

Így érvényesíthetjük a munkajogi igényeket

A munkajogi igények érvényesítése esetén nem mindig egyértelmű első megközelítésben, hogy milyen esetekben jár el a munkaügyi bíróság, vagy a rendes bíróság. Mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak érdemes tisztában lenni azzal, hogy egy esetleges munkaügyi vita elbírálása milyen szerv feladata, mi az adott igény érvényesítésének módja?

Különböző forrásokból eredhet a munkáltató és a munkavállaló vitája

A munkajogi igények érvényesíthetőségének kérdése kiemelkedően fontos terület, melyet több oldalról is érdemes megvilágítani. Elsőként annak tisztázása szükséges, hogy mit is tekint a jog munkajogi igénynek. Ezt követően pedig azt vesszük vizsgálat tárgyává, hogy ezek az igények milyen fórumon érvényesíthetőek. A munkajogi igények érvényesíthetőségére vonatkozó határidőkkel, illetve az egyes igényérvényesítési módokkal külön elemzés foglalkozik. Kezdjük az elején: A Munka törvénykönyve úgy fogalmaz, hogy a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a Munka törvénykönyvből (Mt.) származó, a szakszervezet, az üzemi tanács Mt.-ből, kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Munkajogi igényről tehát akkor beszélünk, ha az munkaviszonyból, az Mt.-ből, kollektív szerződésből, illetve üzemi megállapodásból származik.

Ezen esetekben jár el a munkaügyi bíróság

A munkajogi igény és a munkaügyi perek kategóriája nem azonos, utóbbi ugyanis számos más elemet is magában foglal. A munkaügyi perek közé tartozik a munkajogi igény [Mt. 285. § (1) bekezdés] érvényesítésével kapcsolatos, a közalkalmazotti, kormányzati szolgálati és közszolgálati, a szolgálati és a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági jogviszonyból (a továbbiakban: munkaviszony) származó per. Ezzel azonban a listának nincsen vége. Törvény ezeken túl más ügyekben is a munkaügyi perre vonatkozó szabályok alkalmazását írhatja elő. Ezen túlmenően a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény munkaügyi perben is érvényesíthető. Fontos, hogy a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, de már közigazgatási pernek „minősül” (Pp.XX. fejezet) a munkaügyi és a munkavédelemi ellenőrzés keretében hozott közigazgatási határozat, az ágazati párbeszéd bizottság létrejöttével kapcsolatos, az abban való részvétel, illetve a gyakorolt jogosultságok tárgyában hozott határozat, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény

alapján az állami foglalkoztatási szerv által hozott közigazgatási határozat, valamint a társadalombiztosítási határozat bírósági felülvizsgálata.

Konkrét esetek és kivételek

A munkajogi igényeket fő szabály szerint kereset alapján a munkaügyi bíróságok bírálják el. Vannak kivételek, azokról külön fogok beszélni. A munkaügyi perek közé tartoznak általában tág értelemben a munkáltató és a munkavállaló közötti, **munkavégzéssel összefüggő perek** (munkaviszony megszüntetése, fegyelmi felelősségre vonás, kártérítésre kötelezés stb.), így a hatáskör megállapítható a **közsféra** felei vonatkozásában is (BH2000.374.). A hatáskör meghatározása szempontjából azonban különösen fontos a követelés pontos beazonosítása, eredete. Az egyetem és az oktató közötti, munkavégzéssel összefüggő jogvitákra a munkaügyi bíróságnak van hatásköre, ám például a tudományos teljesítmény egyetemi megítélése (**habilitáció**) kérdésében keletkezett sérelemre alapított nem vagyoni kártérítésre irányuló igény elbírálása már nem a munkaügyi bíróság, hanem az általános hatáskörű bíróság hatáskörébe tartozik (BH2001.300.).

A **közérdekű munkára** ítélt és az őt foglalkoztató intézmény vagy gazdálkodó szervezet között a kártérítési felelősséggel, továbbá a munkavégzéssel összefüggésben álló jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatban keletkezett vitában szintén a munkaügyi bíróság jár el (MK71.).

Ezen túlmenően a **munkaviszonyt megelőző tárgyalásokra** alapított igény is munkaügyi bíróságon érvényesíthető (BH2004.255). Ne felejtsük ugyanis el, hogy az **egyenlő bánásmód követelménye** az Ebktv.21.§-a alapján a munkaviszonyt megelőző fázisra (pl: álláshirdetés, felvételi eljárás) is kiterjed. Ezekben az esetekben a panasz az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál vagy a bíróságon is előterjeszthető. A bíróság a munkaviszonyt létre nem hozhatja, de a sérelmet kártérítéssel kompenzálhatja. Erre ugyanis közigazgatási eljárás keretében nincsen mód.

A munkaügyi jogvita **kollektív jogi sérelemből** is eredhet, melyeket szintén a munkaügyi bíróság fog vizsgálni. Ezzel összefüggésben érdemes kiemelni, hogy az üzemi tanács választással kapcsolatban felmerült vitában hozott döntés ellen is bírósághoz lehet fordulni, a jogvitában szintén a munkaügyi bíróság jár el KGD.1993.273. Ehhez hasonlóan az elégséges szolgáltatás tárgyában is a munkaügyi bíróság dönt.(1/2013.IV.8.)KMK vélemény).

Olyan esetek is vannak, amikor a munkaügyi bíróság jár el, de a **polgári jog szabályait alkalmazza**. Ilyen a Kft. ügyvezetőjének felelősségével kapcsolatos jogvita esete (BH1993.492.). A határok azonban nem mindig húzhatóak meg élesen. Bizonyos esetekben ugyanis a munkaügyi bíróságok nem munkaügyi igényeket is elbírálnak. Erre akkor kerülhet sor, amennyiben ezek az igények a munkaviszonnyal közvetlenül kapcsolatban



KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ
ÜGYVÉDI IRODA

vannak és érvényesítésükre egyéb eljárás nincsen folyamatban. Ilyen például a munkavállaló és a munkáltató között kialakult, munkavállalói kölcsönből eredő jogvita. A kölcsönszerződésből eredő követelés ugyanis csak abban az esetben érvényesíthető munkaügyi bíróság előtt, amennyiben folyamatban van egy munkaügyi jogvita (BH2004.1069.) és annak keretében terjesztik elő az igényt.

dr. Kéri Ádám

ügyvéd

KRS Ügyvédi Iroda