

## **Hiányos szabályozás a Munka Törvénykönyvében - a pontatlan munkahely meghatározás a munkaszerződésben korlátja lehet egy esetleges létszámleépítésnek**

A Kúria egy nemrégiben közzétett döntésében többek között elvi érveléssel foglalkozott a munka törvénykönyvének (a továbbiakban: „Mt.”) a **munkahely** fogalmával kapcsolatos helyes értelmezésével. Az **Mt. ugyanis nem határozza meg pontosan a munkahely definícióját**, kizárólag annyit rögzít, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában pedig munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkáját szokás szerint végzi.

A kapcsolódó tényállás szerint egy védett korú - azaz az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül lévő – munkavállaló munkahelyeként a munkáltató adott telephelyén belül a munkavállaló állandó munkavégzési helyeként megjelölésre került az adott szervezeti egység neve, címe és kódja is. A munkáltató csoportos létszámcsökkentés keretében felmondást közölt a munkavállalóval, azzal, hogy a munkáltató vizsgálata szerint a munkavállaló munkahelyeként definiált szervezeti egységnél nem tud számára a végzettségéhez illetve képzettségéhez megfelelő másik munkakört felajánlani.

A fentiek kapcsán megjegyzendő, hogy az Mt. előírása szerint védett korú munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból a munkáltató csak akkor szüntetheti meg, hogy nincs a munkavállaló munkahelyén az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek illetve gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy az ilyen munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot a munkavállaló elutasítja.

A fentiek kapcsán a felek közötti jogvita akként foglalható össze, hogy míg a munkáltató értelmezése szerint a munkavállaló munkahelye kapcsán a fent említett kötelezettsége keretében kizárólag a munkahelyként a munkaszerződésben konkretizált szervezeti egységnél kellett vizsgálnia a betöltetlen munkaköröket, addig a munkavállaló álláspontja az volt, hogy a munkahely fogalmának helyes értelmezése az adott telephelyet jelenti, így a munkáltatónak a telephelyen valamennyi betöltetlen munkakört vizsgálnia kellett volna felmondásának közlését megelőzően.

A jogvita első és másodfokú eldöntését követően a kérdés a Kúria elé került és a Kúria – megerősítve az alsóbb fokú bíróságok jogértelmezését – egyértelműen és elvi érveléssel rögzítette, hogy bár az Mt. nem határozza meg pontosan a munkahely fogalmát, azonban a következetes bírói gyakorlat szerint **munkahelynek a munkáltató földrajzilag meghatározható területe minősül, melyet az adott jogszabályhelyhez fűzött miniszteri indokolás is alátámaszt, amikor is a munkahely fogalmánál konkrét, azonosítható címmel vagy földrajzi egység megnevezésével történő megnevezésére utal.** Ennél fogva a Kúria rögzítette, hogy munkahelynek az adott esetben a munkaszerződésben **földrajzilag körülhatárolható terület tekintendő (azaz a munkaszerződésben meghatározott címen található telephely), míg a szervezeti egység a végzendő feladat meghatározásához, azaz a munkakörhöz kapcsolódik.**

Rögzíthető tehát, hogy a Kúria álláspontja szerint az Mt. vonatkozó szakaszából nem következhet az a szűkítő értelmezés, mely szerint munkavégzési helyként kizárólag egy konkrét szervezeti egységet lehetne figyelembe venni. Ezért az adott ügyben az is megállapításra került, hogy a jogerős döntés jogszabálysértés nélkül értékelte a munkáltató terhére annak bizonyítatlanságát, hogy nem volt a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak



megfelelő betöltetlen munkakör a munkáltató telephelyén és **így jogszerűtlen volt a munkáltató felmondása és jogszerű a munkáltató kártérítés fizetésére történt kötelezése is egyaránt.**

A fentiekre figyelemmel összefoglalásként hangsúlyozandó, hogy **a munkaszerződésben a munkahely meghatározásakor nem kizárólag arra érdemes figyelemmel lenni, hogy az milyen rugalmasságot biztosít adott esetben a munkáltató számára a munkavállaló foglalkoztatása tekintetében, hanem arra is, hogy az a későbbiekben milyen kötelezettséget illetve korlátot róhat a munkáltatóra, amennyiben védett korú munkavállalójának munkaviszonyát kívánná megszüntetni.**