

## **Ennyi idő alatt érvényesíthetjük a munkajogi igényeket**

**A munka világában is előfordul, hogy akár munkaadói, akár munkavállalói oldalon felmerült igényt kell érvényesítenünk. Mivel az erre vonatkozó szabályozás több jogterületet is érinthet, sokszor nem egyértelmű, hogy milyen helyzetben milyen szabályok vonatkoznak az adott jogi aktusra. Erre vonatkozóan készített összefoglaló elemzést Dr. Kéri Ádám, irodánk munkajogi szakértő ügyvédje.**

### **A követeléseket csak meghatározott ideig érvényesíthetjük**

Az elévülés fogalma nem idegen a polgári jogban. Az a mögöttes indok húzódik meg mögötte, hogy bizonyos idő elteltével a viták már nem tisztázhatóak kellőképpen. Az elévülés ezzel összefüggésben azt jelenti, hogy a követelés időmúlás okán már nem érvényesíthető. Lényegében az állami kikényszeríthetőség szűnik meg csupán, a követelés nem lesz érvénytelen. Az elévülés az un. esedékessé válástól kezdődik. Bérfizetésnél ez például a bérfizetés napja. Ha a munkavállaló a munkáltató sérelmes intézkedése vagy mulasztása miatt kezdeményez jogvitát, az elévülés a sérelmes intézkedést követő napon kezdődik, mulasztás esetén pedig akkor, amikor a munkáltató legkorábban eleget tudott volna tenni kötelezettségének. A polgári jogban az elévülési idő Magyarországon általánosságban 5 év. A határidőbe azonban nem számít bele az a nap, amelyen a határidő megkezdésére okot adó intézkedés történt.

### **Fő szabály szerint 3 év az elévülés**

A munkajogi igények ezzel szemben fő szabály szerint 3 év alatt évülnek el. Kivételt ez alól a bűncselekménnyel okozott kár megtérítése, illetve a személyiségi jogsértéssel összefüggésben keletkező sérelemdíj 5 év alatt évülnek el. Bűncselekménnyel összefüggésben azonban ez még hosszabb idő is lehet.

### **Bizonyos esetekben csupán 30 napunk van az igény érvényesítésére**

Kivételes esetekben ugyanakkor a követelés csupán 30 napon belül érvényesíthető. Ide tartoznak az egyoldalú munkaszerződés-módosítással kapcsolatos igények, a munkaviszony megszüntetésének a jogellenességével, a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel, a fizetési felszólítással, valamint a munkáltatói értékelésben foglaltakkal kapcsolatos igények érvényesítése. A munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény, valamint a fizetési felszólítás kivételével a keresetlevél benyújtásának nincsen halasztó hatálya. Az Mt. egyéb rendelkezései más esetekben is 30 napos határidőt írnak elő. Ilyen a szóbeli munkaszerződés munkavállalói megtámadása (Mt.44.§), valamint az érvénytelen megállapodás megtámadása. Az érvénytelen megállapodást a tévedés vagy a megtévesztés felismerésétől, illetve jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől számított 30 napon belül lehet megtámadni (Mt.28.§(5)). A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy 6 hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A közös megegyezés megtámadásának határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől, vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók

azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A közös megegyezés megtámadása esetén az írásos megtámadó nyilatkozatot a másik féllel kell közölni [Mt. 28. § (4)-(5) bekezdés]. A megtámadás akkor tekinthető eredménytelennek, ha a másik fél a megtámadás közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy a megtámadást nem fogadja el. (Mt.287.§(3))

### **A tájékoztatásra, konzultációra vonatkozó jogok esetén 5 napon belül kell bírósághoz fordulni**

Az Mt. 289.§-a alapján a munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezet a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó szabályok megszegése esetén nem peres eljárás keretében fordulhatnak bírósághoz. Fontos, hogy a nem peres eljárásban csak a jogsértés megállapítását lehet kérni a bíróságtól, egyéb speciális szankció azonban nem fűződik ahhoz.

### **Elegendő postára adni a beadványt határidőben**

A keresetlevelet az Mt.287.§(4) bekezdése alapján legkésőbb a határidő utolsó napján kell postára adni. Ennél többet – például a bírósághoz időben történő megérkezést – nem kíván meg a jog. Amennyiben a határidő utolsó napja munkaszüneti nap, ilyenkor a fél a cselekményt a következő napon még jogszerűen teljesítheti (BH1978. 98.).

### **Bizonyos esetekben a követelés az elévülési időn túl is érvényesíthető**

Az elévülési idő bizonyos esetekben nem telik, ezt a jog nyugvásnak hívja. Ilyenről beszélünk abban az esetben például, amikor a jogosult menthető okból nem tudja a követelését érvényesíteni. Más esetekben pedig az elévülés megszakad és onnantól kezdve előről kezdődik (Ptk.6:21-25). Erre a legjobb példa a követelés bírósági úton történő érvényesítése. A nyugvás egyik esetét tartalmazza az Mt.287.§(4) bekezdés, mely szerint a keresetindításra megszabott határidő elmulasztása esetén igazolási kérelemnek van helye, de a sérelmesnek tartott határozat kézbesítésétől számított 6 hónapon túl igazolási kérelmet már nem lehet előterjeszteni. A határidő elmulasztása kimenthető annak valószínűsítésével, hogy a mulasztás a keresetet benyújtó hibáján kívül történt. A mulasztást akkor lehet vétkesnek tekinteni, ha a kimentésére előadott körülmények objektíve alkalmasak arra, hogy azokból a bíróság a fél vétlenségére következtethessen (BH1980. 149.). Ha a fél a határidőt a családi körülményei nem várt alakulásával kapcsolatos alapos és igazolható okból mulasztotta el, a bíróságnak az igazolási kérelmet méltányosan kell elbírálnia (BH1991. 415.). Ugyanakkor az olyan okot, amely a félnek az ügygel kapcsolatos felelőtlenségére mutat, a bíróság méltányosság alkalmazásával sem fogadhatja el, mert ez ellentétes lenne az eljárásjogi törvény céljaival, és a feleket felbátorítaná a perbeli cselekmények hanyag teljesítésére (BH1979. 46.). A határidő igazolással ki nem mentett elmulasztása esetén a bíróság a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasítja, a pert megszünteti.

### **A Ptk. szabályai alkalmazandóak a munkajog területén is**

Az elévülés szabályai szerint a követelés az esedékessé válásával kezd elévülni. Az elévülésre a Ptk. szabályai alkalmazandóak az Mt-ben rögzített kivételekkel. Ilyen kivétel az is, hogy a felek az elévülés időtartamától ugyan eltérhetnek, ám a munkavállaló kárára az elévülési időt nem rövidíthetik le. A Ptk. szabályainak megfelelően a mellékkövetelés elévülése a főkövetelés elévülését nem érinti. A főkövetelés elévülése esetén pedig a teljesítés visszakövetelésének nincsen helye (Ptk.6:23.).

### **A kioktatás elmulasztásánál a határidő meghosszabbodik**

Az Mt. bizonyos esetekben előírja, hogy a munkáltató a jognyilatkozatát indokolni köteles. Ezen esetekben a munkavállalót ki kell oktatni az igény érvényesítésének módjáról, és - feltéve, hogy az az elévülési időnél rövidebb - annak határidejéről (Mt.22.§(5)). A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény már nem érvényesíthető. Ez a helyzet például abban az esetben is, amennyiben a munkáltató a felmondásába nem foglalja bele a jogorvoslatról való tájékoztatást. Ebben az esetben a felmondás nem lesz érvénytelen, az igény ugyanakkor nem 30 napon, hanem 6 hónapon belül érvényesíthető.

### **Az elkülönülő kárelemek eltérő időpontban évülnek el**

A munkavállalót ért kár elemek bizonyos esetekben egymástól viszonylag elkülönülő szakaszokban jelentkeznek, melynek az is lehet az oka, hogy egy bizonyos kárelem csupán később jelentkezik (kezelés). Ebből eredően ezen igények elévülése elkülönült. Ezt az elévülési módot hívja a jog szakaszos elévülésnek. Ezen esetekben méltánytalan lenne egységes elévülési szabályokat alkalmazni valamennyi kárelemre. A bírói gyakorlatban is lefektetett szabály, hogy az egyes kárigények elévülését jogcímenként kell vizsgálni (BH2009.219). A követelés jogcímének megváltoztatása azonban az elévülésre nem hat ki. (BH2009.189.) Az Mt. 175.§-a ezzel összefüggésben kimondja, hogy az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni az elmaradt jövedelem és a táppénz, az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás különbözetének megtérítése iránti igényt. Azt is kimondja, hogy az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani. Végezetül utal arra is, hogy az elévülési idő a táppénz első fizetésének napjától, attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra, valamint a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

### **Munkahelyi baleset esetén tipikusak a szakaszosan elévülő igények**

Az MK112. sz állásfoglalás szerint a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett egészségkárosodásból (balesetből, betegségből) származó munkaképesség-csökkenésre tekintettel az egészségi állapotának megfelelő más munkakörbe (beosztásba) áthelyezett munkavállaló járadékigényének elévülése akkor kezdődik, amikor első ízben volt a balesetből (megbetegedésből) származó munkaképesség-csökkenése következtében olyan mértékű keresetvesztése, hogy a munkaviszonyból származó jövedelme - figyelembe véve a társadalombiztosítás keretében kapott baleseti ellátás összegét is - a sérelem bekövetkezése előtti átlagkeresetét nem érte el. Az MK93.számú állásfoglalás szerint ha az egészségkárosodással okozati összefüggésben több és egymástól eltérő időben esedékes elkülönülő járadékigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

### **Területileg ez a munkaügyi bíróság fog eljárni**

A hatáskör azt mondja meg, hogy milyen típusú fórum (bíróság) fog eljárni. Jelen esetben ez vagy a munkaügyi bíróság vagy az általános polgári bíróság. Az illetékesség viszont azt határozza meg, hogy az azonos hatáskörrel rendelkező szervek közül melyiknek van adott ügyben eljárási jogosultsága. A Pp. 349/B. § (2) bekezdése értelmében, munkaügyi perre kizárólag a munkáltató székhelye szerinti, illetve a munkáltató azon telephelye szerinti munkaügyi bíróság illetékes, ahol a munkavállaló munkaszerződése alapján munkáját végzi, vagy végezte. Telephelynek jogvita esetén nem az a hely minősül, amely a cégjegyzékben fel van tüntetve, hanem az, ahol a munkáltató tartósan folytatja a tevékenységét, illetve amelyet a munkaszerződésben feltűntettek (BH2000.128., MK157.). Ha a munkavállaló a munkaszerződése alapján változó munkahelyen végez munkát, a munkavégzés szerinti telephelyre nem alapozható a bíróság illetékessége (BH1999. 479.). Ha a munkáltatónak nincs olyan más, a bíróság illetékességét megalapozó telephelye, ahol a munkavállaló a munkaszerződése alapján munkát végez, az eljárásra a munkáltató székhelye szerinti munkaügyi bíróság az illetékes (BH1999. 479.).

### **Ezekben az esetekben nem járhat el a munkaügyi bíróság**

Bizonyos, munkaviszonnal összefüggő esetekben ugyanakkor polgári bíróság jár el. Ilyen az az eset is, amikor a munkavállalók között merül fel vita. Erre példa az, amikor a kártérítésre kötelezett munkavállaló a munkatársával szemben megtérítési igényt támaszt (MK35.). Ekkor az általános hatáskörű bíróság fog eljárni. Az MK.132.számú állásfoglalás arra is rámutat, hogy a munkáltató fizetési felszólítása esetén is felemásan alakul a helyzet. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót még halála előtt felszólította, abban az esetben a határozatot az örökös a munkaügyi bíróság előtt támadhatja meg. A munkáltató azonban az örököst nem szólíthatja fel fizetésre munkaügyi bíróság előtt, erre kizárólag polgári bíróság előtt van lehetősége. A közszolgálati jogviszony megszűnésével összefüggő járandóságot terhelő különböző járulékok, illetve jövedelemelőleg levonásával kapcsolatos vita sem munkaügyi vita, elbírálása nem tartozik a munkaügyi bíróság hatáskörébe (EBH2005. 1254.). A foglalkozás-egészségügyi alkalmasságról szóló másodfokú orvosi vélemény például nem közigazgatási határozatnak, hanem szakvéleménynek minősül, ezért a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal szemben a vélemény felülvizsgálata iránt a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó eljárás nem indítható (1/2004. Közigazgatási-polgári jogegységi határozat). Amennyiben azonban a munkáltató a szakvélemény alapján intézkedést tesz, az már munkaügyi perben vitatható.

Végezetül az Mt. 285. § (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy, amennyiben külföldi munkáltató - harmadik személlyel kötött megállapodás alapján - a munkavállalót Magyarországon területén foglalkoztatja, a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesíteni.

### **Nem csupán bíróságon érvényesíthetünk igényeket**

A munkajogi igények érvényesítése fő szabályként bíróság előtt történik keresettel. Az Mt. azt is kimondja kivételes szabályként, hogy a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A minimálbér mértéke 2016-ban

111.000,-Ft (illetve a garantált bérminimum 129.000,-Ft) A fizetési felszólítást írásba kell foglalni. Fontos, hogy fizetési felszólítás esetén a keresetlevelet a jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni (Mt.287.§).

**A munkáltató mérlegelési jogkörben hozott döntése kivételesen támadható**

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Ez azt jelenti, hogy a döntésnek jogszabály vagy kollektív szerződéses rendelkezést kell sértenie. Ilyen lehet az, amennyiben sérti az egyenlő bánásmód követelményét vagy a joggal való visszaélés tilalmába ütközik.

**dr. Kéri Ádám**

**ügyvéd**

**KRS Ügyvédi Iroda**