

Az érvénytelen munkaszerződés alapján is fennáll a munkáltató fizetési kötelezettsége az elvégzett munka ellenében

A Kúria egyik legutóbb közzétett döntésében a munkaszerződés érvénytelenségével összefüggésben iránymutatást adott abban a kérdésben, hogy jár-e, illetve, hogy milyen szabályok szerint jár díjazás az érvénytelen szerződés keretében elvégzett munkáért.

A Munka Törvénykönyve („Mt.”) kimondja, hogy az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölsbe ütközik, az semmis. A semmis megállapodás pedig érvénytelen. Ez azt jelenti, hogy valamely semmisségi ok fennállása esetén a törvény erejénél fogva érvénytelen a szerződés, annak külön megtámadására nincs szükség. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el.

A kiforrott bírói gyakorlat értelmében érvénytelenségre vezet az például, ha a munkáltató vagy akár mindkét fél tévesen ítéli meg az ellátandó tevékenység jellegét és azt, hogy ki lehet a konkrét munkaviszony alanya, továbbá az is, ha jogszabályba ütközik akár a munkavállaló, akár a munkáltató személyének megválasztása - így például valamely engedély hiánya, foglalkozástól eltiltás, életkori szabályok be nem tartása merül fel -, vagy akár annak figyelmen kívül hagyása, hogy az adott tevékenység közszolgálati jogviszonyhoz kötött.

De jár-e egyáltalán díjazás, ha igen milyen mértékben az érvénytelen szerződés keretében elvégzett munkáért?

A tárgybeli ügyben egy történelem mesterszakos, latin nyelvvizsgával rendelkező személlyel létesített a munkáltató dokumentációs munkatárs munkakörre közfoglalkoztatási jogviszonyt, határozott időtartamra. A valóságban a munkavállaló azonban az ezen munkakörbe tartozó feladatoknál speciálisabb, különleges szakértelmet kívánó, nagyobb részt segédlevéltárosi feladatokat végzett, amely csak közalkalmazotti jogviszony keretében lett volna ellátható. Erre tekintettel az eljáró bíróságok megállapították, hogy a felperesi munkavállaló vonatkozásában a közfoglalkoztatotti foglalkoztatás feltételei nem teljesültek, és csupán közalkalmazotti jogviszonyban lett volna alkalmazható. Mindezek következtében a közfoglalkoztatási szerződés az Mt. alapján semmisnek minősült.

Az Mt. rögzíti, hogy az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn.

A Kúria álláspontja szerint mindebből az következik, hogy a már elvégzett munkáért díjazás jár, a munkavállalót megilletik a munkaviszony alapján járó juttatások, és az adott időtartam munkaviszonyban eltöltött időnek minősül. Azonban az elszámolás tekintetében az érvénytelennek minősített szerződést nem lehet érvényesnek tekinteni és nem az abban rögzítettek szerint kell



elszámolni, hanem az elszámolási kötelezettség az Mt. általános szabályai szerint áll fenn. Erre figyelemmel a tárgybeli esetben sem a szerződésben, a közfoglalkoztatási jogviszonyra tekintettel megállapított munkabér alapján került sor az elszámolásra, hanem **a közalkalmazotti bértábla szerint, az ott megjelölt pótlékok figyelembevételével, amely így egy magasabb illetményt jelentett.**