

## **Munkajogi szabályozás, 2008**

**Szalai Ákos**

Közjó és Kapitalizmus Intézet

Műhelytanulmány

No. 14.

2009. március 22.

A magyar munkajogi rendszer alapjaiban érintetlen maradt 2008-ban. Ez abból a szempontból pozitívan értékelhető, hogy a jelentős elbocsátásoktól tartva nem avatkozott be a szociálpolitika a munkaadók és a munkavállalók kapcsolatába. A szöveg ezért csak röviden térünk ki három olyan elemre, amelyben idén is történtek kisebb változások. Ezek: (i) a munkabiztonsági rendszer, (ii) az elbocsátások jogszerűségének bírósági megítélése, illetve (iii) a munkaviszony egyes elemeinek (a munkaszerződés tartalmának, illetve a munkavállalók által okozott kárért viselt felelősség) szintén alapvetően bírói joggyakorlatból leszűrhető alakulása. Szólunk az ún. monoki modell, majd az ennek nyomán elfogadott Út a munkához (a segélyt munkához kötő) programról. Ugyan a téma nem tartozik szorosan a kapitalizmus legfontosabb munkajogi szabályozási kérdései közé, nem a két fél, vagyis a munkaadó és a munkavállaló közötti szerződéses és egyéb viszonyok kereteit szabják meg. Azonban a munkavállalásra ösztönző hatása miatt mindenképpen a munkaügyi szabályozás egyik legfontosabb 2008-as lépésének, a körülötte kialakuló vitát (a munkaösztönzés kérdésnek hangsúlyos megjelenését) pedig kifejezetten az év egyik leginkább pozitív eseményének tarjuk.

*A tanulmány a Szerző és nem a Közjó és Kapitalizmus Intézet véleményét tükrözi!*

## Munkajogi szabályozás, 2008

Szalai Ákos<sup>+</sup>

A magyar munkajogi rendszer alapjaiban érintetlen maradt 2008-ban. Ez abból a szempontból pozitívan értékelhető, hogy a jelentős elbocsátásoktól tartva nem avatkozott be a szociálpolitika a munkaadók és a munkavállalók kapcsolatába: nem próbálta sem az elbocsátások nehezítésén keresztül a munkaadókra tolni a várhatóan a szociális rendszerre háruló költségeket, sem az elbocsátások könnyítésén keresztül a munkaadókat mentesíteni a korábbi rendszer, a korábbi megállapodások esetén őket terhelő kötelezettségek alól. Lehet ugyan azon vitatkozni, hogy a magyar munkajogi rendszer nem túl rugalmatlan-e (lásd erről az 1. táblázatot), de az kétségtelen, hogy ennek a rendszernek az átalakításának meglehetősen szerencsétlen módja lenne, ha egy prompt válságra adott válaszként alakítanák át a rendszert.<sup>1</sup>

A munkajogi rendszer többi elem gyakorlatilag változatlan maradt. A továbbiakban éppen ezért csak röviden térünk ki három olyan elemre, amelyben idén is történtek kisebb változások. Ezek: (i) a munkabiztonsági rendszer, (ii) az elbocsátások jogszerűségének bírósági megítélése, illetve (iii) a munkaviszony egyes elemeinek (a munkaszerződés tartalmának, illetve a munkavállalók által okozott kárért viselt felelősség) szintén alapvetően bírói joggyakorlatból leszűrhető alakulása. A bírósági gyakorlatot Szalai [2009] elemzésének megfelelően itt is a Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján vizsgáljuk.<sup>2</sup> Végezetül, szólunk az ún. monoki modell, majd az ennek nyomán elfogadott Út a munkához (a segélyt munkához kötő) programról. Ennek kapcsán előre kell bocsátani, hogy a téma nem tartozik szorosan a kapitalizmus legfontosabb munkajogi szabályozási kérdései közé, hiszen azok elsősorban két fél, vagyis a munkaadó és a munkavállaló közötti szerződéses és egyéb viszonyok kereteit szabják meg. Azonban a munkavállalásra ösztönző hatása miatt mindenképpen a munkaügyi szabályozás egyik legfontosabb 2008-as lépésének tarjuk.

---

<sup>+</sup> adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem, e-mail: [akos.szalai@uni-corvinus.hu](mailto:akos.szalai@uni-corvinus.hu)

A szöveg korábbi verziójához fűzött megjegyzésekért, kritikákért a Szerző köszönettel tartozik Balás Gábornak, Balázs Zoltának, Bódis Lajosnak, Mike Károlynak, Szepesi Balásznak.

© Szalai Ákos, Közjő és Kapitalizmus Intézet

<sup>1</sup> A válság kapcsán egyetlen jelentősebb munkajogi változás történt: a kormányzat megszüntette az közalkalmazásban állók 13. havi bérét. De különösen mivel a kompenzáció révén, végső kissé csökkentve és más formában fennmaradt, azt nem minősíthetjük egyoldalú szerződésmódosításnak, a munkaügy szerződéses nézőpontjából elemezni nem lehet. Költségvetési megtakarításként, illetve a köz- és a magánszféra közötti fizetési rendszerben különbséget generáló elemként, pedig nem tartozik a kapitalizmus alapintézményei közé.

<sup>2</sup> Ennek oka, hogy a jog elemzésekor abból indulunk ki, hogy a jogrendszer hatása nem ér véget akkor, amikor egy törvényt, egy jogszabályt elfogadnak: mindenképpen azt kell vizsgálni, hogy az miként jelenik meg a gyakorlatban, a bírósági döntésekben. Fontos leszögezni: nem vizsgálja, hogy a bíróságok „jogszerűen jártak-e el”, a jogszabályoknak megfelelő döntéseket hoztak-e. A kérdés az, hogy a magyar munkajogi döntések az idén felmerült fontosabb kérdésekre milyen válaszokat adott. Csak a Legfelsőbb Bíróság döntéseit vizsgáljuk. Egyrészt ez az a szint, amely a vélhetően legfontosabb, illetve legkevésbé egyértelmű ügyekkel szembesül. Másrészt ezen bírói szint döntései azok, amelyek valóban hatással lehetnek a későbbi ítélkezési gyakorlatra. Mivel elsősorban a bírói gyakorlat későbbi ösztönző hatásaira vagyunk kíváncsiak, így azokat a döntéseket kellett megkeresni, amelyek a későbbiekben leginkább hivatkozási alapul szolgálhatnak, éppen ezért amelyeket leginkább érdemes figyelembe venni a gazdasági, társadalmi szereplőknek. Ez pedig a Legfelsőbb Bíróság által hozott döntések köre. Le kell azonban szögeznünk, hogy – természetesen – jelen pillanatban nem tudhatjuk, hogy a döntések közül melyekből lesz valóban hivatkozási alap (ebben az értelemben: precedens). Elemzésünkben azokat a döntéseket emeljük ki, amelyek a mi szempontrendszerünk alapján fontosnak tűnnek, vagyis amennyiben a későbbiekre bírósági gyakorlat épülne az nagyon üdvös, vagy pont fordítva, nagyon káros lenne.

1. táblázat: A Doing Business foglalkoztatási adatai és a Versenyképességi jelentés (Világgazdasági Fórum – WEF) munkaerőpiaci értékelése, 2008

	Rangsor	Foglalkoztatás, felvétel nehézsége index	Munkaidő rugalmatlansága index	Elbocsátás nehézsége index	Foglalkoztatás rugalmatlanság a index	Elbocsátás költsége (hány heti bér?)	Munkapiac, Helyezés (WEF)	Munkapiac, értékelés (WEF)
Albánia	108	44	40	20	35	56	67	4.36
Ausztrália	8	0	0	10	3	4	9	5.12
Ausztria	50	0	60	40	33	2	39	4.65
Beloruszlia	49	0	40	40	27	22		
Belgium	37	11	40	10	20	16	79	4.26
Bosznia- Hercegovina	117	67	40	30	46	31	85	4.2
Bulgária	60	17	60	10	29	9	60	4.42
Csehország	59	33	40	10	28	22	28	4.74
Dánia	10	0	20	10	10	0	5	5.6
Egyesült Államok	1	0	0	0	0	0	1	5.79
Észtország	163	33	80	60	58	35	29	4.74
Finnország	129	44	60	40	48	26	23	4.81
Franciaország	148	67	60	40	56	32	105	4.05
Görögország	133	33	80	40	51	24	116	3.89
Hollandia	98	17	40	70	42	17	30	4.72
Horvátország	146	61	40	50	50	39	68	4.35
Írország	38	11	20	20	17	24	15	4.95
Izland	62	44	40	10	31	13	6	5.41
Izrael	92	11	60	0	24	91	20	4.85
Japán	17	0	20	30	17	4	11	5.09
Kanada	18	11	0	0	4	28	7	5.29
Korea	152	44	60	30	45	91	41	4.6
Lengyelország	82	11	60	40	37	13	62	4.4
Lettország	103	50	40	40	43	17	32	4.71
Litvánia	131	33	80	30	48	30	49	4.52
Luxemburg	167	67	80	40	62	39	48	4.52
Macedonia	125	50	60	30	47	26	113	3.92
<b>Magyarország</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>83</b>	<b>4.23</b>
Moldova	119	44	40	40	41	37	55	4.45
Montenegro	104	33	40	40	38	39	53	4.47
Nagy-Britannia	28	11	20	10	14	22	8	5.19
Németország	142	33	60	40	44	69	58	4.43
Norvégia	99	61	40	40	47	13	14	4.97
Olaszország	75	33	40	40	38	11	126	3.56
Oroszország	101	33	60	40	44	17	27	4.74
Portugália	164	33	60	50	48	95	87	4.18
Románia	143	67	80	40	62	8	97	4.1
Szerbia	91	67	20	30	39	25	66	4.36
Spanyolország	160	78	60	30	56	56	96	4.11
Svédország	114	33	60	40	44	26	26	4.74
Svájc	19	0	40	10	17	13	3	5.66
Szlovákia	83	17	60	30	36	13	36	4.67
Szlovénia	158	78	60	40	59	37	61	4.41
Törökország	138	44	40	30	38	95	125	3.57
Ukrajna	100	44	60	30	45	13	54	4.47
Új-Zéland	14	11	0	10	7	0	10	5.1

Forrás: Doing Business [2008], Porter, Schwab [2008]

## Munkabiztonság

A magyar munkabiztonsági rendszer jogi szabályozása ugyan csak kissé alakult át 2008. év elején, de későbbi történések fényében érdemes a témának – a többihez képest – kicsit nagyobb teret szentelni.

2008. január 1-vel a munkabiztonságot szabályozó törvény némileg megváltozott. A három számunkra legfontosabb változás:

- (i) a munkaadó felelősségi köre bővült: mostantól a törvény írja elő, hogy a munkahigiénéről is köteles gondoskodni, illetve külön is előírja ilyen mérések kötelező elvégzését – az ugyan, hogy a munkaadó felelőssége a munkahigiénére is kiterjed új, de a mérési kötelezettséget korábban is kimondta rendelet;

- (ii) az ötven főnél kisebb cégeknél is kötelezővé tették a munkavédelmi képviselő választást, amennyiben azt a szakszervezet, az üzemi tanács vagy – ezek hiányában – a munkavállalók többsége kezdeményezi;
- (iii) kibővítették (pontosabban, mivel egy-két pontot kivettek, inkább átalakították) azon esetkört, amelyben a munkaügyi hatóság munkaügyi bírságot vehet ki.

A munkavédelmi képviselő megválasztása, amennyiben feladatát tényleg ellátja, amennyiben valóban elősegíti a munkaadó és a munkavállalók közötti egyeztetést, hozzájárul ahhoz, hogy a helyi körülményekhez alkalmazkodó munkavédelmi előírások, szerződési szabályok alakuljanak ki, akkor mindeképpen üdvözlendő. A munkavédelmi előírások legszerencsésebb módja a munkaadók és a munkavállalók közötti az ilyen helyi, szerződéses jellegű megállapodás (Szalai [2008]).

A büntetési lehetőségek kiterjesztése azonban nem tűnik szerencsésnek. Egyrészt az ilyen központi előírások és büntetések, a szabályozás általános problémáit – bírósági megoldással szembeni problémáit – mindenképpen magán viseli: rugalmatlan, nem alkalmas arra, hogy az eset minden körülményére tekintettel például vállalatonként más és más, vagy éppen folyamatosan az elérhető legjobb technológiához alkalmazkodjon.

A magyar esetben mindenképpen fel kell hívni a figyelmet arra, hogy meglehetősen egyértelmű, hogy a bíróságok, a kártérítési előírások miatt meglehetősen szigorúan ítélik meg a munkaadó felelősségét – konkrétan csak egészen kivételes esetben nem fizettetnek vele kártérítést munkahelyen történő baleset után. Az 1. számú melléklet tartalmaz olyan eseteket, amelyekben 2008-ban a Legfelsőbb Bíróság munkahelyi baleset kapcsán járt el. Látható, hogy még olyan esetekben is, amikor a baleset csak roppant drága eszközökkel lett volna megelőzhető (mint például, amikor a baleset abból fakadt, hogy a munkavállaló – aki egyébként ittas volt – egy levélhalom átpakolása közben megszúrta egy a halom alján levő méhraj, és a balesete a méhcsípés miatt következett be; LB-H-MJ-2008-182 eset – 1. melléklet), hajlik arra, hogy kártérítést ítéljen meg. Látható, hogy olyan esetekben is hajlandó megítélni kártérítést, amikor a kárt nem valamilyen egyszeri baleset okozza, hanem az, hogy a munkavállaló huzamosabban ki van téve valamilyen hatásnak (mint a LB-H-MJ-2008-178, LB-H-MJ-2008-202 esetekben<sup>3</sup>). (A szövegben hivatkozott eseteket az 1. melléklet tartalmazza.)

Másrészt, a szabályozói, büntetésekre épülő rendszer egyik fontos (inkább negatív) következménye, hogy ahhoz állami ellenőrzés is járul, ezzel szemben a kártérítés csak a bírósági eljárás működtetését követeli – a károsult maga dönti el, hogy kíván-e bírósághoz fordulni. Az év végi események is aláhúzzák ennek fontosságát: a bírósági úttal szemben a szabályozási út sokszor veszélyes, a korrupcióra lehetőséget adó eszköz is. December 17-én a Nemzeti Nyomozóiroda hivatali visszaélés miatt őrizetbe vette a munkavédelmi főfelügyelőség elnökét és az ellenőrzési főosztály vezetőjét, mivel a gyanú szerint hamis igazolásokat állítottak ki munkaügyi szabálytalanságok miatt elmarasztalt cégeknek. (Ezek a vállalatok később közbeszerzési pályázatokon indulhattak és állami támogatásokat igényelhetek. A felügyelőség honlapjáról elvileg megtudható, hogy adott cég ellen hoztak-e jogerős határozatot, mert ha igen, akkor nem vehetett részt közbeszerzésben, és nem kaphat állami támogatást.) Egy névtelen feljelentés szerint közel húsz céget a felső vezetés utasítására a legsúlyosabb jogsértések esetén sem bírságot meg a munkaügyi felügyelet.

## **Elbocsátások**

A munkaviszony egy kölcsönösen elfogadott hosszútávú szerződés, ezért prioritás annak fenntartása, kikényszerítése. A munkaviszony egyrészt mindig implicit biztosítási szerződés is: a munkaadó, aki általában jobban viseli a kockázatot vállalja azt, hogy a megrendelések, a vállalat piaci pozíciójának változását nem hárítja át azonnal a munkavállalóra. A munkavállaló viszonylag fix bért kap, amely jobb időkben alacsonyabb, rosszabb időkben magasabb annál, mint amihez a piaci helyzet alapján

---

<sup>3</sup> Ez utóbbiban ugyan nem ítélte meg a Legfelsőbb Bíróság kártérítést, de döntésében felhívta a figyelmet arra, hogy amennyiben a munkaadónál alkalmazott technológia (bármilyen kis valószínűséggel is) betegséget okozhat, akkor az kártérítési felelősség alapja lehet, az okozati összefüggést ki kell vizsgálni.

hozzájuthatna. Ráadásul a hosszútávú szerződéseket különösen erősen kell védeni, ha abban a munkavállaló alacsonyabb bérrel, jobb minőségű munkával, vagy éppen vállalat-specifikus beruházásokkal kompenzálta a munkaadót. Értékeink alapján ezeknek a hosszútávú szerződéseknél fenntartása a prioritás, ez ösztönzi, jutalmazza a (hosszútávú) felelősségvállalást. Ugyanakkor a hosszútávú szerződéseknél mindig vizsgálendő, hogy a hosszútávú rugalmatlan szerződések nem nehezítik-e a munkavállalók ösztönzését. A bíróságok alapvetően nem alkalmasak arra, hogy ezeket a roppant bonyolult szerződéseket átlássák. A bírósági eljárás csak arra alkalmas, hogy a szerződések felbontásának jogszerűségét megítéljék. Ehhez igénybe vehetik – és mint a 2. mellékletben bemutatott esetek mutatják: figyelembe is veszik – az explicit munkaszerződések előírásait, de annak implicit, csak a két fél előtt ismert elemeit nehezen ismerhetik fel.

Látszik, hogy a magyar bírói gyakorlat 2008-ban gyakorlatilag szinte minden esetben elfogadta a munkaadók felmondási indokait. Kitűnik például az LB-H-MJ-2008-202 eset értékeléséből, hogy a bíróság gond nélkül elfogadja azt, ha a munkaadó egyszerűen bevételei csökkenésére hivatkozik. (Ebben az értelemben tehát ellensúlyozni látszik a magyar munkajog a munkavállalót – az angolszász országok, vagy éppen más közép-európai, balkáni országok gyakorlatához képest erősen védő – gyakorlatát.) Gyakorlatilag, amennyiben a felmondásban a munkaadó nem hivatkozik valótlanságra, akkor nem akadályozza a szerződés felbontását.

Gyakorlatilag csak egy-két apróbb eltérés van ettől az alapelvtől:

Az LB-H-MJ-2008-076 esetben kimondta a bíróság, hogy a munkáltató „alapvető, lényeges és súlyos” mulasztásai és hanyagság miatt, a munkavállaló egyértelmű kötelezettségzegése sem alapozza meg a rendkívüli felmondást.<sup>4</sup>

A BH 2008.97 ügyben a munkavállaló ugyan valóban megtagadja a munkát, (később) arra hivatkozva, hogy az az egészségét veszélyezteti (veszélyes anyagokkal kell végeznie), de ez mégsem alapozza meg a rendkívüli felmondást, mert a munkaadó nem rendelte el az időszakonként szükséges munkaalkalmassági vizsgálatot, így nincs a kezében olyan igazolás, amely a munkavállalót alkalmasnak minősítené. (Sőt a Legfelsőbb Bíróság azt is kimondja, hogy a felmondás akkor is jogszerűtlen lenne, ha később kiderülne, hogy a munkavállaló nem mondott igazat.)

A BH2008.131 ügyben a munkaadó nem fogadta el – egy baleset után – a munkaalkalmassági igazolást, és ezért nem engedte a munkavállalót eredeti munkakörébe vissza. Amikor a munkavállaló a másik munkát megtagadta, akkor a munkaadó felmondott neki – de, mint a bíróság megállapította jogtalanul. A bíróság kimondta: a foglalkozás-egészségügyi orvos által kiadott alkalmassági minősítést a munkaadó nem hagyhatja figyelmen kívül – még akkor sem, ha az nagy valószínűséggel téves. (Kérhet viszont felülvizsgálatot.)

### **Munkaviszony egyéb elemei: szerződési szabadság (diszpozitivitás), munkavállaló által okozott kár**

Értékeink alapján a szerződési szabadságot, és a szerződések kikényszerítését tekintjük itt is alapelvnek. Prioritásnak, a munkaszerződések tartalmának deregulálását tekintjük: a jogrendszer minél kevesebb ponton adja csak meg, hogy a feleknek milyen elemeket kell a munkaszerződéseikben szerepeltetni. Különösen igaz ez a munkavállalókat szociális okok miatt védő szabályokra. A jogrendszer 2008-ban nem változott e téren (leszámítva a már elemzett munkabiztonsági előírásokat) – a fő kérdés tehát az, hogy a nyitott, nyitottnak tűnő kérdéseket miképpen dönti el a bíróság.

Roppant pozitív az LB-H-MJ-2008-148 eset, amelyben a bíróság elismerte a munkaszerződés diszpozitív jellegét: a törvényben szabályozott feltételektől a felek egyező akarattal eltérhetnek – igaz

---

<sup>4</sup> Az LB-H-MJ-2008-213 esetben pedig a per tárgya az, hogy amikor a munkaadó és a munkavállaló a munkavállaló gyermekgondozási ideje alatt rész munkaidőre módosítják a munkaszerződést, akkor azt csak határozott időre, vagyis csak a gyermekgondozás idejére szánják-e.

ez a diszpozitivitás csak féloldalas: az „eltérés csak a munkaadó terhére történhet”<sup>5</sup>. A konkrét esetben a bíróság nem engedte utólag a munkaadót – a törvényi előírásokra hivatkozva – kibújni a szerződéses kötelezettsége alól. (Az esetért lásd az 2. mellékletet!) A LB-H-MJ-2008-227 eset (lásd 2. mellékelt) egyik értelmezése (bár tegyük hozzá, erre a munkaadó sem hivatkozott...) mindenképpen mutatja ezt a féloldalasságot. Az esetben a konfliktus kiobbantója az volt, hogy a munkaadó nem fizette ki a munkavállaló rendkívüli időben végzett munkáért járó díjait: az fel sem merült, hogy a munkaszerződésben a munkavállaló meghatározott bérért, meghatározott munkát (benne az esti, éjszakai, hétvégi munkát) vállalat el<sup>6</sup>.

A munkavállaló által okozott kár két tipikus esete a munkaadónak, illetve a külső félnek okozott kár. A munkaadónak okozott kárt elvileg meg kell téríteni. Idén ilyen eset volt a LB-H-MJ-2008-247<sup>7</sup> és a LB-H-MJ-2008-076. Utóbbi azért érdekes, mert nem a munkaadó perelt kártérítésért, hanem a munkavállaló azért, hogy a vele szembeni felmondást nyilvánítsák jogellenesnek, mivel a munkaadó oldalán komoly szabályozási hiányosságok jelentkeztek, vagyis károsulti közrehatás volt.

A másoknak okozott károk tekintetében a LB-H-PJ-2008-237 szolgáltat, negatív példát. Ebben nem munkavállaló, hanem megbízott okozott kárt. (A szabályozás értelmében ez a kettő bizonyos esetekben ugyanolyan megítélés alá esik.) A Legfelsőbb Bíróság ítéletét arra alapozta, hogy a megbízott nem csak akkor felel, ha a megbízott a kárt a megbízás teljesítése során okozta, hanem akkor is, ha a megbízási szerződés az, ami lehetővé teszi a károkozást, azaz a károkozó a megbízás folytán kerül olyan helyzetbe, hogy a harmadik személynek kár okozhasson.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Az „egyoldalúság” persze közgazdaságilag nehezen kezelhető kategória: nem tudhatjuk, hogy ezekért az egyoldalú eltérésekért a törvényben nem szabályozott elemekben milyen ellenszolgáltatásokat (például alacsonyabb fizetést) adnak a munkavállalók...

<sup>6</sup> Ha jól érthető az esetből, éppen ezért készít, „papíroz le” a munkaadó (utólag!) olyan munkabeosztást, amelyben a munkavállaló munkaidejét alacsonyabbnak (heti 20 óra tüneti fel). Ha jól sejtjük, ezzel akarta elérni, hogy a kialakított bére beleférjen a túlóra, illetve a hétvégi munka díja is.

<sup>7</sup> Ebben a vita tárgya az volt, hogy a munkavállaló elvállalt-e olyan feladatot, amelyért felelősségre akarják vonni. A munkavállaló 2001. április 18-tól 2002. augusztus 16-áig állt munkaviszonyban. Az egyik vendéglátó egységében dolgozott, és néhány esettől eltekintve ő számolt el a befolyt összegekkel. A 2001. április 1-jétől 2002. június 28-áig terjedő időszakban azonban a pénztárgép szalagján szereplő összeg és az alperes által elszámolt összeg között különbségek mutatkoztak. A másodfok álláspontja szerint, az elszámolást a munkavállaló végezte, és mint üzletvezetőnek észlelnie kellett az eltérést. Ezt a munkaadóval közölni kellett volna, illetve saját hatáskörében is intézkedhetett volna a hiány okának felderítése érdekében. Hasonlóképp a szállítói és egyéb számlákkal kapcsolatos hiányban is őt terhelte az elszámolási kötelezettség e téren is. Mint üzletvezetőnek ugyan kötelessége volt a szállítói számlák kiegyenlítése, de nem indokolta, hogy miért fizetett a számlán szereplőnél magasabb összeget. A Legfelsőbb Bíróság a másodfok döntésével egyetértett. Nem fogadta el a munkavállaló azon hivatkozását, hogy ugyan a munkaszerződés szerint üzletvezető/felsőszolgáltató munkakörben állt, de „azt csak felületesen olvasta el”, a munkakörre vonatkozó kitételel el sem olvasta” (Tegyük hozzá: az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkaadónak kellett volna bizonyítania, hogy (i) az előfizetéses menüből származó bevételeket a munkavállaló vette át; (ii) a dolgozók közül kizárólag az adott munkavállaló foglalkozott a számlákkal, és az alperes felelős azért, hogy a pénztárgépbe nem került be minden a szállítói beszerzési tevékenységgel kapcsolatos kiadás; (iii) az alperes szándékosan okozott kárt, vagy hogy a teljes hiányra nézve fennállnak az Mt. 169. §-ában foglalt, a teljes kártérítési felelősség megállapításához szükséges feltételek.

<sup>8</sup> A megbízott átvett 8 millió forintot azzal a látszattal, hogy a pénzt a megbízó biztosító képviselőjében befekteti. Az összeget a biztosító számlájára nem helyezte el, és azt az átadónak sem adta vissza. A biztosító és a megbízott között tartós megbízási jogviszony állt fenn, amelyben nem csak biztosítás kötése, hanem pénzügyi szolgáltatás közvetítésére is kiterjedt. A megbízott olyan névjegykarttyát adott át, illetve olyan betéti igazolást adott, amelyen a biztosító neve szerepelt, az ő bélyegzőjét használta. A biztosító arra hivatkozott, hogy a károkozás nem volt összefüggésben a munkaviszonnyal. A károsult is úgy nyilatkozott, hogy biztosítási szerződéskötés fel sem merült a tárgyalások során. Maga sem tudta, hogy milyen befektetésre adta át a pénzt, továbbá hogy az átutaláson olyan számlaszám szerepelt, amelynek tulajdonosaként a megbízott neve szerepelt. Bár az elsőfok még kármegosztást alkalmazott (csak a kár 20%-a terhelte a biztosítót), de a másodfokú ítélet szerint a szerződés megkötésében a károsultat gondatlanság sem terheli, ezért kármegosztásra nincs indok. A

## Monoki modell – Út a munkához program

Az év során éles vita tárgyá lett a monoki segélyezési rendszer átalakítása, amelyhez hasonlóan később több más település is elfogadott. A rendszer két elemből áll:

1. megvonták a tanköteles gyerekek után járó támogatásokat azoktól a családoktól, akik nem járatták óvodába és iskolába a gyermekeiket.
2. csak azok az aktív korú, egészségi állapotuk miatt munkaképes munkanélküliek kaphatnak rendszeres szociális segélyt, akik annak ellenértékét közhasznú munkában az önkormányzatnál ledolgozzák.

Az ennek nyomán kialakult politikai vita során egy ideig úgy tűnt, hogy a kormányzat a teljes segélyrendszert is ezen elvek alapján alakítja át, ám végül az az elem elmaradt, hogy a családi támogatásokat iskolába járáshoz kössék<sup>9</sup>. A segély „munkához kötése” pedig az ún. Út a munkához programban öltött testet. Eszerint 2009. áprilistól csak azok az aktív korú munkanélkülieknek jár pénzbeni segély, akik vagy

- egészségkárosodott, vagy
- betöltötte az 55. életévét betöltötte, vagy
- 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben nem tudják biztosítani, illetve nincs a családban olyan személy, aki gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, terhességi gyermekágyi segélyben részesül, vagy
- közfoglalkoztatásban neki fel nem róható okból nem vesz részt, vagy
- olyan képzésben vesz részt, amely után keresetpótló juttatást nem kaphat,

Mindenki másnak részt kell vennie az – általában az önkormányzat által szervezett – közfoglalkoztatási programban.

A vita ugyan nehezen értelmezhető, az általunk követett szerződéselméleti megközelítéssel (nem a munkaadó és a munkavállaló közötti viszonyt érinti), de mindenképpen az egyik legfontosabb 2008-as esemény. Mindenképpen pozitívan kell viszonyulnunk ahhoz, hogy úgy tűnik újabb lépések történnek annak érdekében, hogy aki keresőképes, azt próbáljuk valamiképpen munkára ösztönözni, ezzel erősítsük az önmagunkért való felelősségvállalás ethoszát. Maga az, hogy a kérdés a politikai vita középpontjába került mindenképpen pozitív.

Ugyanakkor fel kell hívni arra is a figyelmet, hogy egyrészt a központi rendszer több ponton eltér a „monoki modelltől”, amelyre – igaz visszafogottan – a kommunikáció hivatkozott; másrészt pedig a „munkáért segélyt program” nem biztos, hogy a legjobb módja annak, hogy a munkavállalást, a felelősségvállalást erősítsük.

A központi programból 2008-ban kimaradt a gyerekek után járó támogatás iskoláztatáshoz kötése. Ennek elmaradása nem biztos, hogy szerencsés: olyan rétegben növelte volna az iskoláztatás anyagi ösztönzőit, ahol ezek meglehetősen alacsonyak.<sup>10</sup> Ugyanakkor a rendszer problémái is jelentősek:

---

Legfelsőbb Bíróság ez utóbbi ítéletet helybenhagyta. Indoklásában kifejtette, hogy nem releváns az a tény, hogy a megbízási szerződés nem terjed ki befektetési termékek közvetítésére.

<sup>9</sup> Ehelyett bekerült a szociális rendszerbe az ún. óvodáztatási támogatás, amelyet az a rászoruló kaphat, aki beiratja 3, illetve 4 éves gyermekét óvodába.

<sup>10</sup> Közgazdasági modellek (például Loury [2005]) alapján könnyen belátható, hogy a halmozottan hátrányos helyzetűek körében az iskoláztatás nem jelent olyan vonzerőt, mint az iskolázottabbak körében. Az iskoláztatás megtérülése körükben – sokszor a munkaerőpiaci diszkrimináció miatt is – alacsony, illetve ezeknek a hosszútávú hozamoknak a kiszámítása is kevésbé várható el tőlük, különös tekintettel az azonnali szükségleteikre. A segély iskoláztatáshoz kötése, rövidtávon is jövedelmi érdekeltséget teremtene.

tudhatjuk, hogy az iskolába járás nem csak a családok döntése miatt maradhat el, hanem az iskolák sem mindig „fogadókészek” az ilyen családok gyerkeinek fogadására, nevelésére (Fazekas et al [2008, szerk]). Nem mehetünk el szó nélkül amellett sem, hogy ami kevés megvalósult ezen elvből az is roppant felemás, sőt egészében inkább negatív hatásokkal járhat. A rendszer az ún. óvodáztatási támogatásban jelent meg. Ennek lényege, hogy az kaphat magasabb összegű segélyt, aki a négy-ötéves gyereket óvodába járattja. Az egyik nyilvánvaló probléma az, hogy ez nem terjed ki minden életkorra: csak az óvodába járást támogatja a későbbieket nem. Ráadásul ennek a rendszerében megjelenik egy olyan új elem, amelyet semmiképpen nem lehet helyeselni: a segély jutalmazza a képzetlenséget. Ugyanis a segély feltételei között nem csak az alacsony jövedelem és a gyerek óvodába járatása szerepel, hanem az is, hogy a szülő végzettsége ne haladja meg a nyolc osztályt. Két hasonló család közül tehát a képzetlen segélyhez jut, aki több osztályt végzett az nem. Ennek az iskoláztatás-elleni ösztönzésnek a megjelenése az egyik legveszélyesebb változás 2008-ban.

Másrészt az, hogy a monoki modellel szemben, a kormányzati program gyerek 14 éves koráig járó „gyermeknevelési kedvezmény” vélhetően jelentős csoportokat mentesít a „munkáért segély” elv megkövetelése alól.

Miközben a munkavállalás és a segélyezés közötti kapcsolat megteremtése mindenképpen üdvözlendő, nem kívánunk egyértelműen állást foglalni a konkrét program mellett (vagy ellen). Nyilvánvaló ugyanis, hogy az öngondoskodás, az önmagunkért való felelősségvállalásnak, a munkaösztönzésnek sok más módja is lehetséges a nem túl hatékony közfoglalkoztatási programok mellett (a segély csökkentésétől, a minimálbér eltörlésén át, a munkaügyi központok által – elvileg – eddig is végzett munkakészség-vizsgálat komolyabban vételéig, a munkát nem keresők segélyének megvonásáig). Mi magát az elvet üdvözljük, és azt, hogy az a közviták tárgyává vált 2008-ban.

## Összefoglaló

Összefoglalásul foglaljuk pontokba a munkaügyi szabályozás 2008-as évi változásáról, a fenitiek alapján kialakuló véleményünket.

1. 2008. alapvetően a nyugalom éve volt – ez nagy eredmény, hiszen azt jelzi, hogy a szociálpolitika, amely más területeken mind erőteljesebben jelenik meg, a munkaügyi szabályozástól távol tartotta magát.
2. 2008 arra szolgáltat példát, hogy a munkabiztonság kérdéseket inkább kártérítési bírósági úton kellene rendezni – ehhez úgy tűnik a feltételek is adóttak – és csak speciális esetben szabályozással.
3. Bár a munkaszerződések felmondását csak indokolt esetekben szabad megengedni – úgy tűnik ennek elbírálására (ahogyan az várható volt) a bíróságok 2008-ban sem voltak képesek. Igaz az, hogy a felmondásokat viszonylag könnyen megengedik, az talán csak ellensúlyozza a szabályozás keménységét.
4. Az év egyik legfontosabb eredménye, hogy a monoki modell nyomán vita indult a segélyek munkaösztönző hatásáról. Bár az elfogadott törvényekben, megítélésünk szerint, ez az ösztönzés lehetne erősebb, de a segélyezés ilyen irányú átalakítása mindenképpen pozitív lépés.

## Irodalomjegyzék

Doing Business [2008], *Doing Business 2009*, Washington: World Bank

Fazekas Károly – Köllő János – Varga Júlia [2008, szerk]: *Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért*. Ecostat, Budapest

Loury, Glen C. [2005]: A faji jövedelemkülönbségek dinamikus elmélete. in: *G.C. Loury [2005]: Előítélet, megkülönböztetés, színvakság*. Rajk László Szakkollégium, Budapest

Porter, Michael, Klaus Schwab [2008], The Global Competitiveness Report 2008-2009. World Economic Forum, Geneva

Szalai Ákos [2008]: Munkajogi szabályozás: kapitalista elvárások. *Közjó és Kapitalizmus Intézet, Műhelytanulmány* No.

Szalai Ákos [2009]: A gazdasági alkotmány változásai (a gazdaság magánjogi alapintézményi) 2008. *Közjó és Kapitalizmus Intézet, Műhelytanulmány* [megjelenés alatt]

## 1. melléklet: A szövegben hivatkozott munkaügyi esetek, 2008-ban

LB-H-MJ-2008-076: A munkavállaló adminisztrátorként kezdte egy olyan cégnél, amelynek az édesapja egyik tulajdonosa volt. Fokozatosan átvette a nyugdíjba vonuló pénztáros munkakörét. A korábbi pénztárostól tanult gyakorlatot folytatta pénztárosként: a páncélszekrényben lévő nagyobb összeget rendszeresen befizette a takarékszövetkezetbe, és a kulcsot magánál tartotta. Egyik alkalommal, amikor a páncélszekrény kulcsát otthon felejtette, a felettesével megbeszélték, hogy a kulcsot onnantól fogva inkább az irodában egy rejtkehelyen helyezik el. Erről más munkavállalók is tudtak. A felettese is rendelkezett kulccsal. A munkavállaló eleinte gyakrabban, később ritkábban (2-3 havonta) fizette be a páncélszekrényben lévő összeget, ami már 2 millió forint felett volt. A felettese ezt szóvá is tette. Következő hétfőn észlelték, hogy a páncélszekrényben levő 4.220.000 forint készpénz eltűnt. A nyomozás szerint a páncélszekrényt a munkavállaló hátrahagyott kulcsával nyitották ki. A munkavállaló elismerte: tudott róla, hogy ekkora összeget nem tarthat a páncélszekrényben, és elismerte, hogy előző pénteken befizethette volna a pénzt – mulasztására nem tudott magyarázatot adni. Ezt követően került sor a rendkívüli felmondásra. A bíróság azonban a rendkívüli felmondást nem látta indokoltnak. A másodfokú bíróság ugyanis arra hívta fel a figyelmet, hogy a munkaadó is súlyos mulasztásokat követett el. Hasonló álláspontra helyezkedett a Legfelsőbb Bíróság is: azzal, hogy a munkaadó engedte, hogy a munkavállaló a munkakört az előző pénztárostól munkaköri átadás-átvétel és a pénzkezelési szabályzat ismerete nélkül vegye át maga sem követelte meg a pénzkezeléshez kapcsolódó szigorú szakmai követelmények érvényesülését. A munkaadó, a későbbiekben sem tartott be semmilyen, a biztonságos pénzkezelésre vonatkozó alapvető követelményt sem. A Legfelsőbb Bíróság szerint, ilyen körülmények között, a készpénz eltűnését megelőző, a befizetést kérő munkaadói felhívást a munkavállaló csak szokásos figyelemfelhívásként értékelte: annak elmulasztásából feltűnő közömbösségre nem lehet következtetni. Így az „alapvető, lényeges és súlyos” munkáltatói mulasztások, hanyagság miatt a munkavállaló kötelezettségszegéseinek súlya nem alapozta meg a rendkívüli felmondást.

LB-H-MJ-2008-148: A programozó munkakörben dolgozó munkavállaló egyrészt azt sérelmezte, hogy munkaviszonyát a munkaadó valójában nem az indokolásban megjelölt átszervezés, illetve létszámcsökkentés miatt szüntette meg, hanem azért, mert nem kellő módon állt a munkához. Utóbbi esetben a rendes felmondást jogellenes lenne. Másrészt hivatkozott arra is, hogy a munkaadó nem tartotta be a csoportos létszámcsökkentés szabályait. Bár az elsőfok még a felmondás indoklását is jogellenesnek találta, de a másodfok már úgy ítélte meg, hogy a szervezeti átalakulás és a létszámcsökkentés valósult meg, a felperes munkaköre ennek keretében szűnt meg, amit alátámaszt, hogy a munkakört a munkaadó később sem töltötte be. A másodfok ugyanakkor nem értett egyet azzal sem, hogy a csoportos létszámleépítés szabályait alkalmazni kellett volna, hiszen az elbocsátottak létszáma nem tette azt indokolttá. A legfelsőbb bíróság azonban már indokoltnak találta a csoportos létszámleépítés szabályaira hivatkozó érvelést. Ugyanis a munkaadó a munkavállalói érdekképviselőkkel 2000-2002. évre érvényes Foglalkoztatáspolitikai Megállapodást kötött, amelyben a felek kikötötték, hogy az alperes minden, az általa kezdeményezett létszámcsökkentést csoportosnak tekint, és a csoportos létszámcsökkentés szabályai szerint jár el. Ennek kapcsán a Legfelsőbb Bíróság felhívta a figyelmet arra, hogy tiltó törvényi rendelkezés hiányában a kollektív szerződésben a munkavállalóra kedvezőbb csoportos létszámcsökkentési szabályok alkalmazásáról a munkáltató jogszerűen rendelkezhetett.

LB-H-MJ-2008-178: A munkavállaló azért kért kártérítést, mert a szilikózis megbetegedése a munkáltatónál alakult ki, főként a szilícium-dioxid tartalmú anyag használata során. 1992-től 1994-éig szakmunkásképző intézetben fogtechnikus szakmát tanult, ezt követően 1995-ig az GMK-nál dolgozott fogtechnikusi munkakörben. 1995-ben létesített munkaviszonyt az alperesnél fogtechnikusként. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a betegség szükségképpen a munkaviszonyával okozati kapcsolatban alakult ki, mivel a magánéletben szilikózis megbetegedést nem szenvedett. Az alperes munkáltató a vétlenségét nem tudta bizonyítani. A Legfelsőbb bíróság hangsúlyozta, hogy a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felel. A munkáltató vétkességét azonban a törvény vélelmezi, tehát bizonyítania neki kell ennek ellenkezőjét. A Legfelsőbb Bíróság hangsúlyozta azt is, hogy a felperes szilícium-dioxidot tartalmazó anyaggal dolgozott, amely minősítése során olyan minősítést kapott, mely szerint az anyag porát akkor sem szabad belélegezni, ha a belélegzést követő, egészséget veszélyeztető hatások nem ismertek.

LB-H-MJ-2008-182: A munkavállaló park- és közterületgondozóként dolgozott, amikor egy önkormányzati óvodánál a füves szemét és falevelek összegyűjtése közben villával beleszúrt a kupacban lévő méhraj fészekbe, a méhek megtámadták, és a szúrások miatt bekövetkezett légzésbénulás következtében elhunyt. Minden bíróság megállapította a munkaadó teljes felelősségét – az elhunyt közrehatását annak ellenére sem állapították meg, hogy közepes alkoholos befolyásoltság állapotában volt.

LB-H-MJ-2008-202: A munkavállaló útburkolat festőként dolgozott, de munkaideje egy részében gépjárművek előkészítésével és festésével is foglalkozott. A munkát szabad térben végezte, a munkaadó védőfelszerelést biztosított számára. 2005. áprilisában a három éve tartó fulladásos, köhögéses panaszaival jelentkezett orvosánál, aki allergiatesztet végzett és festékhígítóra allergiás reakciókat mutatott. A munkaadó a munkaviszonyt 2005. június 1-jén árbevétel csökkenésre hivatkozással felmondta.

A bíróság által felkért igazságügyi orvosszakértő nem talált okozati összefüggést a munkavégzés közben használt anyagok és a légzőszervi megbetegedés között. A szakértői vélemény utal ugyan arra, hogy az aszfaltozásnál használt irritatív hatású gőzök és a használt vegyi anyagok ronthaták a felperes állapotát, de ezen feltételezés még nem elégséges ahhoz, hogy a munkaügyi bíróság megállapítsa a munkaadó felelősségét. A Legfelsőbb Bíróság új tárgyalást rendelt el, mivel álláspontja szerint a szakértői jelentés szerint nem zárható ki az ok-okozati összefüggés. Az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet (OMFI) szakvéleménye szerint a felperes egészségi állapotát a munkahelyen használt vegyi anyagok kedvezőtlenül befolyásolhatták. Az, hogy a hatás nagysága nem volt pontosan megállapítható, a munkaadó kárfelelősségét nem zárja ki, hanem a közrehatás mértékének vizsgálatát teszi szükségessé. Kiemelte ugyanakkor azt is, hogy a megbetegedés, illetve az állapotrosszabbodás és a munkaviszony összefüggését, az orvostudomány adott fejlettségi szintjére figyelemmel a felperesnek kell bizonyítania.

LB-H-MJ-2008-213: A felperest 1997. július 1-jétől, határozatlan idejű munkaviszonyban, vezérigazgatói asszisztens munkakörben foglalkoztatta az alperes. 2000. áprilisától gyermekgondozása miatt fizetés nélküli szabadságot vett igénybe. A gyermekgondozási segély folyósítása alatt, 2001. november 1-jétől emberi erőforrás vezető munkakörben dolgozott, részmunkaidőben, (heti 20 órában az alperesnél. 2002. májusától – második gyermeke megszületését követően – szülési szabadságon, illetőleg a gyermekgondozása miatt fizetés nélküli szabadságon volt 2005. május 25-éig. A munkaadó a munkaviszonyát 2005. augusztus 15-én rendkívüli felmondással szüntette meg. A vita tárgya az volt, hogy a részmunkaidős munkára szóló szerződés határozott időre (a gyermekgondozás idejére), vagy határozatlan időre szült. Az elsőfokú bíróság határozott időre szólónak tekintette és a megszüntetés jogellenessége miatt a teljes munkaidőre járó munkabér figyelembevételével határozta meg. Ezzel értett egyet a Legfelsőbb Bíróság is. Kifejtette, hogy a korábbi bírósági döntés megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy a munkaszerződés módosításakor a peres felek akarata arra irányult, hogy a fizetés nélküli szabadság leteltét követően az alperes továbbra is határozatlan idejű munkaviszonyban, teljes munkaidőben dolgozzon. A felperes a két szülés között kifejezetten a munkaadója kérésére állt ismételt munkába. Az, hogy a munkaadónál időközben a vezérigazgató személyében változás következett be, és az új vezérigazgatónak más elképzelései és szándékai voltak, nem értelmezhető a munkavállaló terhére.

LB-H-MJ-2008-227: A munkavállaló 2003. február 2-ától állt a munkaadó alkalmazásában a P. Borozóban, mint kiszolgáló. A borozó hétfőtől-szombatig minden nap 5 órától 23 óráig volt nyitva, vasárnapi napokon változó nyitva tartás mellett 6 és 19 óra között. A munkavállaló ez idő alatt több munkaszerződést is kötött. Az utolsóban próbaidőt kötöttek ki, amelynek utolsó napján 2004. április 22-én a munkaadó munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Ennek előzménye volt, hogy a munkavállaló bejelentése alapján az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség Megyei Felügyelősége ellenőrzést tartott a vendéglátó egységben, és megállapította, hogy az alperes nem tartja nyilván a rendes- és rendkívüli munkaidőt, nincs a munkavállalói részére munkaidő beosztást, nem tartja be a napi munkaidő hosszára vonatkozó törvényi korlátozást, és nem fizet a munkavállalóinak éjszakai munkavégzés esetén járó éjszakai pótlékot. A munkaadó ezt követően aláíratott havi teljesítménylapokat, amelyek napi négy órás munkavégzést igazoltak.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint megállapítható, hogy a felperes 2003. február 2-ától 2004. április 22-éig terjedő időben alkalmazásban állt. Minden második nap 5 órától 23 óráig terjedő időben végzett munkát. Pihenőnapokon 52 nap átlagban 13 órát dolgozott. A munkaadót ezért kötelezték arra, hogy rendkívüli időben végzett munkája ellenértékét fizesse meg. Az elsőfok a munkaviszony felmondásának jogellenességét nem találta bizonyítottnak – lévén az utolsó munkaszerződésben 30 napos próbaidőt kötöttek ki. A másodfok megállapította azt is, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt, mert próbaidőt a munkaviszony

folyamatos fennállta esetén nem lehet kikötni. Az új munkaszerződés kapcsán a munkaadó arra hivatkozott, hogy a Megyei Közigazgatási Hivatal Fogyasztóvédelmi Felügyelőség 2003. július 2-án tartott próbavásárlást hajtott végre, és megállapította, hogy a kiszolgáltatást egyedül végző felperes „vendéglátó értékesítő tevékenység végzéséhez szükséges képesítéssel nem rendelkezik, gimnáziumi érettségi végzettsége van”. A Felügyelőség határozattal kötelezte az alperest arra, hogy szakirányú végzettséggel rendelkező személy foglalkoztasson. A másodfok ezt az érvelést önmagában nem fogadta el: azt várta el a munkaadótól, hogy nem bizonyítsa: a naponta 5 órától 23 óráig nyitva tartó borozóban milyen munkaidő beosztás mellett, a felperesen kívül még kik végeztek munkát. Mivel ez nem történt meg, ezért indokoltnak tartotta az elsőfokú azon következtetését, hogy a munkaviszonya 2003. február 2-ától 2004. április 22-éig folyamatosan fennállt, és ezen idő alatt éjszakai időben és a törvényes munkaidőt meghaladóan végzett munkát. A Legfelsőbb Bíróság mindehhez hozzátette, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a szakképzés elvárásának milyen módon tett eleget.

BH 2008.97: A munkavállaló 2001-ben létesített munkaviszonyt kábelkonfekciós munkakörben. Később fröccsöntő képzésben vett részt, és 2001 novemberétől két műszakban fröccsöntőként dolgozott. A munkaköri orvosi alkalmassági vélemény szerint a felperes mindkét munkakör ellátására alkalmas volt. 2005. április 19-én fröccsöntő munkát végzett a délutáni műszakban, amikor 18 óra körül elfogyott a munka, és a termelésirányító kábelkonfekciós munka végzésére küldte. A felperes azonban az utasításnak nem tett eleget. Másnap ennek indokaként azt mondta, hogy erre egészségi okból nem alkalmas, mivel március 16-án is rosszul lett, fulladt, nehezen tudott felállni és ki kellett vinni a szabad levegőre. A munkaadó munkamegtagadásra hivatkozva rendkívüli felmondással megszüntette munkaviszonyát – utalva arra is, hogy az egészségügyi alkalmatlanságát nem tudta igazolni. Bár az elsőfokú bíróság még megállapította a munkavállaló köteleességességét, de a másodfok és a Legfelsőbb Bíróság már a felmondást találta jogszerűtlennek. Arra hivatkoztak, hogy döntő jelentősége annak volt, hogy a munkaadó nem végeztette el az ólommal és vegyületeivel dolgozók számára az évente szükséges munkaalkalmassági vizsgálatot. Kimondta a Legfelsőbb Bíróság: ha a veszélyes anyagok jelenléte miatt kötelező orvosi alkalmassági vizsgálatot a munkáltató elmulasztja, akkor a továbbiakban akkor sem élhet rendkívüli felmondással, ha a munkavállaló olyan egészségi állapotra hivatkozással tagadja meg a munkát, amely utóbb nem igazolódik. A munkavállaló az adott esetben tehát alappal tagadta meg az utasítást, és Mindezt nem érinti, hogy a konkrét okot csak másnap, a meghallgatásakor közölte, mivel egymagában az utasításmegtagadás okának másnapi közlése – a munkáltatói mulasztás fényében – nem ad alapot rendkívüli felmondásra.

BH2008.131: A munkavállaló, mint CNC gépkezelő lépett munkaviszonyba munkakörben – akkor a munkakörére a foglalkozás-egészségügyi orvos alkalmasnak minősítette. (Igaz előírta, hogy epilepsziás megbetegedését a megfelelő gyógyszerterápiával kell egyensúlyban tartania.) 2004. november 19-én a munkahelyén rosszul lett és a 2005. március 27-éig tartó keresőképtelensége alatt is kétszer volt epilepsziás rohama. Ezt követően azonban az őt kezelő szakambulancia orvosa 2005 februárjában, a foglalkozás-egészségügyi orvos pedig 2005 márciusában a felperest alkalmasnak minősítette a CNC gépkezelő munkakör betöltésére. Ezután azonban a munkaadó már csak udvartakarító munkakörben kívánta alkalmazni, ennek érdekében munkaszerződés-módosítást ajánlott. Ezt a munkavállaló nem fogadta el. A munkaadó munkavégzésre hívta fel a munkavállalót, majd, miután ő levélben közölte, hogy a távolmaradásnak a műhelyből történt munkáltatói kitiltás az oka, 2005. május 23-án rendkívüli felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Indokolása szerint: a munkáltatói tájékoztatás és felhívás ellenére sem jelent meg munkavégzésre. Erre a felmondásra azután került sor, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos a munkavégzés helyének megtekintése után úgy nyilatkozott, miszerint „biztonságosabb” és „a felperesnek is jobb lenne”, ha könnyebb munkakörbe kerülne. A bíróság a felmondás jogellenesnek nyilvánította azért, mert a munkáltató nem jogosult a foglalkozás-egészségügyi orvos által adott munkaköri orvosi alkalmassági minősítés önkényes figyelmen kívül hagyására. Lett volna alkalma felülvizsgálatot kérni, azonban nem élt ezzel a lehetőséggel. A foglalkozás-egészségügyi orvos által tett kijelentés a „biztonságosabb” foglalkoztatásról nem mérvadó, mivel az nem változtatta meg a már megadott orvosi alkalmassági minősítést.