

## **A munkaviszony jogellenes megszüntetése – jelenlegi szabályozás, és aktuális bírói gyakorlat**

A munkaviszony megszüntetése a munkajog egyik leggyakoribb konfliktusforrása. A munkaviszony jogellenes megszüntetéséről akkor beszélünk, ha a megszüntető nyilatkozat nem felel meg a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) formai vagy tartalmi követelményeinek. A jogellenesség megállapítása szempontjából nem elegendő pusztán az, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló sérelmesnek érzi az eljárást; a bíróság minden esetben azt vizsgálja, hogy az adott konkrét esetben sérült-e az Mt. valamely ide vonatkozó kötelező rendelkezése.

Az Mt. 64. § (1)–(2) bekezdése alapján a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot főszabály szerint írásba kell foglalni, és ahol indokolás szükséges, annak világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. Munkáltatói felmondás esetén az Mt. 66. § (2) bekezdése szerint az indok kizárólag a munkavállaló magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A gyakorlatban a jogellenesség leggyakoribb esete nem az eljárási hiba, hanem a nem megfelelő indokolás. Tipikus példa, amikor a munkáltató általános megfogalmazást alkalmaz („nem megfelelő együttműködés”, „bizalomvesztés”), de nem jelöli meg azokat a konkrét tényeket, amelyek ezt alátámasztják. A bírói gyakorlat következetesen elvárja az ellenőrizhető és jól dokumentálható indokolást.

Szintén gyakori vitaforrás az azonnali hatályú felmondás. Az Mt. 78. § alapján erre csak súlyos kötelezettségzegés vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő körülmény esetén kerülhet sor. Egy egyszeri kisebb munkafegyelmi probléma rendszerint nem elegendő az azonnali hatályú megszüntetés jogszerűségéhez.

A jogellenes munkáltatói megszüntetés jogkövetkezményeit az Mt. 82–83. § tartalmazza. Az Mt. 82. § szerint a munkáltató köteles megtéríteni az okozott kárt; az elmaradt jövedelem címén érvényesített kártérítés főszabály szerint legfeljebb tizenkét havi távolléti díj lehet. Emellett bizonyos esetekben végkielégítés is járhat. A munkaviszony helyreállítása ma már kivételes jogkövetkezmény: az Mt. 83. § alapján csak meghatározott, különösen súlyos jogsértések esetén rendelhető el.

A közelmúlt bírói gyakorlatában hangsúlyosan jelenik meg az a szemlélet, hogy kisebb technikai hibák önmagukban nem teszik jogellenessé a megszüntetést, ugyanakkor a bizonyítatlan vagy életszerűtlen indokolás igen. A Kúria gyakorlata alapján a

munkavállaló bizonyos esetekben választhat a tényleges kárigény és az Mt. 82. § (4) szerinti kompenzációs átalány között.

Összességében megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogszerűsége nem csupán formai kérdés. A megfelelő előkészítés, dokumentálás és az Mt. rendelkezéseinek pontos követése továbbra is a munkaügyi perek megelőzésének legfontosabb eszköze.

**Felhasznált joganyag és háttér**

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (különösen: 64. §, 66. §, 78. §, 82–83. §);  
válogatott kúriai és munkaügyi gyakorlat.

dr. Csontos Krisztián  
ügyvéd