

Az alábbiakban gyűjtöttük össze az elmúlt időszak néhány olyan legfelsőbb szintű bírósági döntését, amelyek érinthetik a magyarországi cégek munkajogi intézkedéseit és amelyek alakítják a magyar munkajogi joggyakorlatot.

1. Várandós és emberi reprodukciós eljárásban résztvevő nők védelme

A döntés összefoglalása

A Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt (i) a várandóság, (ii) a szülési szabadság, (iii) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, (iv) a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés, valamint (v) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónap tartama alatt. Az eddig hatályos rendelkezések szerint a nő a várandóságra és a reprodukciós kezelésre csak akkor hivatkozhatott, ha erről a felmondás közlését megelőzően a munkáltatót tájékoztatta.

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a „a felmondás közlését megelőzően” szövegrész alaptörvény-ellenes, ezért azt megsemmisítette. Az Alkotmánybíróság szerint a nő magán és intim szférájába való szükségtelen beavatkozásnak tekinthető, hogy csak azért tájékoztassa a munkáltatóját és engedjen bepillantást az intim szférájába a várandóságról és reprodukciós kezeléséről, hogy egy esetleges felmondást megelőzzön. Az Alkotmánybíróság szerint a nőt megilleti az a jog, hogy csak akkor tárja fel ezt a körülményt, ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének szándékát kinyilvánítja és ekkor döntsön a felmondási védelem igénybevétele érdekében a

We collected some recent decisions of the supreme courts that may affect the labour law decisions of Hungarian companies and influence the Hungarian labor law practice.

1. Protection of pregnant women and those who participate in in vitro fertilization (IVF)

Summary of the decision

According to the Labor Code the employer may not terminate the employment by notice during the term of (i) the pregnancy, (ii) the birth leave, (iii) the unpaid leave given for nursing the child, (iv) the voluntary military service, and (v) during the in vitro fertilization treatment of the woman, but for maximum 6 months from the start of the treatment. According to the rules effective until now the woman may refer to the pregnancy and the in vitro fertilization only if she notified the employer prior to the disclosure of the termination notice.

The Constitutional Court stated that the wording “prior to the disclosure of the notice” is against the principles of the Constitution and repealed this wording. According to the Constitutional Court it is an unnecessary intervention into the private life of a woman to let the employer look into her privacy and inform the employer her pregnancy and her in vitro fertilization treatment just to prevent a termination. According to the Constitutional Court the women shall be entitled to reveal this private circumstance only when the employer announces its intention to terminate the employment and the women may decide only at that time whether she discloses these private circumstances to the employer in order to enjoy

magánszférába tartozó adatok kiszolgáltatásáról.

Az Alkotmánybíróság megjegyzi, hogy a rendelkezés ezt követően sem értelmezhető úgy, hogy a felmondást közlését követően, azaz a felmondásról szóló értesítés fizikai átadása vagy postai kézbesítését követően hivatkozzon a munkavállaló a védelmére, hiszen ekkor a felmondás már hatályosult és nem vonható vissza. (17/2014. (V.30.) AB Határozat)

Következtetés

A döntés tanulsága, hogy a munkáltatónak körültekintően kell eljárnia a munkavállalók felmondása közlését megelőzően, hiszen az Alkotmánybíróság döntését követően megtörténhet, hogy egy felmondással érintett munkavállaló közvetlenül a felmondási szándék kinyilvánításakor jelzi várandóságát vagy lombikbébi programban való részvételét, mely esetben a felmondás nem lesz jogszerű.

Megjegyezzük, hogy az eset kizárólag a munkáltatói (rendes) felmondásra vonatkozik, tehát azonnali hatályú (rendkívüli) felmondásnak és közös megegyezéses munkaviszony megszüntetésnek a fentiek szerint védettnek minősülő munkavállalók esetén is helye van.

2. Prémiumkitűzés

A döntés összefoglalása

A Kúria egy eseti döntésben megállapította, hogy konkrét, szerződéses kötelezettség hiányában – pusztán a prémiumkiírás lehetőségének megfogalmazása alapján – még a korábbi munkáltatói gyakorlat sem teremt jogalapot munkavállalói többletjeljesítmény hiányában prémium követelésére. A Kúria szerint a munkáltató jogszerűen határozhat meg olyan feltételeket a prémiumkitűzésben, melynek

the termination protection.

The Constitutional Court notes that this provision cannot be interpreted in a way that the employee may inform the employer about her protection following the physical handover of the termination notice and its post delivery, because at that time the termination notice is already effective and cannot be withdrawn. (Order No. 17/2014. (V.30.) AB)

Conclusion

The conclusion of the decision is that the employer must proceed carefully before disclosing the termination notice to the employees, because following this decision of the Constitutional Court it may happen that an employee affected with termination notifies the employer about her pregnancy or her participation in in vitro fertilization treatment only when the employer indicates its intention to terminate the employment in which case the termination will be unlawful.

We note that this case concerns only to the (ordinary) termination notice made by the employer, so immediate effect (extraordinary) termination and termination with mutual consent are possible for the employees protected above as well.

2. Bonus setting

The summary of the decision

The Supreme Court in its decision stated that in the lack of specific, contractual obligation, solely the wording about the possibility of later bonus setting does not establish legal ground to claim bonus in the lack of employee extra performance, even in case there was similar earlier employer's practice. According to the Supreme Court the employer may lawfully set such conditions in the premium setting which do not depend exclusively

teljesítése nem kizárólag a munkavállaló teljesítményétől függ, így pl. az üzleti terv teljesítése. Önmagában az sem valósít meg rendeltetésellenes joggyakorlást, ha a tulajdonos a mérlegelési jogkörében eljárva akként dönt, hogy a munkavállalója részére nem tűz ki prémiumot. A munkáltató gazdasági döntését a munkaügyi bíróság nem vizsgálhatja. (Kúria Mfv. II. 10.177/2013.)

Következtetés

A prémium kitűzésének feltételeit minden esetben célszerű a munkaszerződésben vagy egy külön prémiumszabályzatban rögzíteni. A munkáltató jogszerű üzleti érdekeinek védelme érdekében nem tanácsos akként rendelkezni, hogy minden évben egy bizonyos időpontig a tulajdonos vagy a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv köteles a prémium feladatokat megállapítani. Ilyen prémium kitűzési kötelezettség hiányában ugyanis a tulajdonos vagy az ügyvezetés jogszerűen dönthet úgy, hogy nem tűz ki prémiumfeladatot az adott évre. Jogszerű olyan prémium kitűzése is, amely részben vagy akár teljes egészében a cég üzleti eredményétől függ, nem pedig egyedi, szubjektív munkavállalói célok teljesítésétől.

3. Azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók bérezése

A döntés összefoglalása

A Kúria megállapította, hogy jogellenes az a munkáltatói gyakorlat, amikor azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknál – az elvégzett munka természetében, minőségében, mennyiségében, munkakörülményeiben, erőfeszítésben és felelősségben fennálló azonosság mellett – eltérő bérezést alkalmaz. Ezzel a gyakorlattal a munkáltató megsérti az egyenlő bánásmód követelményét. Önmagában egy magasabb végzettség vagy diploma megléte nem alapoz meg többlet munkabér iránti igényt,

on the employee's performance, e.g., the performance of the business plan. It is not an unlawful practice that the owner in its sole discretion decides that it does not set bonus to the employee. The economic decision of the employer cannot be examined by the labor court. (Supreme Court Mfv. II. 10.177/2013.)

Conclusion

It is advisable to regulate the conditions of the bonus setting in the employment contract or in a bonus policy. In order to protect the legitimate business interest of the employer it is not advisable to state in the business policy that until a certain time the owner or the body exercising the ownership right has to set the bonus tasks. In the lack of obligation to set bonus tasks the owner or the management may lawfully decide in a given business year that it does not set bonus for a certain business year. It is further lawful to set such bonus which partly or fully depends on the business results of the company and not on the performance of individual, subjective employee goals.

3. Employees' wage employed in the same position

The summary of the decision

The Supreme Court stated that it qualifies as unlawful employer's practice if the employer applies different wages for employees working in the same position, if the nature, quality, quantity of the work, the working circumstances, the efforts and liability are the same. By this practice the employer breaches the principle of equal treatment. The sole fact that an employee has higher education or degree does not justify the need for additional wage if the employee cannot utilize this higher education during the work

ha a munkavállaló ezt a végzettséget a tevékenysége ellátása során nem tudja hasznosítani. Azonos jellegű munka esetén akkor jelentkezhethet a díjazásban eltérés, ha a munkakör ellátása szempontjából rendelkezik a munkavállaló további, vagy magasabb végzettséggel. (Kúria Mfv. I. 10.227/2013.)

Következtetés

Az azonos munkakörben, felelősségi körben, azonos munkakörülmények között dolgozó munkavállalók között a bérezésben nem tehető különbség. Az eltérő bérezést valami többletkörülménynek (pl. az adott munkakör ellátásához szükséges magasabb végzettségnek, nagyobb szakmai tapasztalatnak) kell indokolnia.

4. Munkáltatói jogutódlás kritériumai

A döntés összefoglalása

A Kúria döntése szerint a munkáltatói jogutódlás (az új Munka Törvénykönyve szerinti terminológia szerint munkáltató személyében bekövetkező változás) esetén az átadott tevékenység jellegét, ezen belül a jelentős eszközök és személyzet szükségességét is értékelni kell. A Kúria az Európai Unió Bíróságának gyakorlatával összhangban akként foglalt állást, hogy a jogutódlás akkor valósul meg, ha a gazdasági egység a jogutódlást követően megőrzi az identitását. E körben lényeges körülménynek számít az ingó és ingatlan vagyontárgyak átadása, az immateriális javak (jogok) átruházása, a személyzet jelentős részének a továbbfoglalkoztatása, az érintett gazdasági egység jogutódlást megelőző és azt követő tevékenységének a hasonlósága, az átadást megelőző tevékenység folytatása, az ügyfélkör átadása.

performance. In case of same type of job, difference in the remuneration could be legal only if the employee has such additional or higher education that is important to his work in the given job. (Supreme Court Mfv. I. 10.227/2013.)

Conclusion

Among employees working in the same job, in same liability and under same working conditions, no difference may be made in the wage. Some other additional circumstances have to justify the difference in the wage (e.g., a higher education that is necessary to the given job, higher professional experience).

4. The criteria of employer's legal succession

The summary of the decision

According to the decision of the Supreme Court the employer's legal succession (according to the terminology of the new Labor Code, the change in the person of the employer) the nature of the transferred activity and in this regard the necessity of the assets (equipment) and staff should be also taken into account. The Supreme Court, in accordance with the practice of Court of Justice of the European Union, stated that the legal succession is established if the economic unit preserves its identity following the succession. In this regard the handover of the movable and immovable assets, the transfer of the intangible assets (rights), the continued employment of the significant part of the staff, the similarity of the activity of the affected business unit before and after the succession, the continuity of the activity and the handover of the clientele have significant importance when determining the occurrence of the legal succession.

A Kúria szerint az átadott tevékenység jellege befolyásolhatja az egyes kritériumok súlyát az értékelés során. Az egyes szolgáltató tevékenységeket eltérően kell megítélni, hogy az adott tevékenység ellátása alapvetően emberi erőforrásokon alapul-e, vagy az eszközfüggő tevékenység. Az olyan tevékenység, amelyhez nincs szükség jelentős eszközállományra, a munkavállalók jelentős részének átruházásával is megőrizheti identitását. Az alapvetően eszközfüggő tevékenységek esetén pedig az eszközök átvétele nélkül a munkáltatói jogutódlás nem valósulhat meg. Önmagában az a körülmény, hogy valamely gazdasági tevékenység hasonló vagy azonos, nem valósít meg munkáltatói jogutódlást. (Kúria Mfv. I. 10.090/2013.)

Következtetés

Üzletág vagy valamely üzleti egység átruházásakor minden esetben pontosan meg kell vizsgálni, hogy a tevékenység a munkavállalók és az eszközök átruházását követően megőrzi-e az identitását, és ezen körülmények alapján lehet a munkáltató személyében bekövetkező változást megállapítani, mely esetben a munkavállalók munkaviszonya jogfolytonosan folytatódik a jogutód társaságnál. Tanácsos a munkáltatói jogutódlás kérdését az üzletág átruházási szerződésben és a munkavállalóknak küldött értesítésben is rendezni.

5. Átszervezésre alapított munkáltatói felmondás

A döntés összefoglalása

A Kúria – a korábbi joggyakorlattal összhangban – ismét megállapította, hogy a munkaügyi perben nem vizsgálható az, hogy a munkáltató gazdasági helyzete szükségessé tette-e az átszervezést és a létszámcsökkentést. Az átszervezésre, illetve létszámcsökkentésre alapított munkáltatói felmondásnál a bíróság nem vizsgálhatja a

The Supreme Court stated that the nature of the transferred activity might have affect to the valuation of certain criteria. The different service activities have to be judged differently depending whether this activity is based on human resources or it is an activity that primarily requires assets (tools). Those activities where no significant assets are necessary, the identity of the business unit could be retained by transferring the majority of the employees. For those activities where mainly assets are required, employer's legal succession cannot be established without the transfer of assets. The sole fact that an activity is similar or the same than before does not justify employer's legal succession. (Supreme Court Mfv. I. 10.090/2013.)

Conclusion

In case of transfer of a business or a certain business unit it should be carefully examined whether following the transfer of employees and assets, the business retains its identity and based on these circumstances employer's legal succession could be established in which case the employment of the employees continues uninterruptedly at the legal successor employer. It is advisable to specify the employer's legal succession in the business transfer agreement and in the notifications sent to the employees.

5. Employer's termination notice established for reorganization

The summary of the decision

The Supreme Court, in accordance with the previous court practice, confirmed again that the court cannot examine in a labor suit whether the employer's economic status really justified the reorganization and the redundancy. In a termination established for reorganization the court may not review the cost cutting of the

munkáltató költségracionalizálásának, a megtakarítást célzó döntéseinek hatékonyságát és célszerűségét. A munkaügyi per keretein kívül esik tehát annak vizsgálata, hogy a munkáltató gazdasági helyzete valóban szükségessé tette-e az elrendelt átszervezést és létszámcsökkentést. A munkáltatónak a perben kell bizonyítania a megszüntetett munkakör és az átszervezést követően létrehozott munkakör különbözőségét. (Kúria Mfv. III. 10.409/2012.)

Következtetés

Az átszervezésre, illetve létszámcsökkentésre alapított munkáltatói felmondás jogszerű módja lehet a munkaviszony megszüntetésének, feltéve, ha az átszervezés, illetve létszámcsökkentés ténylegesen meg is valósult és ez érintette a munkavállaló munkakörét.

6. Munkavállaló magatartására alapított rendes felmondás

A döntés összegzése

A Kúria döntése szerint a munkavállaló magatartására alapított rendes felmondás jogszerű, amikor a munkavállaló munkatársait zaklatta, velük szemben tisztességtelen, emberi méltóságot sértő viselkedett. A rendes felmondásnál nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató az indokról mikor szerzett tudomást. A Kúria kifejtette, hogy a Munka Törvénykönyve sem a rendes, sem a rendkívüli felmondás esetén nem teszi kötelezővé vizsgálat lefolytatását. Így önmagában az a tény, hogy a munkáltató kezdeményezett-e a belső vizsgálatot, nem jelenti azt, hogy a munkáltató rendeltetésellenesen élt a jogával. A munkáltató kockázata azonban, hogy belső vizsgálat hiányában egy munkaügyi jogvitában a munkavállalói kötelezettségszegést tudja-e igazolni. (Kúria Mfv. I. 10.243/2013.)

employer as well as the efficiency and expediency of its decisions. It is out of the scope of the suit whether the economic situation of the employer really made necessary the reorganization and the redundancy. The employer shall evidence in the suit the differences between the position ceased during the reorganization and the new position established following the reorganization. (Supreme Court Mfv. III. 10.409/2012.)

Conclusion

The employer's termination notice established for reorganization and redundancy could be a lawful cause for the termination of employment, provided that the reorganization and redundancy really occurred and this affected the position of the employee.

6. Employer's termination notice established for the employee's behavior

The summary of the decision

According to the decision of the Supreme Court the termination notice established for the employee's behavior is legal when the employee harassed his colleagues, he behaved dishonestly, violating the human dignity. It has no significance when the employer obtained knowledge about the cause of the termination. The Supreme Court stated that the Labor Code does not require the employer to carry out internal investigation at the extraordinary or at the ordinary notice. So the sole fact whether or not the employer initiated internal investigation does not mean that the employer acted unlawfully. It is, however, the risk of the employer that in the lack of such internal investigation it will be able to evidence in a labor suit the employee's violation. (Supreme Court Mfv. I. 10.243/2013.)

Következtetés

A kollegákkal összeférhetetlen magatartás lehet jogszerű munkáltatói felmondási ok. A munkavállaló magatartására alapított rendes felmondásra (az új Munka Törvénykönyv szerinti terminológiával 'felmondásra') sor kerülhet akár hónapokkal az esetet követően is, függetlenül attól, hogy a munkáltató az esetről mikor szerzett tudomást.

A rendkívüli felmondásra (az új Munka Törvénykönyve szerinti terminológia szerinti 'azonnali hatályú felmondás') azonban csak a munkáltatói tudomásszerzést követő 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül van lehetőség. A bírói gyakorlat szerint ez esetben a munkáltató nem késlekedhet az eset körülményeinek mielőbbi kivizsgálásával.

Reméljük, hogy a fenti összefoglalót hasznosnak találja. Amennyiben bármilyen kérdése van, akkor szívesen állunk rendelkezésére további személyre szabott tanáccsal.

Conclusion

The incompatible behavior could be a lawful termination notice. The ordinary termination notice established for the employee's behavior (according to the terminology of the new Labor Code: 'termination notice') could be made even months after the incident, regardless when the employee obtained knowledge about the case.

Extraordinary termination notice (according to the terminology of the Labor Code: 'immediate effect termination'), however, is possible only within 15 days following obtaining knowledge about the cause, but at the latest within one year following the cause. According to the court practice in this case the employer cannot delay with examination of the circumstances of the case.

We hope that the above summary is of your assistance. Should you need any clarifications or have any questions we are ready to assist you with further advice in specific matters.

Bán, S. Szabó & Partners Ügyvédi Iroda

1051 Budapest, József nádor tér 5-6.

e-mail: office@bansszabo.hu

web: www.bansszabo.hu

Tel.: + 36 1 266 3522

Fax: + 36 1 266 3523