikus magánjogi jogviszonnyal – alá-fölérendeltségi viszony, melyben a munkavállalókat alárendelt pozíciójukra tekintettel kiemelt védelem illeti meg. Emiatt a munka világában elsősorban nem az állammal szemben van szükség védelemre, hanem a vállalkozásokkal szemben, amelyek munkáltatóként vannak jelen.¹

A munkavállaló a munkát személyesen köteles végezni,² a munkaviszonyban a teljes személyiségével vesz részt, így a munkáltató utasításai, a munkakörülményeiben bekövetkező esetleges változások kihatnak az élet egyéb – a munkán túli, tipikusan a magánélet – területeire is, melyekre alapvető emberi jogi követelmények is vonatkoznak.³

Ha egy gazdasági ügylet következményeként a munkáltató megváltozik, az feltehetően a munkavállaló munkakörülményeire is hatással lesz, ez pedig – a személyes közreműködésből adódóan – befolyásolja a családi- és magánéletet.

* A szerző PhD-hallgató (PPKE JÁK); bírósági titkár.

¹ SÁNDOR Lénárd: Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi. *Opus et Educatio*, 3. évf., 2016/1. 40.

² A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pont első fordulata.

³ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013.19. Például: jog a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez, szociális biztonságához.

Európában az 1970-es évektől megnőtt a vállalkozások feletti befolyásszerzésre irányuló ügyletek száma. Ezen folyamat miatt egyre inkább előtérbe kerültek az egyes országok munkajogi szabályozásai, tekintettel arra, hogy a munkavállalók jogaira, érdekképviselőre vonatkozó rendelkezések hatással lehetnek a vállalkozások üzleti döntéseire. A tranzakciókat ugyanis könnyíthetik vagy akadályozhatják az előbbi szabályok, hiszen a szigorú jogi szabályozás jelentősen megnövelheti az átvétel költségeit (ilyen lehet például a munkavállalói érdekképviselővel szembeni tájékoztatási és konzultációs kötelezettség). A munkajogi szabályozás különbözősége azt is befolyásolhatja, hogy melyik országba mennyi tőke áramlik be. A tagállami munkajogi szabályozásban megmutató eltérések miatt vált egyre sürgetőbbé az Európai Unióban a munkajog harmonizációja.⁴

Így az Európai Gazdasági Közösségben az 1970-es években szükségessé vált a nemzetközi fúziók szabályozása, és ennek következményeként a munkavállalók védelmét erősítő rendelkezések megalkotása. A vállalkozások átalakulása ugyanis gyakran vezetett a munkaviszonyok megszüntetéséhez, a Közösségen belül pedig a munkanélküliség növekedéséhez, mely a Római Szerződés 117. cikkébe ütközött volna.⁵

Ebben az időszakban fogadtak el olyan lényeges kérdéseket szabályozó irányelveket, mint a csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EGK irányelv, a munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező 77/187/EGK irányelv, valamint a munkáltatói fizetésektelenségi esetekben a munkavállalói igények védelméről szóló 80/987/EGK irányelv. Éppen ezért ezt korszakot szokták a munkajog első aranykorának is nevezni.⁶

A vállalkozások, üzemek vagy azok egy részének új tulajdonos általi megszerzése/átvétele társasági jogi szempontból megvalósulhat a jogi személy átalakulásával, egyesüléssel, szétválással, valamint befolyásszerzéssel. Ezen jogügyletek munkajogi szempontból a munkáltató személyében eredményeznek változást, amelyek tehát közvetlenül érinthetik a vállalkozások munkavállalóit.

Felmerül a kérdés, hogy a munkavállalóknak milyen lehetőségeik vannak akkor, ha a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt már nem áll érdekükben a munkaviszony fenntartása?

⁴ BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*. Pécs, 2006. 25–26. Elérhető: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/berke-gyula/berke-gyula-vedes-ertekezes.pdf>

⁵ BERKE (2006) i. m. 26. A Római Szerződés 117. cikke kimondta, hogy a tagállamok egyetértenek abban, hogy szükség van a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására, hogy ezáltal – e fejlődési folyamat fenntartása mellett – lehetővé váljon ezek összehangolása. Úgy vélik, hogy ez a fejlődés nemcsak a szociális rendszerek összehangolását előnyben részesítő közös piac működéséből következik, hanem az e szerződésben megállapított eljárásokból, valamint a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítéséből is.

⁶ BERKE Gyula – TAKÁCS Gábor: *Vállalati szerkezetátalakítások*. 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány. 4. Elérhető: https://www.munkaugyivitarendezes.hu/Download/Vallalati_szerkezetatalakitasok.pdf?v=2

2. Szabályozás az Európai Unióban ⁷

A munkáltatói jogutódlásra vonatkozó eredeti szabályozást, a 77/187/EGK irányelvet az idők során többször módosították.⁸ Jelenleg a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén a munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló Tanács 2001/23/EK irányelve (továbbiakban: Jogutódlási irányelv) van hatályban.

A Jogutódlási irányelv indokolás része már hivatkozik az 1989. december 19-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Charta néhány rendelkezésére, amelyek szerint a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie. Ezen változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak a fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentésre. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a csoportos létszámcsökkentésről szóló egyeztetésen a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell lehetővé tenni, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.⁹

A preambulum a (4) bekezdésében szerint továbbra is fennállnak ezen a területen a tagállamok közti különbségek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.

A Jogutódlási irányelv tárgyi hatályára vonatkozó rendelkezés lényeges fogalom meghatározást vezet be. Az 1. cikk (1) bekezdés a) pontja – hasonlóan a 77/187/EGK irányelvhez – kimondja, hogy akkor kell alkalmazni ezen szabályokat, ha valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részeinek más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházására vagy összefonódására kerül sor. A jogutódlásnak további feltétele, hogy olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.¹⁰ A Jogutódlási irányelv a vállalat, üzlet, üzem fogalmakat nem határozta meg, és az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: EUB) sem dolgozta ki ezen fogalmak jelentését, hanem felváltotta a gazdasági egység fogalmával. Az EUB az egyik legfontosabb munkajogi tárgyú határozatában, az 1985-ös C-24/85. sz. Spijkers-ügyben¹¹ előzetes döntéshozatali eljárás keretében hozott ítéletében dolgozta ki az identitását megőrző gazdasági egység fogalmát. Az ügyben

⁷ Jelen tanulmányban mind az uniós, mind pedig a magyar szabályozás esetén kifejezetten a munkavállalók ellentmondásához, illetve felmondáshoz való jogához kapcsolódó szabályozásra térek ki.

⁸ Először a 98/50/EK irányelvvel, majd a most is hatályos irányelvvel 2001-ben.

⁹ Közösségi Charta 7., 17. és 18. cikk. Elérhető: http://www.esely.org/kiadvanyok/1998_1/kozosségi_charta.pdf

¹⁰ Jogutódlásra vonatkozó irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pont: A Jogutódlási irányelv alapján átadó minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében. Kedvezményezett pedig minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében.

¹¹ Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0024&from=HU>

az EUB a 77/187/EGK irányelv preambulumból indult ki és kiemelte, hogy annak célja a munkavállalóknak a tulajdonosváltás esetén való védelme és különösen a munkajogviszonyból származó igényeik biztosítása. Az ítélet talán legfontosabb megállapítása szerint az irányelv célja „a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának” biztosítása – függetlenül a tulajdonosváltásától. Ebből pedig következik, hogy az irányelv értelmezésénél azt kell vizsgálni, hogy az átruházásra került egység megőrzi-e az identitását, változatlan marad-e.¹² Ennek megállapítására az EUB olyan vizsgálendő szempontokat határozott meg, mint az ingó és ingatlan vagyon átadása-átvétele, az immateriális javak átruházása, a személyzet jelentős részének továbbfoglalkoztatása, az átruházással érintett gazdasági egység által a jogutódlás előtt és azt követően folytatott tevékenységek hasonló volta, az átadást megelőző tevékenység folytatása, illetve a folytatás lehetőségének fennmaradása, és a gazdasági egység ügyfélkörének átvétele (Spijkers-kritériumok). Természetesen ezen kritériumokat mindig az adott tényállás valamennyi lényeges körülményével összhangban kell vizsgálni.¹³

A Jogutódlási irányelv II. fejezete a munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó szabályokat tartalmazza. A 3. cikk (1) bekezdése értelmében az átadót megillető – az átruházás napján fennálló munkaviszonyból eredő – jogok és kötelezettségek az átruházás következtében átszállnak a kedvezményezettre. A 3. cikk (2) bekezdése szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

Ugyanezen cikk (3) bekezdése szerint a jogutódnak kötelezettsége tiszteletben tartani a kollektív szerződésben foglalt feltételeket a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépéséig, valamint a tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

Látható, hogy a Jogutódlási irányelv az automatikus átszállás elve szerint szabályoz, ennek értelmében a munkajogi jogutódlás időpontjában fennálló munkaviszonyok automatikusan átszállnak a jogelőd munkáltatóról a jogutódra.¹⁴

A munkáltatói felmondásokkal kapcsolatban a Jogutódlási irányelv a 4. cikk (1) bekezdésében rögzíti, hogy a vállalkozás vagy annak egy részének átruházása önmagában még nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Természetesen ez a rendelkezés nem vonatkozik az olyan munkaviszony megszüntetésre, amelynek az oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

¹² A Spijkers-ügy ítéletének 11. bekezdése.

¹³ BERKE (2006) i. m. 88.

¹⁴ GYULAVÁRI i. m. 158.

Szintén a munkavállalót védő – és témánk szempontjából kiemelten fontos – szabály, hogy amennyiben a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaviszony megszűnéséért.¹⁵

Kiemelendő a Jogutódlási irányelv záró rendelkezései közül a 8. cikk, mely rögzíti, hogy a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi vagy rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

A fent bemutatott irányelv rendelkezéseiből látszik, hogy az uniós jogharmonizáció a szociális területen – tekintettel a tagállamok belső szabályozásának különbségeire – flexibilis, igyekszik minél szélesebb mozgásteret hagyni a tagállamoknak. Ezt erősíti a minimum harmonizációs módszer, melynek lényege, hogy az irányelv csak alapvető standardokat határoz meg, ugyanakkor nem tiltja meg, hogy a tagállamok attól eltérő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályozást vezessenek be.¹⁶

3. A munkavállaló ellentmondáshoz való joga az uniós szabályozás tükrében

Mind a 77/187/EK irányelv, mind pedig a Jogutódlási irányelv a munkaviszony automatikus átszállásáról rendelkezik, amelyből az következhetne, hogy a munkavállalónak nincsen befolyása arra, hogy a munkaviszonya átszáll-e az új munkáltatóra vagy sem. Ennek ellenére van olyan tagállam, melynek munkajogi szabályozása lehetővé teszi, hogy a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozatával megakadályozza az átszállást. Az ilyen tagállami szabályozás példája Németország, ahol a Bürgerliches Gesetzbuch (továbbiakban BGB)¹⁷ a 613a szakaszának (6)¹⁸ bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló írásban tiltakozással (ellentmondással) élhet a munkaviszony átszállása ellen, az átszállásról kapott tájékoztatást követő egy hónapon belül. A munkavállaló az ellentmondását, mind a jogelőd munkáltatónál, mind pedig a jogutód munkáltatónál megteheti.

Az EUB több ügyben is vizsgálta azt a kérdést, hogy összeegyeztethető-e az uniós szabályozással a munkavállaló ellentmondáshoz való joga.

Az egyik ilyen a Katsikas-ügy¹⁹ volt, melyben kifejtette az EUB, hogy a 77/187/EK irányelv ezen a jogterületen csak részleges harmonizációt valósít meg, ezért azon szabályt, mely szerint a munkavállaló a korábbiakkal azonos feltételekkel marad az új munkáltatónál munkaviszonyban, nem lehet a munkavállalóval szembeni kötelezettségként értelmezni a munkaviszony fenntartására. Ugyanis egy

¹⁵ Jogutódlási irányelv 4. cikk (2) bekezdés.

¹⁶ SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – GYENÉY Laura: *Uniós szakpolitikák*. Budapest, Szent István Társulat, 2015. 144–145.

¹⁷ Német Polgári Törvénykönyv.

¹⁸ Elérhető: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2569

¹⁹ C-132/91., C-138/91., C-139/91. Grigoris Katsikas v. Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH egyesített ügyek. Elérhető: <https://tinyurl.com/3rmdvben>

ilyen kötelezés a munkavállaló alapvető jogaiba ütközne, tekintettel arra, hogy a munkavállaló szabadon választhatja meg a munkáltatóját, és nem kötelezhető, hogy olyan személynek végezzen munkát, akit nem szabadon választott. Ebből következik, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése nem zárja ki, hogy a munkavállaló a munkaviszonya átszállásának ellentmondjon, és ezzel lemondjon az irányelv általi biztosított védelemről. Abban az esetben, ha a munkavállaló döntése szerint nem folytatja a munkaviszonyt az átvevő munkáltatónál, a tagállamoknak nem kell biztosítaniuk, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony fennmaradjon az átadó munkáltatóval. Így a tagállamok jogosultak annak szabályozására, hogy mi legyen a sorsa a munkajogviszonyoknak; előírhatják, hogy a munkaviszonyt vagy a munkáltató, vagy a munkavállaló általi megszüntetésként értékelik, ugyanakkor dönthetnek úgy is, hogy a munkaviszony fennmarad az átadó munkáltatóval.²⁰

A Merckx-ügyben²¹ a bíróság szintén arra jutott, hogy a tagállamoknak kell eldönteniük, hogy mi legyen a munkaviszony sorsa, ha a munkavállaló nem kívánja fenntartani a munkaviszonyt az átvevővel. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy a munkaviszony akár a munkavállalói, akár a munkáltatói megszüntetés folytán szűnik meg.²²

Az irányelv rendelkezései relatív diszpozitívak, tehát engedik a munkavállaló javára történő eltérést. Ebből következik az, hogy az uniós jog nem tiltja a munkavállaló ellentmondáshoz való jogát, de a munkavállaló védelme körében – az irányelv preambulumban rögzítetteknek megfelelően – a jogviszony fenntartásának jogát biztosítja. A jogviszony fenntartása ugyanakkor nem kötelezettsége a munkavállalónak. A tagállamok így viszonylag nagy mozgástérrel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogyan oldják meg azt a helyzetet, ha a munkavállaló nem kívánja a munkaviszony átszállását.²³

4. Hazai szabályozás a munkavállaló ellentmondáshoz és felmondáshoz való jogára vonatkozóan

A munkáltató oldalán bekövetkező alanycserére a szocialista gazdaságban és munkajogban nem fektettek hangsúlyt. Az 1980-as évek végétől azonban több okból is előtérbe került a jogutódlás kérdése. A rendszerváltást megelőzően a vállalatok általában állami tulajdonban voltak, így a munkajogi jogutódlás kérdései kevésbé merültek fel, hiszen a munkaviszonyból fakadó jogokat az összmunkaviszonyban töltött idő alapulvételével ítélték meg. Az állami tulajdon privatizációja során az állami vállalatok gazdasági társaságokká alakultak át, vagy vagyonukat teljes egészében, esetleg egyes részeit (üzemeiket) gazdasági társaságokba vitték be (apportálták).²⁴

²⁰ Ítélet 31–36. pontjai.

²¹ C-171/94. és C-172/94. Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA. egyesített ügyek. Elérhető: <https://tinyurl.com/2p9asvs5>

²² Ítélet 39. pontja.

²³ BERKE (2006) i. m. 163.

²⁴ BERKE (2006) i. m. 210.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1992. november 26. napján hozta meg a 154. számú állásfoglalását, mely a gazdasági és politikai rendszerváltást követő egyik legkiemelkedőbb munkajogra vonatkozó bírói döntés volt. A privatizáció során számos munkáltatónál létszámleépítést hajtottak végre. Az akkori szabályozás szerint a munkavállalót a munkaviszony alapján megillető jogokat főszabályként a fennálló munkajogviszony, nem pedig az összmunkaviszonyban töltött idő alapján (azaz a privatizációs ügyleteket megelőzően munkajogviszonyban töltött időszakot is figyelembe véve) ítélték meg. Ebben a helyzetben mondta ki azt a Legfelsőbb Bíróság, hogy a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és különösen a felmondási idő, valamint a végkielégítése során a jogelődnél munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni.

Az állásfoglalás indokolása kifejtette, hogy „jogutódlásnak kell tekinteni az egyetemes jogutódlás mellett az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép.” Magában foglalta ez különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházást, például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.²⁵ Kiemelendő, hogy a Legfelsőbb Bíróság 1992-ben már figyelemmel volt a munkáltató személyében bekövetkező változások esetére a munkajogviszonyokról rendelkező 77/187/EGK irányelv szabályaira.²⁶

Az MK 154. számú állásfoglalás – tételes jogszabályi rendelkezés hiányában is – a munkaviszony automatikus átszállásáról rendelkezett. Hasonlóan az EUB elé került esetekhez, a magyar bírói gyakorlatban is felmerült a munkaviszony egészének – valamennyi jog és kötelezettség átszállásának – egy addig nem vizsgált aspektusa, méghozzá a munkavállaló ellentmondáshoz való joga.

Egy ügyben²⁷ a munkáltató (alperes) egyszemélyes korlátolt felelősségű társaságot hozott létre. Az alperes és az újonnan létrehozott társaság megállapodást kötöttek arra vonatkozóan, hogy a munkavállalókat (így a felperest is) változatlan feltételek mellett az új kft. átveszi és tovább foglalkoztatja. A felperes ugyanakkor kifejezésre juttatta, hogy nem kíván átmenni a kft.-hez. Ezt követően az alperes rendkívüli felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Álláspontja szerint a felperesnek a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartása az volt, hogy nem volt hajlandó a jogutód munkáltatónál dolgozni. A felperes keresetet indított az alperessel szemben rendkívüli felmondás jogellenességére hivatkozással.

Az elsőfokon eljáró munkaügyi bíróság helyt adott a felperes keresetének, és az alperest elmaradt munkabér és végkielégítés megfizetésére kötelezte. Az ítélet indokolása szerint azért volt jogellenes a felmondás, mert a munkáltató egyoldalú szerződésmódosítással nem kötelezheti a munkavállalót, hogy a továbbiakban más munkáltatónál dolgozzon.

²⁵ MK 154. állásfoglalás.

²⁶ BERKE (2006) i. m. 212.

²⁷ BH 1996.174.

Az alperes fellebbezése folytán a másodfokú bíróság az ítéletet megváltoztatta és a keresetet elutasította. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az MK 154. számú állásfoglalás szerinti jogutódlás következett be, és ezért a munkáltató személyének elutasítása, a munkaviszonyt lehetetlenné tevő álláspontja miatt a felperes jogviszonyának rendkívüli felmondását jogszerűnek találta.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban kimondta, hogy az alperes által vagyonebevitellel alapított gazdasági társaság az annál változatlan feltételekkel tovább foglalkoztatott alperesi munkavállalók munkaviszonya tekintetében jogutód munkáltatónak minősül. Továbbá rögzítette, hogy ha a munkavállaló a jogutódnál – a munkaviszonya feltételeinek változatlanul fennmaradása ellenére – nem kíván munkát végezni, a munkáltató jogszerűen szünteti meg rendkívüli felmondással a munkaviszonyát. Hiszen a rendkívüli felmondás arra a felperesi magatartásra hivatkozott, „hogy nem kívánt a jogutód munkáltatónál dolgozni, munkaviszonyának az alperesnél való folytatásához kellő alap nélkül ragaszkodott, nem vette tudomásul a munkáltatói jogutódlást. Ez a magatartás pedig – tekintettel a két munkáltató közötti megállapodásra, amely szerint a felperes munkaviszonya a jogutódnál való tovább foglalkoztatás mellett folytatódik – a munkaviszonynak az alperesnél való fenntartását valóban lehetetlenné tette.”²⁸

Ebből egyértelműen megállapítható, hogy a Legfelsőbb Bíróság nem ismerte el a munkavállaló ellentmondáshoz való jogát.

A munkajogi jogutódlásra vonatkozó jogszabályi rendelkezés egészen 1997. július 1-ig nem került be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (továbbiakban: régi Mt.). Ettől az időponttól kezdve a régi Mt. a munkáltatói jogutódlás két típusát különböztette meg 2012 júniusáig: az egyik a jogszabályon alapuló jogutódlás (pl. átalakulás, így egyesülés vagy szétválás), a másik pedig a jogügyleten alapuló jogutódlás (pl. gazdasági egység, üzem adásvétele vagy egyéb hasonló jogügylet).²⁹

Az Mt. több szempontból is módosított a korábbi szabályozáson. Egyrészt megváltoztatta a jogintézmény elnevezését: a korábbi „munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás” megnevezés helyett „a munkáltató személyében bekövetkező változás” megjelölést alkalmazza. Rendszertani változást is hozott az Mt., ugyanis nem tartalmaz külön szabályt a munkáltató személyében bekövetkezett jogszabályon alapuló jogutódlás esetére. A szabályozás logikája az, hogy ha a jogrendszerben jogszabály rendelkezik egy jogalany általános jogutódlással való megváltozásáról,

„azaz megszűnéséről és egyúttal a törvény erejénél fogva új jogalany létrejöttéről, úgy ez magától értetődően érinti a munkajogviszonyokat is. Az általános jogutódlás joghatása ugyanis – jogszabály kivételes rendelkezése hiányában –, hogy a megszűnő jogalany valamennyi joga és kötelessége (a kifejezetten a személyhez tapadók kivételével) a jogszabály

²⁸ BH 1996.174. 12. bekezdés.

²⁹ Adózóna: Munkáltatói jogutódlás: már nem kötelező a dolgozókat értesíteni. 2012. november 11. Elérhető: https://adozona.hu/munkajog/Munkaltatoi_jogutodlas_mar_nem_kotelezo_a_d_DHS4W9

erejénél fogva a jogutódra száll át; e joghatás szükségképpen kiterjed a jogalannyal fennálló munkajogviszonyokra is. A jogalkotói megítélés szerint tehát, ez az esetcsoport külön munkajogi szabályozást nem igényel.”³⁰

Az Mt. 36. § (1) bekezdés alapján a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

Az EUB és a magyar bírósági gyakorlat is részletesen foglalkozott azzal, hogy mely jogügyletek alapozzák meg a munkáltató személyében bekövetkező változást. Az uniós joggyakorlat ilyenek találta nem csak a tulajdon átruházására vonatkozó, hanem a használati jog átengedésére irányuló ügyletet és a határozott idejű szerződések megszűnését is. A hazai gyakorlat is a munkajogi szabályozás hatálya alá tartozónak tekinti a bérleti szerződéseket, a leányvállalattá alakulás esetét és a gazdasági társaságba való bevitelt.³¹

Összegezve tehát jogügyletnek kell tekinteni minden olyan jogügyletet, amely alkalmas a munkáltatói irányítási hatalom, illetve jog jogosultjának a kicserélésére (megváltoztatására), azaz másként fogalmazva: a gazdasági egység fölötti (irányítási) hatalom megszerzésére.³²

Az Mt. 38. §-a részletesen szabályozza a munkavállalók értesítését, ennek értelmében az átvevő munkáltató az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.³³

A hazai szabályozás az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségéről rendelkezik; ez alapján a munkavállaló választása szerint érvényesítheti igényeit az átvevő (jelenlegi) vagy az átadó (korábbi) munkáltatóval szemben, amennyiben az átszállást megelőzően esedékessé vált követelését az átszállást követő egy éven belül érvényesíti.³⁴

A Jogutódlási irányelvvel összhangban kimondja az Mt. a 66. § (3) bekezdésben, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

Ugyanakkor ez a szabály nem jelenti az átvevő átszervezési, létszámcsökkentési jogának kizárását (a fenti szabályok figyelembevételével), kizárólag azt, hogy önmagában a munkáltató személyében bekövetkező változás (szerkezeti változtatás nélkül) nem szolgálhat a felmondás indokául.

³⁰ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. Mt. 36. §-hoz fűzött kommentár.

³¹ BH1995.493., BH1993.470., BH1996.504.

³² BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m. Kommentár az Mt. 36. §-hoz.

³³ Tájékoztatni kell a munkavállalót a napi munkaidőről, az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

³⁴ Mt. 39. §.

Az Mt. 40. § (1) bekezdése rendelkezik a munkavállaló felmondási jogáról, így a 70. §-ban a felmondási időre, a 77. §-ban pedig a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

A munkavállaló a fenti okból történő felmondását – főszabálytól eltérően³⁵ – köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

A munkavállaló a felmondáshoz való jogával határidőhöz kötötten élhet; a felmondását a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül be kell nyújtania.

A munkavállaló felmondáshoz való joga a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az Mt.-vel került először szabályozásra; előtte – annak ellenére, hogy Magyarország az Európai Unióhoz való csatlakozásból fakadó jogharmonizációs kötelezettségének eleget tett – ilyen szabály nem volt a magyar munkajogban.

Egyes – téves – álláspontok szerint, ennek az volt az indoka, hogy a Jogutódlási irányelv 4. cikk (2) bekezdése szerinti tényállás a magyar szabályozásban nem valósulhatott meg, hiszen a jogok és a kötelezettségek változatlanul szállnak át a jogelődre a jogutódra, így a munkafeltételek lényeges és a munkavállaló számára hátrányos megváltozása nem következhetett be. A munkafeltételek jogutód munkáltató általi megváltoztatása ezen álláspont szerint csak jogellenes lehetett, ami a munkavállaló rendkívüli felmondását alapozhatta meg.

Az az álláspont, mely szerint a munkafeltételek munkavállalókra nézve hátrányos változása kizárólag jogellenes munkáltatói magatartás miatt következhet be, azonban nem volt megalapozott. A munkajogviszony tartalmát – a felek jogait és kötelezettségeit – ugyanis nem csak a munkaszerződés határozza meg. Jogok és kötelezettségek fakadhatnak a kollektív szerződésekből, az üzemi megállapodásokból és az egyoldalú munkáltatói nyilatkozatokból is. Abban az esetben például, ha az átadó munkáltatónál nem volt hatályban kollektív szerződés, az átvevőre viszont vonatkozik, akkor előfordulhat, hogy az átvétellel a kollektív szerződés rendelkezései a korábbinál hátrányosabb munkafeltételeket eredményeznek. Az egyoldalú munkáltatói aktusok pedig – összhangban az Mt. 16. § és 17. §-sal³⁶ – nem szállnak át a jogutódlással, valamint az átvevő munkáltatónak a munkáltatói szabályzatban joga van a munkavállalók jogainak megváltoztatására. Ebből is megállapítható, hogy nem csak jogellenes munkáltatói eljárás során válhatnak kedvezőtlené a munkafeltételek.

³⁵ Az Mt. 66. § (1) bekezdéséből következően a felmondást a munkáltatónak kell indokolni, a munkavállalónak nincsen ilyen kötelezettsége.

³⁶ A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatait és a kötelezettségvállalását általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti.

Véleményem szerint a jogalkotó korábban azért nem tartotta szükségesnek szabályozni a munkavállaló fenti speciális felmondási jogát, mert egyéb jogintézmények rendelkezésre álltak. Ilyen jogintézmény volt egyrészt a munkavállaló rendes felmondáshoz való joga, amellyel bármikor indokolás nélkül élhetett, másrészt amennyiben a munkakörülményeiben számára hátrányos változás jogellenes módon következett be, akkor rendkívüli felmondással is megszüntethette a munkaviszonyt.

Az Alkotmánybíróság az 500/B/1994. számú határozatában az MK 154. számú állásfoglalással kapcsolatban kifejtette, hogy azon érv, mely szerint a munkáltatói jogutódlással a munkáltató felmondási kötelezettségének kellene beállnia, mert ez biztosítaná a munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetésével járó kedvezményeket (felmentési idő, végkielégítés stb.), nem alkotmányos érv. Egyrészt, mert ezekre a kedvezményekre nincs a munkavállalóknak alkotmányos joga, másrészt, mert az Alkotmánynak a munkához való jogról szóló 70/B. § (1) bekezdéséből jogutódlás esetére a munkáltató felmondási kötelezettsége nem következik. Ha a munkavállaló a jogutód munkáltatóval munkaviszonyát nem kívánja fenntartani, alkotmányos alapjogának negatív formájával szabadon élhet; munkaviszonyát felmondással megszüntetheti, nem illetik azonban meg azok a kedvezmények, amelyek munkáltatói felmondás esetén a számára járnak. Ezzel azonban semmiféle alkotmányos jog nem sérül.

Szintén oka lehetett a szabályozás hiányának, hogy a jogalkotó ezzel szerette volna ösztönözni a tranzakciókat, és nem kívánta terhesebbé tenni a munkáltatók kötelezettségeit.

Ugyanakkor a fentiek ellenére munkavállaló-védelmi szempontokból, valamint az uniós szabályozás és gyakorlat alapján is helyes volt az, hogy bevezetésre került a munkavállaló felmondáshoz való joga a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére.

A munkavállaló tehát akkor, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt a munkafeltételek lényegesen, hátrányosan változnak és a munkaviszony fenntartása aránytalan terhet jelentene, felmondással élhet. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a hazai szabályozás szűkebben határozza meg a munkavállaló általi munkaviszony megszüntetést, mint az uniós szabályozás. A Jogutódlási irányelv ugyanis a 4. cikk (2) bekezdésében jogviszony megszűnést említ, melybe a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés is beletartozik. A magyar szabályozás természetesen nem zárja ki, hogy a felek közös megegyezéssel szüntessék meg a munkaviszonyt, ugyanakkor ebben az esetben a 40. § szerinti kedvező feltételeket nem kell alkalmazni.³⁷

Lényeges a munkavállalói felmondás szempontjából, hogy mi tartozik a munkafeltétel fogalmába. Az erre vonatkozó bírói gyakorlat alapján a munkafeltételek fogalmát szélesen szükséges értelmezni, az EBH 2000.349. szerint ebbe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése is beletartozik.

³⁷ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m. Kommentár az Mt. 40. §-hoz.

A munkavállaló felmondására vonatkozik az Mt. 64. § (2) bekezdése, mely szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ebből következik, hogy a bizonyítási érdek és teher ebben az esetben nem a munkáltatón van, hanem a munkavállaló köteles bizonyítani a konjunktív körülmények fennállását. Így – a BH 2018.9.260. indokolása alapján – azt az eseményt, mely szerint a munkáltató személyében változás következett be, ezen túlmenően azt a feltételt, hogy a rá irányadó munkafeltételek megváltoztak, továbbá, hogy e két változás egymással okozati összefüggésben állt. A munkafeltételek körében további minősített körülményt vár el a jogalkotó az e jogával élni kívánó munkavállalótól, így a munkafeltételnek egyrészt lényegesen, másrészt a hivatkozó félre hátrányosan kell megváltoznia. Ezen két minősítésnek együttesen és okozati összefüggésben kell fennállnia azzal a követelménnyel, hogy emiatt a munkaviszony fenntartása sérelemmel, még hozzá aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

A korábbi bírói gyakorlat a rendkívüli felmondás körében úgy foglalt állást, hogy a munkavállaló rendkívüli felmondását megalapozhatja, ha a munkáltató a munkavégzés helyét nem a törvénynek megfelelően jelöli ki.³⁸ A munkahelyváltozással kapcsolatban kimondta a bíróság, hogy az utazási időt, a személyi és családi körülményeket is figyelembe kell venni abból a szempontból, hogy az a munkavállalóra nézve járt-e aránytalan, vagy jelentős sérelemmel.³⁹

Lényegesnek minősül a változás, ha az a munkavállaló díjazásának jelentős csökkenését vonja maga után, esetleg a munkaidő-beosztására van negatív hatással, melynek következtében például elnehezülnek a családi körülményei.⁴⁰

A Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság egy anonimizált határozatában a munkafeltételek megítélésével kapcsolatban úgy foglalt állást, hogy

„azoknak szubjektíve, azaz a munkavállaló számára kell lényeges, a további munkavállalói teljesítést aránytalanul elnehezítő változást hoznia, illetve aránytalan sérelmet okoznia. A változással bekövetkezett sérelem arányosságának, aránytalanságának megítélése során a konkrét munkavállaló tényleges helyzetére, munkakörére, munkakörülményeire... stb. kell figyelemmel lennie.”⁴¹

Az Mt. szabályozása szerint a munkavállalói felmondás jogszerűsége esetén alkalmazni kell a 70. § és a 77. § szerinti rendelkezéseket, így a munkavállalót a felmondási idő legalább felére fel kell menteni a munkavégzés alól és a felmentés tartamára távolléti díj illeti meg, továbbá – amennyiben az általános feltételek fennállnak – végkielégítés is jár neki. Ezzel a jogalkotó olyan helyzetbe hozza

³⁸ BH 2004.518.

³⁹ BH 2008.199.

⁴⁰ BERKE–TAKÁCS i. m. 52.

⁴¹ Fővárosi Törvényszék Mf.680357/2016/8.

a munkavállalót, mintha a munkáltató felmondása folytán került volna sor a munkaviszony megszüntetésére.

A munkavállalónak a munkaviszony megszüntetéséből fakadó anyagi jellegű igényei (például a távolléti díj) a Kúria 4/2013. (IX.23.) számú KMK véleménye⁴² 4. pontja alapján az elévülési időn, 3 éven belül érvényesíthetők, tekintettel arra, hogy az Mt. alapján a szűkebb, 30 napos keresetindítási határidőt a jogellenes, valamint azonnali hatályú jognyilatkozatokra vonatkozóan írja elő.

A munkavállaló ellentmondáshoz és felmondáshoz való joga tehát hasonló jogintézmények abban az értelemben, hogy a munkavállalót jogosítják a munkáltatói jogutódlás megakadályozására, illetve a munkaviszonya megszüntetésére abban az esetben, ha a munkavállaló nem kívánja a munkaviszonya folytatását a jogutóddal. Az ellentmondáshoz való jog gyakorlása esetén sem biztos, hogy a jogviszony fennmarad az eredeti munkáltatóval; ugyanúgy vezethet a jogviszony megszüntetéséhez, mint a felmondáshoz való jog, azonban ennek szabályozása az ellentmondáshoz való jogot engedélyező tagállamok hatáskörébe tartozik az uniós gyakorlat értelmében. Ha a munkavállaló él az ellentmondáshoz való jogával, akkor a munkaviszonya nem száll át az átvevő munkáltatóra, míg a felmondási jog gyakorlása esetén az új munkáltatóra automatikusan átszállt jogviszony kerül megszüntetésre. Így a két intézmény eltérő időpontban alkalmazhatóak.

Álláspontom szerint az ellentmondáshoz való jog kevésbé áll összhangban a Jogutódlási irányelv és az Mt. szerinti automatikus átszállás elvével, mint a különleges felmondáshoz való jog engedélyezése; így a jogalkotó megfelelően járt el, amikor a felmondáshoz való jogot vezette be a magyar jogba.

5. Összegzés

A fentieket összefoglalva megállapítható, hogy a hazai gyakorlat és szabályozás a gazdasági és politikai rendszerváltozást követő társadalmi problémákra reagálva már – jóval az uniós csatlakozást megelőzően – figyelembe vette az uniós irányelveket és a EUB gyakorlatát a munkáltatói jogutódlásra vonatkozóan. A jelenleg hatályos Mt. szabályozása pedig megfelel az Jogutódlási irányelvnek, sőt egyes szabályai fokozottabban védik a munkavállalók érdekeit (például a munkáltatók egyetemleges felelőssége).

Válaszul a bevezetőben feltett kérdésre: az Európai Unió gyakorlat szerint a munkavállalónak két lehetősége van, ha nem kívánja a jogutóddal fenntartani a munkaviszonyát. Az ellentmondási joga alapján megakadályozza a jogviszonya átszállását, vagy a jogutódlás megtörténte után felmondási jogával élve szünteti meg a munkaviszonyt.

⁴² Elérhető: [4/2013.\(IX.23.\) KMK vélemény a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdései a 2012. évi I. törvény alapján | Kúria \(kuria-birosag.hu\)](https://www.kuria-birosag.hu/4/2013.IX.23.KMK%20velemeny%20a%20munkajogi%20igeny%20ervenyeseitesenek%20egyes%20kerdesei%20a%202012.%20evi%20I.%20torveny%20alapjan)

A magyar szabályozás nem engedi, hogy a munkavállaló ellentmondásával megakadályozza a munkaviszonya átszállását egyik munkáltatóról a másik munkáltatóra. Ennek ellenére véleményem szerint nem csorbulnak sem a munkavállalók alapvető jogai, sem pedig a Jogutódlási irányelv szerinti jogai.

A munkavállaló ugyan nem mondhat ellent a jogutódlásnak, de felmondással még az átszállás előtt is megszüntetheti a munkaviszonyt indokolás nélkül a felmondásra vonatkozó általános szabályok alapján. Ennek hátránya a munkavállaló szempontjából, hogy ebben az esetben nem köteles a munkáltató felmenteni a munkavégzés alól a felmondási időre, illetve nem illeti meg távolléti díj és végkielégítés.

Abban az esetben viszont, ha a jogutódlás következtében hátrányosan változnak meg a munkafeltételek és a munkaviszony fenntartása aránytalan terhet jelent, a munkavállaló jogszerű felmondása esetén jogosult a fenti kedvezményekre. Tehát a munkavállaló egyik esetben sem köteles fenntartani a jogviszonyt olyan munkavállalóval, akit nem ő választott.

Izgalmas kérdés – és a bírói gyakorlat fogja tovább alakítani és pontosítani –, hogy mely munkafeltételek és milyen arányú megváltozása alapozza meg a munkavállaló Mt. 40. § szerinti felmondáshoz való jogát. Ahogy a hivatkozott másodfokú határozat is rögzítette, mindig az adott tényállás, a konkrét munkavállalóra vonatkozó körülmények összessége alapján kell meghatározni, hogy lényegesen hátrányossá váltak-e a munkafeltételek a munkavállaló számára.