

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar
Doktori Iskola

A munkáltatói felmondás gazdasági indokai az uniós és a hazai jog tükrében
doktori tézisek

dr. Szita Natasa
Témavezető: Dr. Kártyás Gábor, PhD

Budapest,
2025

Bevezetés

Az értekezésem tárgya a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok vizsgálata a magyar és az uniós jogban. A téma aktualitása, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondások hátterében általánosságban gazdasági okok, körülmények húzódnak, melyek következtében a munkavállalók személyétől és magatartásától teljesen függetlenül kerül megszüntetésre a munkaviszony. A gazdasági ok lehet világméretű gazdasági válság, egészségügyi válsághelyzet okozta gazdasági visszaesés, de akár kizárólag a munkáltatót érintő szervezeti, technológiai átszervezés, amely szükségessé teszi a változást a humánerőforrást érintően is. Az elmúlt évek globális, európai és hazai gazdasági eseményei hatással voltak a hazai munkajogi és ezáltal a munkaviszony megszüntetési szabályokra.

A jogalkotó igyekezett a munkaviszony megszüntetési rendszert rugalmasabbá tenni, a munkáltatói felmondások költségeit pedig csökkenteni. A szabályozás azonban nem részletezi, hogy milyen tényállások vezethetnek a munkáltató működésével összefüggő felmondáshoz. Kétségtelen, hogy a munkáltatók gazdasági döntései és a munkavállalók érdekei sok esetben ellentétesek, ezért a munkajogi szabályozásnak kell azt az egyensúlyt megteremteni, ahol a munkáltatók, vállalkozások gazdasági érdekei sem sérülnek és ezzel együtt a munkavállalók jogai is kellő védelemben részesülnek. Ezen érdekellentét a munkaviszony megszüntetési szabályok kialakítása során folyamatosan jelen van, annak fő mozgatórugója, hiszen a szigorú munkavállalókat védő szabályozás a munkáltatók döntési jogkörét csökkentheti, míg a megengedő szabályozás a munkavállalók kiszolgáltatottságát növelheti.

A dolgozatom hipotézise, hogy a hazai munkajogi szabályozásban a munkáltató működésével összefüggő munkaviszony megszüntetési ok fogalmának hiánya jogalkalmazási bizonytalanságokhoz vezet a munkáltatók, munkavállalók és akár a bíróságok oldalán is. Éppen ezért az értekezésem legfőbb célja a munkáltató működésével összefüggő munkaviszony megszüntetési okok feltárása és csoportosítása.

Természetesen azonban a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozás nem választható el a munkához és a vállalkozáshoz való jogtól, valamint a munkaviszony megszüntetés nemzetközi és az uniós jogfejlődésétől.

A dolgozat felépítése

A Bevezető részt követően a dolgozat II. részében bemutattam a munkához való jog, valamint egyes elemei alapjogi tartalmával, természetével kapcsolatos álláspontokat, nézeteket.

A munkához való jogot több nemzetközi jogi dokumentum is deklarálja, így az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint a Módosított Szociális Karta is, ugyanakkor a fogalom meghatározása nem egységes. A legszélesebben a Karta határozza meg, mely tartalmazza a munkavállalói jogokat is. A munkához való joggal szemben a vállalkozáshoz való jog önállóan nem jelenik meg a nemzetközi emberi jogi egyezményekben, ugyanis a nemzetközi jogban ezen jogot a tulajdonhoz való jog keretein belül határozzák meg. Az Alapjogi Charta az első dokumentum, mely önállóan nevesíti a vállalkozáshoz való jogot. A munkához és vállalkozáshoz való jog részletes elemzését azért tartottam szükségesnek, mert a vállalkozás szabadsága, a munkáltató működésének, érdekeinek biztosítása gyakran a munkavállalók érdekeivel ellentétes, ami a két alapjog összeütközéséhez vezet. Az EUB gyakorlata ezen alapjogi konfliktus kapcsán akként foglalt állást, hogy a munkavállalók jogainak védelme a vállalkozás szabadságával szemben korlátozható.

A nemzetközi jogi kitekintést követően a hazai alkotmányjogi gyakorlatra tértem rá a munkához való jog és a vállalkozáshoz való joggal kapcsolatban. Kiemeltem, különbség az Alkotmány és az Alaptörvény között, hogy az előbbi még tartalmazta a munkához való jogot, azonban az utóbbi azt a szabályozási technikát választotta, hogy specifikus jogok biztosításával fedi le a munkához való jog tartalmát.

A hazai gyakorlat a munka és a foglalkozás szabad megválasztását, valamint a vállalkozáshoz való jogot egymással összefüggőnek tekinti, az előbbi jognak az utóbbi egy aspektusa. Ezzel összefüggésben elemeztem ezen jogok alkotmányos tartalmát az alkotmánybíróági gyakorlatban. Ez alapján a munkához, foglalkozáshoz és vállalkozáshoz való jog alapjog és a többi szabadságjoghoz hasonló védelmet élvez, ugyanakkor a munkához, foglalkozáshoz való jog sem korlátozhatatlan. Egyetértek Kiss Györggyel ehhez kapcsolódóan abban, hogy gazdasági szempontok miatt az állam maga korlátozza ezen jogot, hiszen az a gazdaság szabadságával kerül konfliktusba.¹ Úgyis fogalmazhatunk, hogy a munkavállalói jogok biztosítása szükségképpen a munkáltatók vállalkozáshoz való jogának és egyúttal a piac korlátozásához, a munkavállalói jogok és a vállalkozáshoz való jog összeütközéséhez vezethet.

A III. részben a munkavállalói jogok közé tartozó munkaviszony megszüntetése elleni védelem szabályaira fókuszáltam a nemzetközi és az uniós jogban. Rögzítettem, hogy a védelem kizárólag a jogellenes, indokolatlan munkaviszony megszüntetés ellen szükséges. Részletesen bemutattam az ILO 158. számú Egyezménynek a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseit; ezek értelmében a munkáltató csak olyan alapos indok alapján szüntetheti meg a munkaviszonyt, mely vagy a munkavállaló képességével, magatartásával, vagy pedig a munkáltató működésével függ össze. Az Ajánlás a munkáltató működésével összefüggő okok közé sorolja példálózó jelleggel a termelésben, a struktúrában, a szervezetben vagy a technológiában bekövetkező változásokat.

Az Egyezmény ratifikációja ugyan alacsony mértékű, azonban kétségtelenül jelentős hatással volt többek között a Módosított Szociális Karta 24. cikkére, valamint az Alapjogi Charta 30. cikkére, melyek az Egyezmény szövegéhez hasonlóan deklarálják a munkaviszony megszüntetése elleni védelmet.

Az uniós jogban tehát a Charta rendelkezik elsőként a munkavállalókat megillető indokolatlan elbocsátás elleni védelemről. A Charta 30. cikkének alkalmazhatósági körét az EUB szigorúan értelmezte, ezért erre hivatkozni csak akkor lehet tagállami bíróság előtt, ha a tagállam uniós jogot hajt végre; tehát nem uniós jogot végrehajtó nemzeti szabályozással szemben nem lehet felhívni a Charta rendelkezését.

Bár elméletileg lehetséges lenne a munkavállalók munkaviszony megszüntetésével szembeni védelmét az unióban egységesen szabályozni, erre a mai napig nem került sor, és nem látszik az, hogy a közeli jövőben ez reális esély lenne. Az egységes szabályozás elmaradásának okai közül a leglényegesebb a politikai akarat hiánya, hiszen a munkahelyek megtartását célzó jogszabály szembemenne a rugalmas biztonság koncepciójával. Ennek ellenére a felmondás elleni védelemre vonatkozó – nem általános – szabályok szétszórva megtalálhatók a munkajogi tárgyú irányelvekben.

A felmondás elleni védelemre és a jogellenes munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat tartalmaz, tehát a Csoportos létszámcsoökkentési irányelv, a Jogutódlási irányelv, a Kiküldetési irányelv, a Tájékoztatási és konzultációs irányelv, a szociális irányelvek közül a Várandós nők védelméről szóló irányelv, az Egyenlő bánásmód irányelv, valamint Szülői és gondozói irányelv, a Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv, valamint a Platformmunka irányelv.

¹ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, 2010. 100.

Ezen irányelvek munkaviszony megszüntetési szabályaival kapcsolatos gyakorlat elemzéséből arra jutottam, hogy a munkaviszony megszüntetése gyakran a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével kerül kapcsolatba, továbbá, hogy az EUB gyakorlatában változás észlelhető a korábbiakhoz képest. Egy esetben² ugyanis a vállalkozáshoz való joggal összefüggő szerződési szabadság és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének kollíziója esetén a bíróság a szociális jog elsőbbségét mondta ki a gazdasági szabadsággal szemben. Álláspontom szerint a bírói gyakorlat ezzel elindult abba az irányba, hogy a szociális jogok érvényesülése érdekében a gazdasági jogok is korlátozhatóak a munkaviszony megszüntetésével és a diszkrimináció tilalmával kapcsolatos esetekben is.

Érdemes még kiemelni, hogy a Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv a kollektív szerződésekkel kapcsolatban úgy rendelkezik, hogy azok eltérhetnek az irányelv 8-13. cikkek szerinti szabályaitól, amennyiben a munkavállalók teljes védelme továbbra is garantált. Az eltérés korlátja, hogy a munkavállalók védelmének általános szintje nem csökkenhet. Helyesnek gondolom az uniós rendelkezések azon értelmezését, hogy akkor nem csökken a munkavállalók védelmének általános szintje, ha a számukra hátrányosabb kollektív szerződési rendelkezést a jogszabályi minimumnál kedvezőbb más kollektív szerződési rendelkezések megfelelően kiegyenlítik, kompenzálják. Ezzel ellentétes értelmezés azt eredményezné, hogy a munkavállalók kiszolgáltatottabbakká válnának, védelmük csökkenne, ami szembe menne az uniós szabályozás céljával.

A nemzetközi és uniós szabályok ismertetését követően a dolgozat IV. részében már a magyar munkaviszony megszüntetési szabályok történeti áttekintésére került sor. Az 1950-es évek szocializmusában egységes és közjogias szabályozása valósult meg a munkavégzésre irányuló viszonyoknak. Az 1951. évi Mt. a vállalkozás működésével kapcsolatos felmondási indoknak tekintette a vállalat megszűnését, a vállalat vagy a termelés átszervezését, valamint a vállalatnál mutatózó létszámfelesleget. A törvény nem határozta meg pontosan az átszervezés fogalmát, a joggyakorlat viszont a mai napig ható tételeket dolgozott ki (így a felmondás érvényességéhez az átszervezésnek ténylegesen végbe kellett mennie, a felmondási oknak valósnak kellett lennie).

Az 1967. évi Mt. – melyet az indirekt gazdasági irányítási rendszerre törekvés időszakában fogadtak el – erősítette a munkavállalók jogait az önállóbbá váló munkáltatókkal (vállalatokkal) szemben (például: részletesen rendelkezett a törvény a felmondási tilalmakról és korlátozásokról). A jogszabály kötetlen felmondási rendszert vezetett be, azonban a gyakorlatban a korábbi szabályok szerinti felmondási okok maradtak fenn.

A rendszerváltást követően a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásának hármas tagolása valósult meg, csökkent az állami befolyás, melynek hatására a munkajog elmozdult a magánjogias szabályozás felé. Az 1992. évi Mt.-ben a kógens szabályozás a garanciális elemekre vonatkozott. A munkáltató felmondás indoka pedig ismételten a munkavállaló személyében felmerülő ok, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett.

Az 1992. évi Mt. hatályba lépését követően az MK 95. számú állásfoglalás részletesen kidolgozta a felmondás indokolásával kapcsolatos követelményeket, melyek a mai napig a bírósági vizsgálat kiinduló pontját jelentik a munkaviszony megszüntetés jogellenességével kapcsolatos ügyekben. Az MK 95. számú állásfoglalás továbbá rögzítette, hogy a munkaügyi per során csak olyan további tények és körülmények bizonyíthatóak, amelyek az indokolás kereteinek túllépése nélkül egészítik ki azt, tehát új felmondási indokra – mely a felmondásban nem volt feltüntetve – nem hivatkozhat a munkáltató.

² C-395/15. számú ügy

A dolgozat V. részében a munkaviszonynak a munkáltató működésével összefüggő okból történő megszüntetésére vonatkozó hatályos szabályokat és az ezzel összefüggő bírói gyakorlatot mutattam be.

Az Mt. a 2008-ban kezdődő pénzügyi válságot követően lépett hatályba, ezért a szabályozási rendszerében felfedezhetők erre, és az uniós flexicurity stratégiára reagáló elemek (így az atipikus jogviszonyok előtérbe kerülése, a munkaviszony megszüntetés költségeinek csökkentése). Ezen szabályozások a munkaviszonyok rugalmasságát erősítették, ugyanakkor a rugalmas biztonság stratégiája féloldatosan valósult meg, hiszen a munkavállalók védelme, a foglalkoztatás biztonsága nem elég erős. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az állami szerepvállalás nem megfelelő; az állami intézkedéseknek kellene kiegyenlíteni – szociális ellátással, oktatással – azt, amit a munkavállalók a vállalati rugalmasság miatt elvesztenek.

A több évtizedes bírói gyakorlat elemzésekor a munkáltató működésével összefüggő okokat – tudva, hogy a kategóriák között átfedések is lehetnek – az alábbi négy csoportba soroltam be: átszervezés (beletartozik szervezeti, technológiai átalakulás, a kiszervezés és a feladatelosztás megváltoztatása), a minőségi csere, a létszámcsökkentés, valamint a munkakör összevonása és megszűnése. Álláspontom szerint az átszervezés fogalma nem terjed ki minden a munkáltató működésével összefüggő (gazdasági) okra.

A speciális megszüntetési esetek körében foglalkoztam a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltatói jogutódlás uniós és hazai szabályaival.

A csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban érdemes lenne a harminc napnál hosszabb időtartam meghatározása a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számításánál annak érdekében, hogy a munkáltatók ne tudják kikerülni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szigorúbb rendelkezések alkalmazását.

Álláspontom szerint ugyancsak a munkavállalók védelmét (biztonságát) növelné, ha a munkáltatók kötelesek lennének szociális tervet és egyéb intézkedéseket elfogadni illetve, ha a kollektív szerződés felmondásának korlátozásával a munkavállalók nem esnének el a kollektív megállapodás nyújtotta előnyöktől az elbocsátásuk esetén. Az üzemi tanáccsal való tárgyalás 15 napos idejének meghosszabbításával több ideje lenne a vállalkozásoknak megoldást keresni a létszámcsökkentés elkerülésére. Szintén megfontolandó annak bevezetése, hogy a csoportos létszámcsökkentés keretében felmondott munkavállaló a munkáltató általi újrafelvételnél előnyt élvezhessen, hiszen ezáltal a munkavállaló hamarabb talál számára ismerős munkát, a munkáltató pedig képzett, a munkakör ellátására biztosan alkalmas munkavállalót foglalkoztathat.

A munkáltatói jogutódlás esetén kiemeltem, hogy az uniós és a hazai szabályozás is a munkaviszonyok automatikus átszállásának elvéről rendelkezik. Ezen elv érvényesülésével kapcsolatban az uniós és a hazai joggyakorlat alapján megállapítható, hogy a gazdasági egység átszállásának vizsgálatában különbség van aszerint, hogy a materiális és immateriális javak, vagy emberi erőforrás kerülnek átadásra.

A vizsgált esetek alapján nyilvánvaló, hogy a munkavállalói érdekek védelme és a vállalkozás szabadsága kerül szembe egymással.³ Álláspontom szerint az emberi erőforráson alapuló tevékenységek kiszervezése esetén indokolt lenne figyelembe venni azt, hogy a megbízott vállalkozás rendelkezik-e már a feladat ellátásához szükséges munkaerővel. Amennyiben igen, akkor ugyanis nem lenne elvárható a megbízottól, hogy jogutódlással átvegye a megbízó munkavállalóit is, hiszen így munkaerő-feleslege keletkezne. Ha azonban a megbízott nem rendelkezik saját dolgozókkal az átvett tevékenységek elvégzéséhez (például azonnal

³ EBH.2014.M.6, Bork ügy, Dethier ügy, Schmidt ügy, Süzen ügy.

álláshirdetést ad fel a tevékenységgel kapcsolatos munkakörökre), akkor az eredeti munkavállalók átvétele kevésbé sértené a döntési szabadságát. Így véleményem szerint ezen esetekben az irányelv célja megvalósítható az alapjogok sérelme nélkül is.

A dolgozat VI. részében először röviden bemutattam, hogy a gazdasági helyzet súlyos változásai – így a 2008-ban induló pénzügyi válság, majd a Covid-19 járvány okozta gazdasági sokk – miként befolyásolták a munkaviszony gazdasági okból történő megszüntetésének szabályozását; milyen – a két időszakban eltérő – intézkedéseket és jogi szabályokat fogadtak el a tagállamok és az Európai Unió.

Ezt követően az új Pp. munkaügyi perekkel kapcsolatos sajátos rendelkezéseit tekintetem át. Ennek során felhívtam a figyelmet az egyeztetés kiemelt jelentőségére; kutatásom alapján megállapítottam, hogy a Fővárosi Törvényszéken 2020-2022 között a jogellenes munkaviszony megszüntetési ügyek 50 %-a egyezséggel fejeződött be.

E rész 3. fejezetében a Fővárosi Törvényszék ügyeiből olyan jogeseteket mutattam be, amelyek alapján áttekinthető a munkáltató működésével összefüggő felmondási okra vonatkozó 2020-2022 között bírói gyakorlat.

A megvizsgált jogesetek alapján az alábbiakban ismertetem, hogy a bírói jogfejlesztő tevékenység milyen eredményeket ért el a felmondás érvénytelenségének megállapítása iránti ügyekben, illetve azt, hogy milyen bizonytalanságok tapasztalhatók még ma is a bírói gyakorlatban. Kísérletet teszek továbbá arra, hogy – a dolgozat korábbi részeiben elemzett hazai és uniós szabályozást figyelembe véve – a még nyitott jogalkalmazási kérdésekben megfogalmazzam az álláspontomat.

Következtetések, javaslatok

A jogesetek elemzése és összehasonlítása alapján a felmondás indokaival és az indokolással szembeni követelményekkel kapcsolatosan egyértelműen megállapítható, hogy a bíróságoknak a jogellenes munkaviszony megszüntetésére vonatkozó eljárásokban vizsgálnia kell, hogy a felmondás valós, világos és okszerű-e. Nem elvárás a felmondással szemben, hogy az minden részletre kiterjedő legyen, elegendő a felmondás indokát összefoglalóan tartalmaznia. A világosság követelményének fennállását a munkavállaló szempontjából kell értékelni, hogy egyértelmű volt-e számára a munkáltató miért nem tart igényt a munkájára. A felmondási ok valóságát és okszerűségét továbbra is a munkáltatónak kell bizonyítania, tehát a felmondási ok (például átszervezés, létszámcsökkentés, munkakör megszűnése) ténylegesen megvalósult és az érintette a munkavállaló munkakörét.

A közel harminc év jogalkalmazását áttekintve bizonyítottam, hogy a gyakorlat továbbra sem egységes az átszervezés fogalmának értelmezése kapcsán.

Megállapítható ugyanis, hogy az átszervezésnek van egy szűkebb és egy tágabb értelmezése.

A szűkebb értelmezés egyes álláspontok szerint csak a munkáltató szervezeti változását foglalja magában.⁴ Természetesen ez nem zárja ki azt, hogy az átszervezéshez szorosan kapcsolódhat, sőt gyakran annak következménye a létszámcsökkentés, munkakör megszűnés, összevonás és minőségi csere is.

⁴ MOLNÁR Bence: Nem minden bogár rovar, avagy átszervezés-e a munkakör megszüntetése. In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 18.0 A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2021.

A tágabb értelmezés alapján viszont átszervezésen lényegében bármilyen a munkáltató működésével összefüggő változást érthetünk, amely így a munkáltató működésével összefüggő ok szinonimájaként működik. A gyakorlatban ez úgy jelenik meg, hogy a bíróságok abban az esetben is átszervezést jelölnek meg az ítéletük indokolásában és annak feltételeit vizsgálják, ha a felmondásban az átszervezés nem is szerepelt. Az átszervezés ebben az értelemben gyűjtő vagy ernyő fogalom, ami nem kizárólag a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkező változások tartozik, hanem minden további olyan intézkedés, döntés vagy körülmény, ami a munkavállaló munkakörét érinti: a szervezeti változás, a létszámcsökkentés, a munkakör-megszüntetés, változás és a minőségi csere is.

A 2020. és 2022. között befejezett ügyek között is megfigyelhető volt, hogy a bíróságok nem egységesen értelmezték az átszervezést. Előfordult, hogy a bíróság a felmondásban nem szereplő átszervezés fogalmába tartozónak tekintette a munkakör megszüntetését és emellett foglalt állást, hogy elegendő annak bizonyítása, az átszervezés érintette a munkavállaló munkakörét, ugyanakkor nem szükséges, hogy annak a munkavállalónak a munkaköre kerüljön megszüntetésre, akinek a munkaviszonyát felmondták.⁵

Ugyanakkor találunk olyan eseteket is mind az ötödik, mind pedig a hatodik fejezetben, amelyek az átszervezés szűk fogalmát vették alapul a jogeset elbírálásakor.⁶ Ennek megfelelően az átszervezés fogalmát differenciálta és az értelmezési körét szűkítette a bíróság, amikor is kimondta, az átszervezés bizonyítása önmagában nem elégséges a felmondás megalapozottságához, ahhoz a munkakör megszűnését és annak mikéntjét is bizonyítani kell, ha a felmondásban ez az ok megjelölésre került.⁷

Álláspontom szerint, ha az átszervezés tág fogalmát alkalmazzák bíróságok és minden felmondási indokra kiterjesztik, az egyértelműen a munkavállalók jogérvényesítéshez való jogát sértené. Hiszen ebben az esetben a munkáltatónak az átszervezés megvalósításán túl mást nem is kellene igazolnia a munkaviszony megszüntetés jogszerűségéhez. Ez oda vezetne, hogy például munkakör megszűnés esetén nem lenne szükséges annak a munkavállalónak a munkaviszonyát megszüntetni, akinek munkaköre érintett, elegendő lenne a munkakörökkel kapcsolatos változás, átszervezés bizonyítása.

Kétségtelen, hogy célszerűségi, gazdasági kérdéseket a bíróságok nem vizsgálhatnak a felmondási indokokkal kapcsolatban. Ugyanakkor a bírói gyakorlat következetes szempontrendszer alakított ki, hogy átszervezés esetén vizsgálni kell, az ténylegesen megtörtént-e, illetve, hogy ez ok-okozati kapcsolatban állt-e a munkakör és a munkahely megszűnésével. Létszámcsökkentés, illetve munkakör megszüntetés esetén pedig vizsgálnia kell a bíróságnak, hogy új munkavállaló felvétele esetén a munkaköri feladatok hogyan alakultak. A munkakör megszűnésére alapított felmondások esetén a bíróságok továbbra is bizonyítási eljárást folytatnak, hogy a munkáltatónál felvételre került új munkavállaló a felmondással érintett munkavállaló feladatainak ellátására került-e alkalmazásra.⁸

Minőségi cserére alapított felmondás esetén azt mérlegeli a bíróság, hogy az okszerű, a munkáltató eljárása jóhiszemű és tisztességes volt-e, valamint, hogy kvalifikáltabb munkavállalót alkalmazott-e a minőségi cserét követően.⁹ Szintén vizsgálható, a minőségi csere szükséges volt-e, ugyanakkor nem a munkáltató gazdálkodása szempontjából, hanem a munkavállalóéból. Tehát a munkáltató bizonyíthatja, hogy a munkavállaló nem rendelkezett a

⁵ M.70.231/2020.

⁶ Mfv.10.034/2012/5.

⁷ M.70.429/2020., Mf.31.041/2021.

⁸ M.70.578/2020.

⁹ BH1998.555., BH2003.968., BH2001.86.

munkaköre ellátásához szükséges képességgel, szakmai ismerettel, így nála kvalifikáltabb munkavállalóra van szüksége.¹⁰

Az Mt. nem tartalmazza az átszervezés fogalmát, példalózó felsorolást sem nyújt arra vonatkozóan, hogy mi lehet a munkáltató működésével összefüggő felmondási ok. A jogszabály miniszteri indokolása szerint ilyen lehet az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámcsökkentés, valamint a minőségi csere. Az Alaptörvény,¹¹ illetve a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (Jat.)¹² alapján véleményem szerint a jogalkotónak nem volt szándéka – tekintettel a miniszteri indokolásra is –, hogy az átszervezést a bíróságok tágan értelmezzék, ugyanis akkor az indokolásban nem különböztette volna meg a fenti fogalmakat, továbbá elegendő lett volna a felmondás okaként az Mt.-ben az átszervezést megjelölni.

Sőt ebből az is levonható, hogy a bíróságok akként járnak el helyesen, ha az átszervezés szűk értelmezését alkalmazzák. Ugyanis, ha az átszervezés fogalmát akkor is vizsgálják, amikor arra nem hivatkoznak, lényegében vagy a felmondás tartalmát változtatják meg, amely kétségtelenül a munkáltató döntésén kell, hogy alapuljon, vagy pedig jogot alkotnak, amely nem feladata a bíróságoknak.

Az MK 95. számú állásfoglalás és az Mt. szerinti világosság, valóság és okszerűség követelményével is szembe megy a gyakorlat, ha kiterjesztően értelmezi az átszervezést. Előfordulhat ezáltal ugyanis, hogy a felmondástól eltérő okot állapít meg a bíróság és így a felmondás alapján nem egyértelmű a munkavállaló számára, miért került megszüntetésre a munkaviszonya. Márpedig minden felmondási indokra az átszervezést használni egyáltalán nem az egyértelműséget és világosságot szolgálja.

Mindezek alapján a jelenlegi gyakorlatban fennálló értelmezési eltérések mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára problémát okozhatnak, hiszen a munkáltató ez alapján nem tudhatja, hogy felmondási okként mit jelöljön meg, ebből fakadóan pedig lehet, hogy az nem fedti a valóságot, és ezáltal a munkavállaló számára sem tisztázott a munkahely elvesztésének oka.

Éppen ezért szükségesnek tartom az Mt. 66. § (2) bekezdésének módosítását annak érdekében, hogy a munkáltató működésével összefüggésben felmerülő gazdasági okok egyértelműen meghatározásra kerülhessenek a felmondásokban.

A de lege ferenda javaslatom alapján az Mt. szövegébe kerülhetne, hogy a felmondás indoka a munkáltató működésével összefüggő gazdasági, szerkezeti, vagy technológiai lehet.

Álláspontom szerint ez a meghatározás támpontot nyújt a munkáltatóknak arra vonatkozóan, hogy milyen esetszoportok alapozhatják meg a felmondást, ugyanakkor a gazdasági élet nem várt helyzetei miatt a kellő rugalmasságot is biztosítja, mert nem túlzottan részletező a felsorolás.

Megállapítható, hogy a munkáltatói működésével összefüggő gazdasági indok fogalom kidolgozása és tartalommal való megtöltése lényegében a jogalkalmazás feladata. A bírói joggyakorlat az évtizedek és jelentős gazdasági események alatt számos joghézagot tisztázott, ugyanakkor a jogesetek bemutatásából és a fenti összegzésből is megállapítható, hogy maradtak nyitott kérdések. Rámutattam arra, a munkaviszony megszüntetés és ezen belül elsősorban a munkáltató működésével összefüggő felmondási ok szabályozása különösen érzékeny terület, hiszen a munkáltatók vállalkozás szabadsága körébe tartozó érdekei és a munkavállalók

¹⁰ BH2001.86.

¹¹ Alaptörvény 28. cikk.

¹² Jat. 18. § (5) bekezdés

védelmére vonatkozó törekvések és igények a legtöbb – különösen valamilyen nem várt gazdasági körülmény – esetében ellentétesek. Így a munkajogi szabályozásnak folyamatosan egyensúlyoznia kell ezen két érdekszféra között. Egyszerre kell tehát a munkaviszony megszüntetési szabályoknak a vállalkozások versenyképességének fenntartásához hozzájárulnia és a munkaviszonyból fakadó alá-fölérendeltséget ellensúlyoznia, annak érdekében, hogy a munkavállalók ne kerüljenek még hátrányosabb és kiszolgáltatottabb helyzetbe azáltal, ha rugalmasabbá válik a munkaviszony megszüntetési rendszer.

A hazai felmondási rendszer álláspontom szerint munkáltatói szempontból nem tekinthető szigorú felmondási rendszernek. A munkáltatóknak abban az esetben, ha gazdasági ok – például visszaesés – miatt kívánják megszüntetni a munkaviszonyt, elegendő a gazdasági visszaesés kimutatása, és a jogszabályoknak megfelelő felmondási nyilatkozat megtétele a jogszerű munkaviszony megszüntetéséhez. A bíróságok ugyanis gazdasági és célszerűségi kérdéseket nem vizsgálhatnak, így a gazdaságilag helytelen munkáltatói lépés nem teszi jogszerűtlenné a felmondást.

Éppen emiatt is tartom szükségesnek – természetesen a munkáltatók gazdasági érdekeinek és döntési jogkörének sérelme nélkül – a munkavállalók védelmének erősítését a felmondásra irányuló jognyilatkozat egyértelműbbé tételével, illetve a csoportos létszámcsökkentés esetén a foglalkoztatás biztonságának növelésével.