

Tálné Molnár Erika tájékoztatója

Két joggyakorlat-elemzést említenék, ami ebben a félévben érintette a munkaügyi szakágat és két megítélésünk szerint országos jelentőségű elvi döntésről tennék még említést.

Az egyik joggyakorlat-elemzést most fejezte be a munkaügyi szakág, a másikat pedig éppen csak elkezdte, de mind a kettő nagyon fontos téma. A befejezett joggyakorlat-elemzés a Munka Törvénykönyvének két nagyon különleges megállapodásával kapcsolatos, amelyet a felek megköthetnek, egy kicsit a munkaviszonyon kívül esik, de elég gyakori megállapodás és sajátos jogszabályok vonatkoznak rá, ez a versenytilalmi megállapodás, a másik pedig a tanulmányi szerződés.

A versenytilalmi megállapodásnak egyre nagyobb jelentősége van a magyar gazdasági életben, mert míg a munkaviszony fennállása alatt, természetesen súlyos kötelezettségek terhelik a tudomására jutott üzleti titkok, információk tekintetében a munkavállalót, de mi van a munkaviszony megszűntetése után. Erre hozta létre a versenytilalmi megállapodás jogintézményét a munkajog, amellyel kapcsolatban azt állapította meg a joggyakorlat-elemző csoport elsődlegesen, hogy a legtöbb ilyen pert maguk a munkáltatók indítanak, tehát nem a munkavállalók, mint ez munkaügyi perekben jellemző, hanem a munkáltatók azt kifogásolják, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűntetése után olyan versenytilalmi tevékenységet folytat, elhelyezkedik a versenytársnál, maga alapít gazdasági társaságot, ami sérti a volt munkáltató gazdasági érdekeit. Tehát, ha megkötötték ezt a megállapodást a munkavállaló ezt nem teheti, de ezért a munkáltatónak egy ellenértéket kell fizetni. A probléma ott van, hogy ezekben a megállapodásokban nem kötik ki pontosan azt a versenytilalmazott tevékenységet, ami a munkáltató érdekét szolgálja, hogy ne gyakorolja ezt a volt munkavállaló. Tehát ez volt az egyik legfontosabb következtetésünk. A másik nagyon fontos következtetés pedig az volt, hogy bizony a munkáltatók előszeretettel túlzott, méltánytalan vagy a munkavállalót ellehetetlenítő versenytilalmi korlátozást kötnek ki ebben a megállapodásban. Tehát egy példaként említhető, hogy egy munkavállalónak sajátos végzettsége, gyakorlata, munkaköre van és a versenytilalmi megállapodás 2 évre megtiltotta, hogy ezt egész Európában gyakorolja. Hát ugye, ez először is nincs az a pénz, ami ez megfelelő ellenértéket jelentene, hiszen ma már 2 év egy sajátos tevékenység tekintetében

annak a tudománynak, tudásnak a teljes elvesztését és a munkavállaló ellehetetlenítését jelentheti.

A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban nem találtunk komoly problémákat. Egyetlen nagy kérdésben kellett állást foglalni, ami szintén egyre gyakrabban fordul elő, ez pedig, köthető-e tanulmányi szerződés betanulásra, betanításra. Különösen nagy és multinacionális cégek alkalmazzák azt, hogy külföldre viszik az új munkavállalót, ahol hetekig, több hónapig bizony nagyon komoly összegekért betanítják, erre lehet-e tanulmányi szerződést kötni és mi ez az azzal arányos ellentételezés, ameddig az ilyen munkavállalónak ott kell dolgoznia a munkáltatónál vagy vissza kell fizetni azt a sokszor 10, 20 vagy találoztunk olyan esettel, hogy 50 millióba került a munkavállalónak a külföldön történő kiképzése, betanítása.

Megmondom őszintén, hogy vita volt ebben a kérdésben, vannak, akik azt mondják, hogy nem ez a tanulmányi szerződés rendeltetése, de végülis az volt a többségi álláspont, hogy de igen köthető tanulmányi szerződés és arányosan kell a letöltendő munkaidőt, munkaviszonyt meghatározni. KMK véleményt is alkottunk ebben a kérdésben, ami utat mutat, nem csak az ítélkezési gyakorlatnak, hanem mindig a munkáltatóknak is, tehát a háttérben a munkáltatók számára történik üzenetküldés.

A most elkezdett joggyakorlat-elemzés az érvénytelenség kérdésével foglalkozik a munkaviszonyban. Ez azért fontos kérdés, mert, ha érvénytelen a munkaszerződés vagy bármi más a munkaviszonyban, az eredeti állapot már nem állítható helyre. Milyen jogkövetkezményeket lehet mégis alkalmazni? Tehát ezt a joggyakorlat-elemzést most kezdte el a munkaügyi szakág.

A két döntésünk, amiről beszélni szeretnék, mind a kettő szerencsés időben érkezett a Kúriára, mert egy olyan elterjedő munkáltatói gyakorlatot kell megakadályozni, amelyben egyértelműen megmutatkozott, hogy a jog rendeltetésével ellentétesen terjednek bizonyos munkáltatói gyakorlatok. Az első ügyben egy nagyon érdekes, de látszólag egyszerűnek tűnő eljárásjogi kérdéstről van szó. Az új polgári perrendtartás megengedi, hogy vagyoni jogi perekben a felek aláírjanak megállapodást, hogy más bíróság elé viszik az ügyüket, más bíróságot fogadnak el illetékesnek, mint amit a polgári perrendtartás szabályoz. És ma már a munkáltatók nagyon gyakran a munkaszerződésben elrejtve olyan illetékes bíróságot kötnek ki, amit a munkavállaló, aki nem figyel kellően ezeket az apróbetűs szabályozásokat, sokszor nem is érti és később döbben rá arra, hogy tulajdonképpen ellehetetlenítették a perlését.

Tehát például Debrecenben van a cég székhelye, Szombathelyen dolgozott a munkavállaló, mert ott is lakik és Szegedet kötik ki bíróság illetékességeként. Most ebben az ügyben, ami a Kúria elé került bíróság kijelöléséről volt szó. Az egyik bíróság azt mondta, hogy jó ez a megállapodás, hiszen a munkavállaló aláírta, nagyon helyes Szegeden kell lefolytatni a pert, a másik bíróság pedig azt mondta, hogy ez ellentétes a polgári perrendtartás alapvető elveivel és a különleges szabályokkal. A Kúria ezt az álláspontot fogadta el és a következőket mondta ki. A Pp. különleges eljárásokra vonatkozó szabályai között egyedülként a munkaügyi perekben van megengedve az, hogy a munkaviszony sajátosságaihoz igazodóan a felperesi pozícióban lévő munkavállaló választhat, de csak a per megindításakor, hogy a lakóhelye szerint perel vagy pedig az általános illetékességi szabályok szerint. Tehát a Kúria azt mondta, hogy a munkavállalónak megmarad ez a különleges joga és nem lehet ezt kijátszani az úgynevezett alávétéses megállapodásos illetékességgel. Tehát a megállapodás érvénytelen, hiába írta alá a munkavállaló.

A másik ügy kollektív szerződéssel kapcsolatos. Azért van jelentősége, mert az utóbbi időben divatossá vált kollektív szerződést kötni, kollektív szerződést módosítani. Nagyon fontos a munkáltatók részére, ez visszavehető a tavaly decemberi Mt. módosításra, ami ugye eléggé kiterjesztette a munkaidőkeretnek a mértékét és a túlmunkavégzés mértékét, de ez csak kollektív szerződésben lehetséges. Tehát a szakszervezetek alkupozícióba kerültek. Ebben az ügyben a tényállás szerint, az a szakszervezet, aki perelt egyedüli szakszervezet volt a munkáltatónál, semmiféle probléma nem volt közöttünk, de nem volt kollektív szerződés. Aztán híre jött, hogy toboroznak a munkáltatónál egy másik szakszervezetet, ráadásul ennek a szakszervezetnek a tagjaiból és vezetőiből. Ez a szakszervezet létre is jött és a mi felperesi szakszervezetünket megkérdezték, hogy ő kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezik-e? Vagyis megvan-e a 10%-os taglétszáma és a szakszervezet tett egy nyilatkozatot, hogy igen ez megvan, ezt írásba foglalta. A munkáltató ezt nem fogadta el, hogy nem hitelt érdemlő és a másik szakszervezettel megkötötte a kollektív szerződést. Tehát a per tárgya érvénye az a kollektív szerződés, vagy pedig ezt a szakszervezetet is be kellett volna-e vonni kollektív szerződés megkötésébe. Első- másodfokon a szakszervezet elveszítette a pert, a bíróságok különböző feltételeket szabtak a szakszervezet részére, hogy hogy kell hitelt érdemlően igazolni a taglétszámot. A Kúria hatályon kívül helyezte a jogerős ítéletet és kimondta, hogy a tagnyilatkozat egyszerű aláírásával abban a pillanatban létrejön a

szakszervezeti tagság. Ez az egyik tanulság. A másik tanulság pedig az, hogy a feleknek, a szakszervezetnek és a munkáltatónak is együtt kell működni és tisztességesen kell együttműködni. Tehát visszatette a bíróság a Kúria első fokra az ügyet, hogy meg kell vizsgálni, hogy mi volt az a körülmény, ami miatt a munkáltató hitelt érdemlőnek találta a szakszervezetnek a nyilatkozatát. Ez eleve egy hazug szakszervezet? Nem lehet annak a nyilatkozatnak, amit írásban tett? Ugye ennek azért van jelentősége, mert egyetlen munkavállaló sem köteles számot adni szakszervezeti tagságáról, tehát a szakszervezet sem kötelezhető arra, hogy név szerint, lakcím, stb. elé tárja a munkáltatónak, hogy kik a szakszervezeti tagjai, pláne nem ilyen kiélezett helyzetben. Tehát ebben az ügyben visszatette a Kúria első fokra az ügyet és a kollektív szerződés érvénytelensége a kérdés. Ha érvénytelen a kollektív szerződés, akkor a munkaidővel és az egyéb kérdésekkel kapcsolatos megállapodások is érvénytelenek.

Köszönöm szépen!