
Hányszor lehet a munkaviszonyt felmondani, avagy a hatálytalanság a munkajogban

Rácz Zoltán*

A szerződés létesítésének folyamatában a polgári jogban három fogalom bír jelentőséggel: a létre sem jött, az érvénytelen és hatálytalan szerződés. A munkajogban ugyanúgy vizsgálhatjuk a szerződés, illetve munkajogviszony létrejöttének alakulását, bár némiképpen eltérő módon. A munkajog kevésbé kutatott jogintézményei közé tartozik a létre sem jött, érvénytelen, hatálytalan munkaszerződés, a bírói gyakorlat is kevés esetet tartalmaz. Érdekes bírói ítélet született a hatálytalanság körében, amely szerint egy munkavállalói felmondást követően jogszerű a munkáltatónak is felmondani a jogviszonyt. Szorosan ide kapcsolódik a felmondás visszavonásának problémája is, visszavonható-e az egyoldalú felmondás a másik fél beleegyezésének hiányában.

Kulcsszavak: munkajog, érvénytelenség, hatálytalanság, felmondás

How many times can a labour relation be terminated or ineffectiveness in labour law

In the process of establishing a contract, three concepts are significant in civil law: the non-existent, the invalid and the ineffective contract. In labour law, we can examine the development of the establishment of a labour contract or a labour relation in the same way, although with a small difference. Non-existent, invalid and ineffective labour contract are less researched legal institutions of labour law, according to which judicial practice contains only a few cases as well. An interesting court ruling has been made in the field of ineffectiveness, stating the legality of termination of labour relationship by the employer after the termination of it by the employee. The problem of revocation of termination closely related here: it is a question if unilateral termination can be revoked in the lack of the other party's consent.

Keywords: labour law, invalidity, ineffectiveness, termination

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.3.1025>

1. Bevezetés

Egy korábbi tanulmányunkban foglalkoztunk a munkajogi érvénytelenség jogalkotási és jogalkalmazási dilemmáival.¹ Jelen tanulmányunkban egy szintén kevésbé kutatott, de ugyancsak jelentős jogintézmény, a munkajogi hatályosság, illetve hatálytalanság kérdéseit kívánjuk elemezni.

1951. évet követően az ún. szocialista munkajog – követve a szovjet munkajog rendszerét és megközelítését – arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkajog önálló jogág. Az önálló jogágiság problémájával terjedelmi okokból nem kívánunk foglalkozni, hiszen ez egy önálló tanulmány tárgya is lehetne. Mindenesetre azt

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

¹ Rácz Zoltán: *A jogalkotás és jogalkalmazás ellentmondásai a munkajogi érvénytelenség körében*, in: Miskolci konferenciák 2018-2019. In memoriam Novotni Zoltán. Emlékkönyv Novotni Zoltán professzor halálának 25. évfordulója alkalmából (szerk.: Pusztahelyi Réka), Miskolc, 2021, 163-174. o.

tényként kezelhetjük, hogy a magyar munkajog magánjogiasodása², a polgári joghoz való közelítése egy hosszabb idő óta tartó folyamat. Radnay Józsefnek az akkori Legfelsőbb Bíróságon betöltött kollégiumvezetői tevékenysége során egyre gyakrabban hivatkoztak a bírúk a polgári jogi jogelvekre a munkaügyi perekben³(pl. utaló magatartás szabályai), illetve az 1992. évi XXII. törvény több olyan jogintézményt is tartalmazott, amelynek polgári jogi gyökerei voltak (érvénytelenség, jóhiszeműség és tisztesség elve, rendeltetésellenes joggyakorlás), továbbá a törvény használt polgári jogi fogalmakat (pl. jogképesség, cselekvőképesség) anélkül, hogy ezeket definiálta volna munkajogi szempontból. A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve is használja kifejezett utaló szabály nélkül a polgári jogi alapfogalmakat, illetve az egyes fejezetek végén megjelöli azokat a Ptk.-ban szabályozott rendelkezéseket, amelyeket megfelelően alkalmazni kell a Munka Törvénykönyvében is.

Ahhoz hogy, a munkajogi hatályosság és hatálytalanság elemzéséhez hozzá tudjunk látni, mellőzhetetlen a polgári jogi megfelelő intézményeinek bemutatása.

2. Hatályosság és hatálytalanság a polgári jogban

A polgári jogban a szerződés létesítési folyamatában három fogalom bír jelentőséggel: a létre nem jött, az érvénytelen és a hatálytalan szerződés fogalma. A Ptk. szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás akkor feltétele a szerződés létrejöttének, ha a fél egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy az adott kérdésben való megállapodás hiányában a szerződést nem kívánja megkötöni. A szerződés akkor jön létre, amikor az elfogadó jognyilatkozat hatályossá válik.⁴ A fenti feltételek hiányában a polgári jog értelmezése szerint a szerződés létre sem jön.

A polgári jogi érvénytelenség esetében az adott jognyilatkozat a célzott joghatás kiváltására akár alaki, akár tartalmi okok miatt alkalmatlan.

Rátérve a szerződés hatálytalanságának lényegére, arról van szó, hogy a felek közötti megállapodás létrejötté és érvényessége megvalósul, ugyanakkor mégsem képes a felek közötti joghatás kiváltására. Éppen ezért a hatálytalanság vizsgálatának a szerződés léte és érvényessége előfeltétele, bármelyik fennállása ugyanis kizárja a hatálytalanság jogkövetkezményeinek alkalmazhatóságát. A jogkövetkezmények tekintetében is komoly eltérés mutatkozik a három jogintézmény között. Tekintettel arra, hogy a nemlétező szerződések esetén a felek között hiányzik a megállapodás alapvető eleme, azaz a konszenzus, így ilyenkor nem beszélhetünk

² Lásd: Kiss György, Prugberger Tamás, Kenderes György tanulmányait

³ RÁCZ Zoltán: A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében, in: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* (szerk.: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit), Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata,, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, 363-371. o.

⁴ Ptk. 6:63. § (1)-(2) bekezdés és Ptk. 6:69. § (1) bekezdés

joghatásokról. Amennyiben azonban mégis történik teljesítés, akkor a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint kell a felek közötti jogviszonyt rendezni.^{5 6}

A hatálytalanság kapcsán a Ptk. utaló szabályt alkalmaz, kimondja ugyanis, hogy hatálytalan kontraktus alapján a teljesítés nem követelhető, és a hatálytalan szerződés alapján történt teljesítésekre az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni.

Egyebekben a hatálytalanság kapcsán a Ptk. kimondja, hogy ha a felek a szerződés hatályának beálltát bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a szerződés hatálya a feltétel bekövetkeztével áll be, míg ha a szerződés megszűnését tették bizonytalan jövőbeli eseménytől függővé, úgy a feltétel bekövetkeztével a szerződés hatályát veszti (ugyanazt a szabályt kell alkalmazni, ha a szerződés hatályának beálltát vagy megszűnését valamely időponthoz kötötték a felek). A Ptk. ismeri a beleegyezéstől vagy jóváhagyástól függő szerződést is, ezekben az esetekben a beleegyezéssel vagy jóváhagyással a szerződés a megkötés időpontjára visszamenőlegesen válik hatályossá.⁷ Végezetül a Ptk. a szerződés hatálytalanságának joghatása körében kimondja, miszerint amennyiben a szerződés hatálya nem áll be vagy hatályát veszítette, a szerződés teljesítése nem követelhető, egyébként pedig a hatálytalan szerződés alapján történt teljesítésekre az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni.⁸

A bírói gyakorlat is foglalkozott a polgári jogi hatálytalanság kérdésével (az érvénytelenséggel való összefüggései tekintetében).⁹ Az elvi bírói döntés szerint az érvényesség, valamint a hatályosság, illetve az érvénytelenség és a hatálytalanság nem használhatók szinonimaként, mert eltérő jogi tartalommal bírnak és eltérő jogkövetkezményekkel járnak. A szerződés (jogügylet) akkor érvényes, ha mind alakilag, mind tartalmilag megfelel azoknak a jogszabályoknak, melyek az adott szerződésre irányadók. A jogügylet hatályossága viszont azt jelenti, hogy az érvényes szerződésből eredő jogok érvényesíthetők, a kötelezettségek kikényszeríthetők, tehát a jogügylet képes kifejteni mindazokat a joghatásokat, amelynek érdekében a felek létrehozták.

3. A munkajogi hatályosság egyes kérdései

A munkajogban ugyanúgy vizsgálható a munkaszerződés, illetve munkaviszony létrehozásának folyamata, mint a polgári jogban, megkülönböztetjük a létre sem jött, érvénytelen és hatálytalan munkaszerződés kategóriáit. A létre sem jött

⁵ KRISTON Edit: A szerződés létrejöttének, érvényességének és hatályosságának általános megközelítése, In: *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban* (szerk.: Kriston Edit – Sági Edit), Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztésért, Miskolc, 2019, 3-5. o., 4. o.

⁶ WELLMANN György: *A szerződések általános szabályai az új Ptk.-ban*. Szerződések tára - Az új Ptk. alapján Új magánjog sorozat 1. kötete HVG-ORAC, Budapest, 21-41. o.

⁷ Ptk. 6:116. §, 6:117. §, 6:118. §, 6:119. §

⁸ V. Könyv: Kötelmi Jog Második rész A szerződés általános szabályai, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2007/3., 3-15. o., 14-15. o.

⁹ 1/2002. PJE

munkaszerződés kutatása csak a legutóbbi időben kezdődött meg,¹⁰ sem az eddigi munkajogi szakirodalom, sem a bírói gyakorlat nem tulajdonított ennek a kérdésnek túlzottan nagy jelentőséget, annak ellenére, hogy ez a fogalom számos anyagi jogi (jogágak közötti) és eljárásjogi problémát vet fel.

A munkajogi érvénytelenség kérdéseit jelen tanulmányban azért nem kívánjuk feszegetni, mert korábban már utaltunk rá, hogy ezzel kapcsolatos álláspontunkat egy ezt megelőző tanulmányunkban már kifejtettük.

A munkajogi hatályosság kérdéseivel a korábbi jogirodalom is foglalkozott, egy munkajogi jogintézmény, a munkáltatói utasítás relációjában.¹¹ A szerző álláspontja szerint az utasítás hatályosulásának általános szabályaként is a közlést, pontosabban a tudomásra hozatalt kell tekinteni. Tehát az érvényes utasítás a közléssel válik „érzékelhetővé”, vagyis ezen időponttól hatályosul.

Kíss György a munkajogviszony hatályossága kapcsán a munkajogviszony keletkezése és kezdő időpontja, a munkajogviszony egyéb hatályossági feltételei és végül a munkajogviszony időtartamának meghatározása kérdéseit vizsgálta. Hangsúlyozzuk, hogy ezek a kérdések nem a munkaszerződés, hanem a munkajogviszony hatályosságának körébe tartoznak. A munkajogban ugyanis – szemben a polgári joggal – a munkaszerződés és a munkajogviszony létesítésének folyamata szorosan összefügg egymással.

A jelenlegi szakirodalom a hatálytalanság kapcsán kifejti, miszerint csak az érvényes nyilatkozat lehet hatálytalan vagy hatályos. A hatálytalan jognyilatkozat képes ugyan kiváltani a célzott joghatást, de valamilyen oknál fogva mégsem teszi ezt, azaz még vagy már nem származnak belőle jogok és kötelezettségek (pl. felfüggesztő vagy bontó feltétel miatt). A hatályos jognyilatkozat nemcsak potenciálisan képes kiváltani a célzott joghatásokat, hanem ténylegesen ki is váltja azokat.^{12 13}

4. Hatályossági kérdések a hatályos Munka Törvénykönyvében

Az Mt. szabályozása értelmében az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza (a normaszöveg megfogalmazásának körülményeire a későbbiekben visszatérünk).¹⁴ Az Mt. rendelkezései szerint a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Mint látható, a kódex a Ptk. megoldását tette magáévá a függőben levő feltétel szabályozásánál. Ezen kívül az Mt. rögzíti még, hogy az ellentmondó, lehetetlen vagy

¹⁰ HERDON István: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén*, Munkajog, 2020/4., 4-13. o.

¹¹ ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977, 72-76. o.; KISS György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000, 112-117. o.

¹² KUN Attila – HOMICSKÓ Árpád Olivér – EMBER Alex – PETROVICS Zoltán: *Megújult munkajogi szabályozás*, Nemzeti Közszerzők Társasága, Budapest, 2018, 15. o.

¹³ Lásd még erről: NÁDAS György: *Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében*, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. klnsz., 401-408. o., 404. o.

¹⁴ Mt. 15. § (4) bekezdés

értelmezhetetlen feltétel érvénytelen, a megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.¹⁵

5. Hányszor lehet egy munkaviszonyt felmondani?

A bíróságok egy konkrét – nem publikált - ügyben foglalkoztak a hatálytalanság kérdésével (a jogesetben felmerült még a joggal való visszaélés, a jóhiszeműség és tisztesség követelménye is). Jelentőségénél fogva az ügy tényállását és jogi indoklását is a szokásosnál részletesebben ismertetjük. A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon folyamatban volt ügyben az alábbi tényállást állapította meg.

A felek 2016. augusztus 3-án határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek, melyben felperes alapbére havi bruttó 2.500.000 forint volt. A felek a szerződés 3. pontjában rögzítették, hogy felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalónak minősül, így munkaviszonyára az Mt. általános szabályait – a jelen munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában – a vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérésekkel (Mt. 208-211.§) kell alkalmazni. A munkaszerződés 12. pontja szerint a munkáltatónak a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. rendelkezései alkalmazandók azzal, hogy a munkáltató a felmondás indoklására nem köteles. A munkaszerződés 13. pontja szerint a felek megállapodtak abban, hogy a munkavállaló felmondási ideje a munkaviszony munkavállaló általi felmondása esetén hat hónap.

Felperes 2017. október 27. napján munkavállalói felmondást közölt alperessel, mely szerint a jogviszonyát hat hónapos felmondási idővel 2018. év április hó 26. napjára megszünteti. Alperes 2017. december 11. napján kelt felmondással felperes munkaviszonyát az Mt. 65. § (1) bekezdése, 68. § (1) bekezdése, 69. § (1) bekezdése és a 210. § (1) bekezdése, valamint a munkaszerződésének 12. és 13. pontja alapján felmondással megszüntette. A felmondás szerint a felmondási idő kezdete a felmondás közlését követő nap, a felmondási idő az Mt. rendelkezése szerint harminc nap, ennek alapján felperes munkaviszonya 2018. január 10. napján szűnik meg. A munkáltató a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettsége alól a felperest.

Felperes 2018. január 10. napján keresetet terjesztett elő munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt. Kérte a bíróságot, hogy állapítsa meg, hogy az alperes 2017. december 11. napján kelt munkáltatói felmondása jogellenes és a felperes 2017. október 27. napján kelt munkavállalói felmondása jogszerű, valamint kötelezze alperest, a felmondás jogellenességének következményeként az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján harminc nap felmondási időre járó távolléti díj, bruttó 5. 087.719.- forint, továbbá 2018. január 11. napjától 2018. április 26. napjáig terjedő felmondási időre 12.719.325.- forint megfizetésére.

Írásbeli ellenkérelmében az alperes előadta, hogy felperes azon hivatkozása, mely szerint a munkaviszonyt csak egyszerre egy jogcímen lehet megszüntetni ellentétes

¹⁵ Mt. 19. § (1)-(2) bekezdés

érdekű felek által egyoldalú nyilatkozattal, ez téves, annak semmiféle jogszabályi alapja nincs. Tekintettel arra, hogy a munkaviszony nem a felmondás közlésével, hanem a felmondási idő lejártával szűnik meg, így a munkaviszony fennállásának ideje alatt a munkáltató nincs elzárva attól, hogy gyakorolja a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó jogát, ezt a munkavállaló megszüntető jognyilatkozata nem zárhatja ki.

Az első fokú ítélet szerint a felperes keresete az alábbiak szerint megalapozott volt.

A bíróság felperes azon hivatkozását megalapozottnak találta, miszerint a joggal való visszaélés azzal valósult meg, hogy alperes felmondása a felperes jogos érdekének csorbítására irányult, azzal, hogy alperes a felperes által közölt felmondás felmondási ideje alatt felperes jogviszonyát felmondással megszüntette 2018. január 10. napjával, így az eredetileg a felperes által közölt felmondási idő végéig, azaz 2018. április 26. napjáig nem kellett megfizetnie felperes bérét. A bíróság álláspontja szerint a joggal való visszaélés ebben a vonatkozásban további bizonyítást nem igényelt, tekintettel arra, hogy felperes ezen hivatkozása – miszerint alperes kedvezőtlenebb helyzetbe hozta felperest a felmondási idő tekintetében – olyan tény, aminek igazolása nem szükséges. A bíróság hivatkozott az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértésére is. A jóhiszeműség és tisztesség elve alapján a jogok gyakorlása, illetve kötelezettségek teljesítése során a másik fél érdekére tekintettel kell lenni, ez a munkaviszonyban, a felek alá-és fölérendeltségi viszonya okán kiemelt jelentőségű elvnek tekintendő. Jelen perbeli esetben az alperes magatartása – a felperesi munkavállalói felmondást követően alperesi munkáltatói felmondás közlése – ebbe az elvbe ütközik, hiszen a felperes felmondási ideje alatt közölt felmondása ahhoz vezetett, hogy a felperes munkaviszonya jóval azt megelőzően szűnt meg, mint ahogy az az ő felmondása alapján szűnt volna meg, ezzel sérült felperes érdeke. A fentiek alapján a bíróság megállapította, hogy alperes felmondása sértette a joggal való visszaélés elvének tilalmát, ezáltal jogellenesnek minősült, erre tekintettel felperest kár érte.

Az ügyben másodfokon a Miskolci Törvényszék járt el és a fellebbezések közül az alperes fellebbezését találta megalapozottnak. A másodfokú bíróság szerint azt kellett vizsgálni, hogy a keresettel támadott intézkedés során megvalósult-e a joggal való visszaélés az alperes részéről. Önmagában a munkáltatói és munkavállalói felmondási idő hossza közötti különbség nem alapoz meg visszaélésszerű joggyakorlást, a felek ugyanis a munkaszerződésben megállapodtak, konszenzus jött létre közöttük ebben a kérdésben, melynek következtében a felek megállapodása határozta meg az eltérő mértékű felmondási idő alkalmazásának lehetőségét. Hangsúlyozta a törvényszék, hogy a felperes lehetségesnek, jogszerűnek és hatályosnak vélte, hogy a felperesi rendes felmondást követően, nem azonnali hatályú, hanem rendes felmondás gyakorlására kerüljön sor az alperes részéről. A felperes semmi olyan többlet-tényállítást azonban nem tett, nem bizonyított, ami alapján arra lehetne következtetni, hogy az alperesi intézkedés szemben állna a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szerződésben rögzített jog rendeltetésével.

Álláspontunk szerint a jogerős ítéletet hozó bíróság csak közvetetten foglalkozott a munkajogi hatályosság/hatálytalanság kérdésével, alapvetően a joggal való visszaélés elvét teljesen félre. A hatályosság problémáját illetően az a következtetés vonható le a jogerős ítéletből, miszerint kifejezett tiltás hiányában a munkaviszonyt egymás után többször is megszüntetheti felmondással a munkaviszony mindkét alanya (az ugyanazon alany által történő többszöri felmondás kérdésével a következőkben foglalkozunk).

6. A felmondás visszavonásának problémája

A munkaviszony két alanya által közölt felmondás lehetőségén túlmenően foglalkoznunk kell az ugyanazon alany által közölt felmondások kérdésével.

A munkajogi kommentár irodalom egyetért abban a kérdésben, hogy a felmondás egyoldalú jognyilatkozat¹⁶. A bírói gyakorlat és a jogirodalom is jogszerűnek ítéli meg azt az élethelyzetet, amikor a munkáltató a felmondás közlését követően a felmondási idő alatt szerez tudomást a munkavállaló részére közölhető azonnali hatályú felmondást megalapozó körülményekről és ezen időszak alatt közli az azonnali hatályú felmondást.¹⁷ Ezt erősíti meg a BH 2002.31. számon közzétett eseti döntés is, amely kimondta, hogy a munkáltató a rendes felmondás közlését követően, a felmondási idő alatt - miután a munkavállaló munkaviszonya még nem szűnt meg - rendkívüli felmondással élhet. Ilyen esetben a munkaviszony az azt azonnali hatállyal megszüntető rendkívüli felmondással szűnik meg, ennél fogva a rendes felmondást tartalmazó jognyilatkozathoz már nem fűződik munkaviszonyt megszüntető joghatás. Hozzá kell tennünk, hogy a jogirodalom a fenti megállapításokat a munkáltató részéről gyakorolható felmondásokra vonatkoztatja, mert arról sem a jogirodalom, sem a bírói gyakorlat nem szól, hogy ugyanezt az elvet alkalmazni kellene a munkavállalói felmondások esetében is. Álláspontunk szerint pedig elképzelhető olyan élethelyzet, amikor a munkavállaló szünteti meg felmondással a jogviszonyát, majd az általa is kötelezően betartandó felmondási idő alatt jut tudomására azonnali hatályú felmondást megalapozó munkáltatói kötelezettségzegés vagy lehetetlenüléshez vezető magatartás. A fenti kérdések vetik fel a felmondás visszavonásának a problémáját.

A jelen tanulmányban már korábban idézett Mt. 15. § (4) bekezdése értelmében – amely normaszöveg a korábbi bírói gyakorlat mechanikus átvételét jelentette – az egyoldalú nyilatkozat – így a felmondás is – a címzettel való közléssel válik hatályossá és csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. Ezt az elvet számtalan eseti döntés erősítette meg a bírói gyakorlatban.¹⁸

¹⁶ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 134. o.; BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2012, 350. o.

¹⁷ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL – PETHŐ i.m. 163. o., BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS i.m. 355. o.

¹⁸ L. BH 1998. 51. A rendkívüli felmondás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a másik fél hozzájárulása nélkül a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti. E jognyilatkozat visszavonására csak a másik fél kifejezett, egyértelmű hozzájáruló nyilatkozata alapján van lehetőség. BH 1997. 606. I. A felmondás

A felmondás visszavonhatatlanságának a felfogása korábban is vezetett életszerűtlen megoldásokhoz, például olyan esetekben, amikor még a korábbi Mt. hatálya alatt a munkáltató felmondást közölt a munkavállalóval úgy, hogy nem tudott arról, miszerint a felmondás közlésekor az érintett már keresőképtelen állományban áll (mert ezen tényt a munkavállaló nem közölte vele). Ez a helyzet a korábbi Mt-ben felmondási tilalmat jelentett és nem volt lehetőség arra, hogy a munkáltató – miután tudomást szerzett a keresőképtelenség tényéről – visszavonja az immár jogellenesnek minősülő felmondást. A felmondás visszavonhatatlanságának szigorú szabályán az első részt az új Mt. 65. § (5) bekezdése, pontosabban annak a 17/2014. (V.30.) AB határozat miatti módosítása ütötte. 2012-ben az eredeti normaszöveg szerint a nő munkavállaló a várandósságára, illetve a lombikbébi programban való részvételére csak akkor hivatkozhatott, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. Ezt az életszerűtlen és emberi méltóságot sértő szabályt az Alkotmánybíróság alkotmányosértőnek ítélte¹⁹. A régi szabály helyébe a következő lépett: „A munkavállaló a (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.” Álláspontunk szerint belátva az egyoldalú címzett jognyilatkozatok visszavonhatatlanságának életszerűtlenségét, változtatni kellene ezen a bírói gyakorlaton és indokolt esetben nem kellene belekényszeríteni felmondás jogellenességének jogkövetkezményei miatti perekbe a munka világának szereplőit.

7. Összegzés

A munkajog a szerződés, illetve munkaviszony létesítésének folyamatába a polgári jogihoz hasonló, de részleteiben mégis eltérő szabályozást választott. A létre sem jött szerződés kategóriájával a jogi oktatáson kívül rendkívül kevesen foglalkoztak, holott számtalan elméleti és gyakorlati probléma vetődik fel ennek kapcsán. A munkajogi érvénytelenség ugyan önálló szabályozást nyert az Mt-ben erős polgári jogi alapokon, de a jogalkotás és a jogalkalmazás során számos dilemma merül fel. Ezek közül kiemelésre szorul a munkajogi színlelt szerződések, illetve a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetések munkavállaló által történő megtámadásának bírói gyakorlata. A bírói ítéletek vizsgálatát követően kijelenthető, hogy ezen utóbbi kérdésben a munkavállalók kevés sikerélményről tudnak beszámolni. Szintén kiemelését érdemel az Mt. 31. §-nak utaló szabálya folytán

annak közlésével hatályosul, amelyet a munkáltató egyoldalúan, a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem vonhat vissza. II. A joghatályosan közölt felmondást követő további felmondások már jogellenesek és az első felmondás jogellenessége miatt a munkavállalót a törvény szerinti juttatások megilletik. BH 2003. 168. A rendes felmondás olyan írásbeli nyilatkozat, mely annak közlésével hatályosul. A munkáltató azt egyoldalúan nem vonhatja vissza, hanem csak a munkavállaló hozzájárulásával. A később közölt újabb rendes felmondáshoz joghatás nem fűződhet, miután a munkaviszonyt csak egy ízben lehet rendes felmondással jogszerűen megszüntetni.

¹⁹ KAJTÁR Edit: Miért nem szólít? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemzögből, *Infokommunikáció és jog*, 2014/2., 92-96. o., 93. o.

előállott anomália. A munkajogi hatálytalanság szintén kevésbé kutatott terület, a jelen tanulmányban elemzett jogeset is mutatja az ítélkezési gyakorlat bizonytalanságát ebben a kérdésben.

Irodalomjegyzék

- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2012
 - HERDON István: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén* Munkajog 2020/4., 4-13. o.
 - KAJTÁR Edit: *Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatói kötelezettségről munkajogi szemszögből*, *Infokommunikáció és jog*, 2014/2., 92-96. o., 93. o.
 - KISS György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000
 - KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 134. o.
 - KRISTON Edit – SÁPI Edit (szerk.): *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztésért, Miskolc, 2019
 - KUN Attila – HOMICSKÓ Árpád Olivér – EMBER Alex – PETROVICS Zoltán: *Megújult munkajogi szabályozás*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018
 - NÁDAS György: *Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében*, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. klsz., 401-408. o.
 - RÁCS Zoltán: *A jogalkotás és jogalkalmazás ellentmondásai a munkajogi érvénytelenség körében*, in: *Miskolci konferenciák 2018-2019*. In memoriam Novotni Zoltán. Emlékkönyv Novotni Zoltán professzor halálának 25. évfordulója alkalmából (szerk.: Pusztahelyi Réka), Miskolc, 2021, 163-174. o.
 - RÁCS Zoltán: *A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében*, in: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. (szerk.: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit), Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata,, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, 363-371. o.
 - ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977
 - WELLMANN György: *A szerződések általános szabályai az új Ptk.-ban*. Szerződések tára – Az új Ptk. alapján. Új magánjog sorozat, 1. kötet, HVG-ORAC, Budapest, 21-41. o.
-
-