

A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiumának 1/2016. (XII. 5.) számú kollégiumi véleménye

I. A közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak azok a perek, amelyekben a keresettel érvényesített jog a munkaviszonyból származó követelés érvényesítése függetlenül attól, hogy az igényérvényesítő az Mt. személyi hatálya alá tartozik-e, vagy ez utóbbi személytől származtatott jogon érvényesíti igényét.

II. Az engedményes által indított, munkaviszonyból származó követelés érvényesítése iránti perekben felmerülő hatásköri összeütközést az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság kijelölésével kell feloldani.

A munkaviszonyból származó követelés engedményezésének hatása az eljáró bíróság hatáskörére

(A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiumának 1/2016. (XII. 5.) számú kollégiumi véleménye alapjául szolgáló előkészítő anyag)

Az egységes jogalkalmazás biztosítása érdekében szükségessé vált annak eldöntése, hogy a munkaviszonyon alapuló igényt érvényesítő engedményes általános hatáskörű vagy közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt perelhet-e. A kérdés ellentétes fővárosi, és más ítéltáblai határozatok miatt merült fel: egyes döntések az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörét állapították meg, míg mások az általános hatáskörű bíróságét. Ez utóbbi álláspontot képviselte a Szegedi Ítéltábla is a BDT2012. 2813. szám alatt közzétett eseti döntésében: eszerint a munkaviszony jellegadó volta önmagában nem elegendő a munkaügyi jogvitához, az is szükséges, hogy az a munkavállaló és a munkáltató között, a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezzen (konjunktív feltételek).

A kérdés eldöntésénél jelentősége lehet annak, hogy mit értünk munkaügyi per alatt; illetve annak, hogy az engedményezéssel megszűnik-e a keresettel érvényesített igény munkaviszonyból származó jellege; továbbá választ kell adni arra, hogy munkaügyi per csak az Mt. szerinti munkáltató és munkavállaló között folyhat-e.

A Pp. 22. § (2) bekezdése szerint a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak a közigazgatási perek, valamint a munkaviszonyból és munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek. Munkaviszonyból származó per (azaz munkaügyi per) a Pp. 349. § (1) bekezdés a) pontja értelmében – többek között – a munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per.

A munkajogi igény érvényesítéséről a jelenleg hatályos 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 285. § (1) bekezdése rendelkezik. E szerint a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács, az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

A munkaviszonyból (azzal egy tekintet alá eső jogviszonyból) származó igény, követelés érvényesítésével kapcsolatos per tehát munkaügyi per. A munkajogi igényeket főszabály szerint a munkavállaló és a munkáltató érvényesítheti, a törvény személyi hatályának meghatározása azonban – a kommentár szerint – nem kimerítő jellegű.

A Pp. alapján a hatáskör eldöntése szempontjából mindig a keresettel érvényesített jog, azaz a kereset tárgya az irányadó. A keresettel érvényesített jog a vizsgált ellentétes bírósági döntések szerinti konkrét példákban a munkabér jellegű jutalék visszafizetésére vonatkozó igény, vagy a munkaviszonyban okozott kár megtérítése követelésére

vonatkozó jog volt. A kérdés az, hogy – az Mt. szerint mögöttes jogként alkalmazandó Ptk. 6:193. §-ban szabályozott – engedményezés folytán megszűnik-e az érvényesített jog munkaviszonyból származó jellege.

E körben annak van jelentősége, hogy az engedményezés tárgya az alapjogviszonyból származó követelés átruházása, ami alapján az engedményest illeti az eredeti jogviszonyból eredő követelés érvényesítése, illetve a származtatott jogosulti minőséghez kapcsolódó jogok gyakorlása (pl.: a szerződés teljesítése iránti igény annak megtagadása esetén átfordítható kártérítésbe).

Az engedményezéssel bekövetkező alanycsere azt jelenti, hogy az engedményezőnek az átruházott követelés feletti rendelkezési joga megszűnik, az az engedményezési szerződés megkötésével egyidejűleg az engedményesre száll át (BDT2011. 2513.): vagyis az alapjogviszonyon alapuló követelés anyagi jogi jogosultja az engedményes lesz. Az engedményes követelésének jogcímén pedig nem változtat az engedményezővel kötött, a követelés átruházására irányuló szerződés (ld. a BH2008. 191. eseti döntés indokolását): ebből a szempontból az engedményező és az engedményes megállapodásának a tartalma irreleváns, hiszen az engedményes mindig az engedményezőtől származtatott jogon érvényesíti az alapjogviszonyon alapuló követelést.

Az EBH2010. 2234. számú döntés szerint a követelés valamilyen kötelmi jogviszonyból eredő jogosultság, az engedményezés pedig e kötelmi jogviszonyban eredményez alanyváltást. Ezt rögzíti a régi Ptk. 329. § (1) bekezdése amikor kimondja: az engedményezéssel az engedményes a régi jogosult helyébe lép. Ezzel egyezően rendelkezik a hatályos Ptk. 6:193. § (2) bekezdés is. Az engedményest tehát mint szinguláris jogutódot – az adott követelés tekintetében – ugyanazon jogok illetik, illetve kötelezettségek terhelik, mint a jogelődjét. A másik oldalról viszont az engedményes a kötelezett szempontjából is az eredeti jogosult helyébe lép, hiszen a kötelezett az engedményezést követően már vele szemben érvényesítheti azokat a kifogásokat és beszámíthatja azokat az ellenköveteléseket, amelyek az engedményezővel szemben az értesítéskor már fennállt jogalapon keletkeztek [rég Ptk. 329. § (3) bekezdés és Ptk. 6:197. § (2) bekezdés].

A vizsgált ügyekben ugyanez történik: a munkáltató egy munkaviszonyon alapuló jogosultságot ruház át harmadik személyre, s az alanycsere folytán a munkaviszonyon alapuló követelés anyagi jogi jogosultja e harmadik személy lesz. Az engedményesnek így módon az engedményezőtől származtatott jogosultsága keletkezik a munkajogi követelés érvényesítésére, míg a munkavállaló vele szemben érvényesítheti azokat a kifogásokat és számíthatja be azokat az ellenköveteléseket, amelyek a munkáltatójával szemben az értesítéskor már fennállt jogalapon keletkeztek.

Mindezekre tekintettel a munkaviszonyból származó kártérítés vagy jutalék (munkabér) visszafizetése iránt indult perekben a kereset tárgya az engedményes igényérvényesítése esetén is munkaviszonyon alapuló igény, vagyis az engedményezés folytán nem szűnik meg az érvényesített jog munkaviszonyból származó jellege.

Véleményem szerint ebből az következik, hogy az engedményezéstől függetlenül közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik minden olyan per, amelyben a keresettel érvényesített jog munkaviszonyból származó követelés érvényesítésére irányul. A Pp. és az Mt. rendelkezéseiből ennél több nem vezethető le, így az sem, hogy munkaügyi per csak az Mt. szerinti munkáltató és munkavállaló között folyhat. Ezzel ellentétes értelmezés a munkajogi bírói gyakorlatból sem állapítható meg.

Az MK 160. számú állásfoglalás kiemelt szövege szerint a munkaügyi bíróság hatáskörét a per alapjául szolgáló munkaviszonyban vagy azzal egy tekintet alá eső egyéb jogviszonyban bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Az állásfoglalás indokolásának utolsó bekezdése kimondja: *a vita munkaügyi jellegét nem szünteti meg, hogy akár az igény érvényesítését megelőzően, akár a munkaügyi jogvita elintézésének ideje alatt a felek valamelyike személyében jogutódlás áll be*, jogutódlás esetén ugyanis a jogviszonyból eredő egyes jogok és kötelezettségek a jogutódra szállnak át, ilyen esetben az eljárást a jogutód részvételével kell lefolytatni.

Az ismertetett szöveg alapján nem lehet azt – a BDT2012. 2813. számú döntésben rögzített – következtetést levonni, hogy az állásfoglalás csak olyan jogutódlásra vonatkozik, ami kizárólag munkajogi jellegű (pl. a munkáltató jogi személy átalakulása); vagyis amikor a jogutód maga is munkáltatóként járhat el. Ez egyértelműnek tűnik az indokolás utolsó bekezdéséből, ami a felek mindegyike vonatkozásában lehetőséget lát jogutódlásra, illetve a jogutód általi vagy vele szembeni igényérvényesítésre.

Nem hagyható figyelmen kívül a MK 132. számú állásfoglalás sem, ennek kiemelt szövege ugyan az anyagi igények nem perbeli, hanem a munkáltató intézkedésével történő igényérvényesítéséről szól. E szerint a munkáltató nem érvényesítheti munkáltatói intézkedéssel (fizetési felszólítás) anyagi igényét az elhunyt munkavállaló örökösével szemben. Az indokolás utolsó bekezdése azonban a következőket rögzíti: ez azonban nem zárja el attól (ti. a munkáltatót), hogy a volt munkavállalójával szemben fennálló jogos anyagi igényét annak örökösével – örökösével – szemben a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt érvényesítse.

Ez az iránymutatás pedig nem csak a munkaviszony ideje alatt, vagy a munkavállaló életében már érvényesített munkáltatói igényre vonatkozik, hanem általában ad lehetőséget arra, hogy a munkáltató a volt munkavállalójával szembeni anyagi igényét annak örökösével szemben közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt érvényesítse.

Az MK 160. számú állásfoglalás az új Mt. hatálybalépését követően született, míg az MK 132. számú állásfoglalás hatályát a Kúria 4/2016. (III. 21.) KMK véleményével fenntartotta az új Mt. hatálybalépését követően is; tehát ezek a munkajogi ítélkezéshez máig iránymutatásul szolgálnak. Ezekből pedig az a következtetés vonható le, hogy munkaügyi per nem csak az Mt. szerinti munkáltató és munkavállaló között folyhat, hanem ezek szinguláris vagy generális jogutódai is peres felek lehetnek a munkaügyi perben.

A vitás kérdésben egyébként régebben a Legfelsőbb Bíróság a BH 1981. 125. számú eseti döntésben foglalt állást. Eszerint ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő követelését másra engedményezte, az engedményes a követelést az általános hatáskörű bíróság előtt érvényesítheti a dolgozóval szemben. A jogeset alapját azonban az 1967. évi II. törvény, vagyis a szocialista állam Munka Törvénykönyve képezte, melynek 63. § (1) bekezdése szerint a dolgozó és a munkáltató között a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült vitában (munkaügyi vita) – ha jogszabály kivételt nem tesz – munkaügyi döntőbizottság jár el. A 66. § (1) bekezdése értelmében pedig a munkaügyi döntőbizottság határozata ellen a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Az eseti döntés alapját képező jogszabályhelyekből az tűnik ki, hogy a munkáltató által megalakított munkaügyi döntőbizottsághoz értelemszerűen csak a munkaviszony alanyai fordulhattak, így ha közülük valaki a döntőbizottsági határozatot sérelmezte, akkor szintén ő fordulhatott munkaügyi bírósághoz. A döntőbizottsághoz forduló személyek köre tehát behatárolta a munkaügyi bírósághoz forduló személyek körét.

Más a helyzet a jelenlegi Mt. alapján, amikor a munkaügyi bírósághoz fordulásnak nem előfeltétele, hogy a munkaviszony alanya először a Munkaügyi Döntőbizottsághoz forduljon. A törvénynek az a megfogalmazása pedig, hogy a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti, általánosságban nem zárja ki, hogy a felek jogutódai munkaügyi pert indítsanak. Ez utóbbi következik az Mt. 31. §-ából is, amely a Ptk. 6:193-201. §-ait (az engedményezés szabályait) a munkajogban kifejezetten alkalmazni rendeli.

Az engedményes kétségtelenül nem szerzi meg a munkáltatói jogállást, de erre nincs is szükség: a szinguláris jogutódlás alapján ugyanis maga a munkaviszonyból származó követelés érvényesíthető, a pénzkövetelés érvényesítéséhez való jog peresítéséhez pedig nincs szükség a munkáltatói jogok gyakorlására, a kötelezettségek teljesítésére.

Megjegyzendő, hogy az új Pp. XXXIX. Fejezetének 137. pontja alatt a jogalkotó egyértelművé tette, hogy munkaügyi peren a munkaviszonyból származó pert kell érteni [508. § (1) bekezdés]. Az 508. § (3) bekezdése szerint pedig ha a peres felek bármelyikének személye engedményezés, tartozás átvállalás, munkáltatói jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás alapján módosul, a per változatlanul munkaügyi pernek minősül.

Az új Pp. hatálybalépéséig azonban – az ilyen típusú, kijelölésre irányuló ügyek felmerülésének gyakoriságára tekintettel – szükséges az egységes joggyakorlat biztosítása, s ennek érdekében az állásfoglalás abban a kérdésben, hogy a munkaviszonyon alapuló igényt érvényesítő engedményes általános hatáskörű vagy közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt perelhet-e.

Összegezve az alábbi következtetés adódik:

A közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak azok a perek, amelyekben a keresettel érvényesített jog a munkaviszonyból származó követelés érvényesítése

függetlenül attól, hogy az igényérvényesítő az Mt. személyi hatálya alá tartozik-e, vagy ez utóbbi személytől származtatott jogon érvényesíti igényét (pl.: engedményes).

Erre tekintettel az engedményes által indított, munkaviszonyból származó követelés érvényesítése iránti perekben felmerülő hatásköri összeütközést az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság kijelölésével kell feloldani.

Budapest, 2016. november 28.



Dr. Szabó Klára
Dr. Szabó Klára
kollégiumvezető