

**"CAN'T DO" VS. "WON'T DO" DILEMMA – A MUNKAVÁLLALÓI
ALKALMATLANSÁG ÉS A KÖTELEZETTSÉGSZEGŐ MAGATARTÁS
ELHATÁROLÁSA A BÍRÓI GYAKORLATBAN**

**THE "CAN'T DO" VS. "WON'T DO" DILEMMA – DISTINGUISHING BETWEEN
EMPLOYEE INCAPABILITY AND MISCONDUCT IN JUDICIAL PRACTICE**

Papp Bence Sándor*

Absztrakt

A kutatásban a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó egyik legnehezebb dogmatikai kérdést járom körbe, nevezetesen a munkavállaló képességeinek hiánya és a felróható kötelezettségszegés közötti határvonal meghúzását. A 2012. évi I. törvény Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) elméletben különválasztja az objektív alkalmatlanságot „nem tudja”, a szubjektív felróhatóságtól „nem akarja”⁻¹, a mindennapi jogalkalmazásban e két kategória határvonala gyakran elmosódik. A dolgozat fókuszában azok a „szürke zónás” esetek állnak, ahol a teljesítmény elmaradása vagy az úgynevezett, soft skillek hiánya mögött, nehéz feltárni a valódi jogi okot. Elemzésem a bíróságok ítélkezési gyakorlatát is figyelembe véve mutatja be, hogyan válik a bizonyítási kényszer kockázati tényezővé a munkáltatók számára. Vizsgálom, hogy miért kényszerülnek a felek arra, hogy a valós képességbeli hiányosságokat gyakran tévesen magatartási problémaként definiálják a jogviták során vagy miért követik el a legrosszabbat, azaz miért kerül sor a közös megegyezésnek álcázott munkáltatói felmondásra.

Kulcsszavak: munkajog, képesség és magatartás elhatárolás, bizonyítási teher, soft skill, munkavállalói alkalmatlanság

Abstract

In this research, I explore one of the most difficult doctrinal issues related to the termination of employment, namely drawing the line between employee incapability and culpable misconduct. Although, Act I of 2012 on the Labor Code (hereinafter: LC) theoretically separates objective incapacity “can’t do” from subjective culpability, “won’t do” the boundary between these two categories often blurs in everyday legal practice. The focus of this paper is on those “grey zone” cases where it is difficult to uncover the true legal cause behind underperformance or a lack of so-called soft skills. Taking judicial practice into account, my analysis demonstrates how the burden of proof becomes a risk factor for employers, and why parties are often compelled to misdefine genuine capacity-related deficiencies as behavioral problems during legal disputes. Furthermore, it explores the worst-case scenario, why dismissals are frequently served disguised as mutual agreements

Keywords: employment law, distinction between capability and conduct, burden of proof, soft skill, employee incapability

* dr. Papp Bence Sándor, compliance (megfelelési) szakjogász hallgató, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, pbence96322@gmail.com, Konzulens: Dr. Tóth Hilda, egyetemi docens, Miskolci Egyetem ÁJK, Agrár-és Munkajogi Tanszék, hilda.toth@uni-miskolc.hu

¹ Mt. 66. § (2) bekezdés: „A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet”

1. Bevezetés

A munka világának egyik legkellemetlenebb, mégis megkerülhetetlen vezetői feladata az, amikor el kell engedni valakinek a kezét. Nem létszámleépítés miatt, és nem is azért, mert az illető szándékosan ártott a munkáltatónak, hanem egyszerűen azért, mert nem válik be. Mondhatni könnyebb esetnek tekinthető, amennyiben az új munkavállaló, még a próbaidő utolsó napjait tölti, munkajogi aspektusból sokkal nehezebben értékelhető esemény az, amennyiben egy régóta, ugyanazon a munkáltatónál munkát végző munkavállalóról van szó. Ez a hétköznapi helyzet sok problémát okozhat a jogi eljárások során. A munkahelyi vezető és a munkatársak tudják, hogy az illető munkatárs nem tudja ellátni a munkakörét, de a munkáltatónak ez nehéz bizonyítási terhet jelenthet.

A felmondási okok zárt rendszerében élesen elválík egymástól a képesség (objektív adottság) és a magatartás (szubjektív akarat). Van a "nem tudja", amikor a dolgozó szakmailag vagy egészségügyileg alkalmatlan – jelen kutatás fókuszpontja a szakmai alkalmatlanság –, és van a "nem akarja", amikor hanyag, fegyelmezetlen vagy folyamatosan megszegi a munkáltatói utasításokat. Ezen utolsó esetben is további kérdés lehet, hogy szándékosság (dolus) vagy enyhe gondatlanság (culpa levis) áll-e a háttérben.

A modern munkaerőpiac drasztikus átalakulása ugyanis alapjaiban írta felül a "képesség" fogalmát. Míg akár 50 éve viszonylag könnyű volt eldönteni, hogy a gyártósori munkás képes-e összeszerelni az alkatrészt, addig a mai gazdaságokban a határok elmosódtak. *Gyulavári Tamás*² értelmezése is rávilágít arra, hogy a mai munkaviszonyokban az utasítási jog fellazult. Minél önállóbb a munkavállaló, annál nehezebb nyomon követni és észrevenni azt, mely utasítást szegte meg, és ez a probléma a képességbeli alkalmatlanság vagy a magatartási alkalmatlanság zónáját érinti-e. A tudomány fejlődése miatt elképzelhetetlen, hogy a munkavállaló karrierje elejétől a karrierje végéig, ugyanazokat az eszközöket használja. Ez dinamikusan néhány év alatt is nagy mértékben változhat, amely sok esetben a munkavállaló részéről nagy mértékű adaptációs képességet kell, hogy eredményezzen. Ma már a munkavállaló legfontosabb munkaeszköze gyakran a személyisége, a kommunikációs készsége, az érzelmi intelligenciája, a proaktivitása, a stressztűrése vagy az alkalmazkodóképessége az új technológiához. Ezeket figyelembe véve, rendkívül összetett helyzet az, hogy a bíróság munkaügyi perben objektíven megmondja, hogy a kolléga összeférhetetlensége szándékos magatartás vagy a szociális, illetve szakmai kompetenciák hiánya.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók ösztönösen menekülnek a képességre alapított felmondás elől. Ennek az oka, hogy a munkáltató által lefolytatott bizonyítási eljárás hiánya vagy nem megfelelő volta miatt könnyen válhat ingoványos talajjá. A bizonyítási teher súlya alatt a munkáltatónak nem elég éreznie az alkalmatlanságot. Azt mérhető adatokkal, teljesítményértékelésekkel, fejlesztési tervekkel kell alátámasztania. Sok esetben saját költségén különféle oktatások, képzések biztosításával. Bízva abban, hogy a munkavállaló megszerzi a szükséges ismereteket a megfelelő munkavégzéshez. Ennek ellenére is bekövetkezhethet a legfájóbb pont, a fejlesztési kísérletek, több hónap után is kudarcot vallhatnak. A bírói gyakorlat ugyanis védi a gyengébb felet, ha valaki nem tud, azon segíteni kell, nem megszüntetni a munkaviszonyát. Viszont, ha valaki nem akar, azzal szemben nincs helye türelemnek. Sajnos, sok esetben a munkáltató nem megfelelő vizsgálatot folytat le, vagy egyáltalán nem folytat annak feltárása érdekében, hogy mi áll a háttérben, annak ellenére, hogy

² GYULAVÁRI Tamás: A szürke állomány, A gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Pázmány Press, Budapest, 2014, 115-135.

már több International Labour Organization (továbbiakban: ILO) által kibocsátott ajánlás is kiemelten foglalkozik ilyen esetben a felek közötti párbeszéd elengedhetetlen jelentőségével. Továbbá azzal is, hogy a munkaviszony megszüntetését megelőzően folyamatos kölcsönös párbeszéd kell, hogy a felek között fennálljon, és érdemes követni a fokozatosság elvét is. E tekintetben munkaviszony megszüntetése előtt az írásbeli figyelmeztetés átadása nagy jelentőséget nyerhet.³

A kutatásom központi kérdése az, hogyan kezelik a bíróságok azokat a helyzeteket, ahol a munkavállaló teljesítménye elmarad az elvárttól, de a hiba oka nem egyértelmű? Milyen lehetőségei vannak ilyen esetben a bíróságnak?

Hipotézisem, hogy a magyar bírói gyakorlat szigorú, objektív mércét követelő elvárásai ellentétes módon arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy a valós, személyiségbeli vagy szakmai alkalmatlanságot mesterségesen magatartási kötelezettségszegésnek állítsák be. Álláspontom szerint ez a kényszerű átcímkezés torzítja a jogvitákat, ahelyett, hogy a felek a munkavállalói kompetenciahiányról vitáznának. Fegyelmi vétségek pl. adminisztrációs hibák, pár perces késések bizonyításába bonyolódnak sok esetben a helyzet megoldása helyett, miközben a munkajog eredeti funkciója, a garanciális védelem sérül. Az átcímkezés nemcsak a munkavállalóra méltánytalan, hanem komoly munkáltatói kockázatot is magában hordoz. Lehet, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésre kerül, sőt esetek többségében bizonyosan, azonban a felmondás a valós, világosság, okszerűség kritériumán nem fog átmenni bírósági nézőpontból.

Dolgozatomban nem csupán a Kúria vonatkozó döntéseit elemzem, hanem megpróbálom feltárni a „can't do” (tudás) és „won't do” (akarat) dilemmájának mélyebb összefüggéseit is. Céлом bemutatni, hogy a mai munkajogban a szubjektív képességek megítélése miért igényelne rugalmasabb, életszerűbb megközelítést, anélkül, hogy az a munkavállalói jogbiztonság rovására menne.

2. A felmondás dogmatikai keretei (világos-valós-okszerű)

A képesség és a magatartás hosszabb elemzése előtt, érdemes röviden foglalkozni az Mt. szigorú indoklási követelményeivel. A jogalkotó célja az volt, hogy a munkaviszony megszüntetése ne a munkáltató korlátlan akaratán múljon, szigorú indoklási kötelezettséget kell, hogy maga után vonjon. A hazai szabályozás, követve a már említett ILO ajánlást, figyelembe veszi az Európai Szociális Karta 24. cikkelyét is, amely szintén kimondja, hogy a munkaviszony tényleges ok nélkül nem szüntethető meg. Tóth Hilda elemzése értelmében a 24. cikkelyből több megszüntetés védelmével kapcsolatos alapelv is levezethető⁴, továbbá Mélypataki Gábor⁵ elemzése értelmében ezen szigorú indoklási kötelezettséget hivatott kiegészíteni a magánszféra mellett, a közszférában is az MK95⁶. számú állásfoglalás. Az Mt. több esetben garanciális szabályokkal védi a munkavállalót, abból az alapelvből kiindulva, hogy a felek közötti erőviszonyok nem egyenlők.

A felmondás egyoldalú jognyilatkozat, ami sorsdöntő hatással van a munkavállaló megélhetésére. Éppen ezért a jogalkotó szigorú követelményeket támaszt azzal kapcsolatban,

³ ILO: Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119), 7th article: *The employment of a worker should not be terminated for misconduct of a kind that under national law or practice would justify termination only if repeated on one or more occasions, unless the employer has given the worker appropriate written warning.*

⁴ TÓTH Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetés során, Miskolci Jogi Szemle, 2017, 625.

⁵ MÉLYPATAKI Gábor: Az indoklásnélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszolgálati jogban az Európai Unió tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2013/2., 62-77.

⁶ Legfelsőbb Bíróság(Kúria) Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása.

hogyan és miért lehet valakitől megválni. A bírói gyakorlat évtizedek alatt csiszolta ki azt a dogmatikai szűrőt, amelyen minden felmondásnak át kell mennie. Ez a valóság, a világosság⁷ és az okszerűség követelménye.

A világosság követelménye értelmében, nincs helye homályos indoklásnak. A törvény előírja, hogy az indoknak, az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Alapvetően, akkor világos a felmondás indoklása, ha megállapítható, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs továbbiakban szükség, azaz a munkaviszony rendeltetését veszítette.⁸ Ez a szabály a munkavállaló védelmét szolgálja joga van tudni, pontosan miért kerül a munkaviszonya megszüntetésre, miért marad esetleg több hónapig jövedelemforrás nélkül, majd eldönthesse, érdemes-e vajon munkaügyi pert indítania?

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkáltató nem használhat általános megfogalmazásokat. Nem írhatja bele a felmondásba csupán annyit, hogy „*munkavállaló nem felelt meg a személyéhez fűződő elvárásnak*”, vagy „*a munkáltatónál a munkavállaló munkakörének betöltésére más elképzelések alakultak ki*”. A bíróságok következetes álláspontja szerint konkretizálni kell a tényeket és ezt bizonyítékokkal alátámasztani és megpróbálni elválasztani a magatartási faktort pl.: többszöri figyelmeztetés ellenére is önhibája miatt késett vagy azért nem működött együtt a munkatársakkal, mert esetleg introvertált személyiségű? Vagy akarata ellenére lassú volt és selejtet gyártott, annak ellenére, hogy mindent elkövetett annak érdekében, hogy ez ne történjen meg, ezen értelmezésben ez képeség? Vagy szándékosan nem működött együtt a munkatársakkal? A teljesítmény mögött objektív alkalmatlanság vagy szubjektív hanyagság húzódik-e meg?

A dolgozat központi problémája, ha a munkáltató összekeveri a kategóriákat és egy képességbeli hiányosságot magatartási kötelezettségszegésként ír le, a felmondás máris elbukta a világosság próbáját. A bíróság ugyanis azt fogja mondani, hogy az indokolás megtévesztő volt.

Következő indoklási kötelezettség a valóságosság. Ez tűnik a legegyszerűbbnek, mégis itt hibázik a legtöbb munkáltató. A felmondásban rögzített indoknak tényszerűen igaznak kell lennie. A bizonyítási teher pedig súlyos. A munkáltatónak kell a bíróság előtt, dokumentumokkal, tanúkkal alátámasztania, hogy ami a papíron áll, az úgy is történt. A peres eljárás minden kockázata a munkáltatót terheli, nem elég a munkáltató szubjektív meggyőződése a munkavállaló képességbeli hiányáról, hanem a bíróság szemszögéből a tényekkel, objektíven alátámasztott indokok minősülnek valósak.

A képesség és magatartás határterületén ez különösen veszélyes. Ha a munkáltató azt írja a felmondásba, hogy a dolgozó „nem működik együtt”, ez lehet magatartás, de a perben kiderül, hogy a dolgozó valójában csak introvertált és nehezen kommunikál, de amúgy mindent megtesz akkor a felmondási indok valótlan. Nem azért, mert a dolgozó jól kommunikál, hanem azért, mert a jogi minősítés, az együttműködés szándékos megtagadása nem fedi a valóságot, azaz a képesség hiányát.

Az objektivitás kritériumára, a kauzalitás elve adja meg a választ, van-e logikus összefüggés a hiba és a munkaviszony megszüntetés között? *Halmos Szilvia* elemzése értelmében: *azt kell vizsgálni, hogy a felhozott indok jellegénél, súlyánál fogva kellő magyarázatul szolgál-e a munkaviszony rendeltetésvesztésére*.¹⁰ Eléri-e a probléma azt a súlyt, ami miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné válik? Az okszerűség alapvető lényege,

⁷ Mt. 64. § (2) bek.: „A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.”

⁸ BH 2001.395.

⁹ MK 95. II. rész értelmében.

¹⁰ HALMOS Szilvia: A munkajog Szent Tehene-e az MK 95. állásfoglalás, különös tekintettel az okszerűség kritériumára? munkajogilap.hu, Budapest, 2025/2. lapszám, 8-21., 2.3. pont

hogy a formálisan létező, de tartalmában indokolatlan felmondások ne állják meg a helyüket a bíróság előtt. Az okszerűség követelményét az MK 95. számú állásfoglalása vezette be, ezt tovább vitte, a Kúria Joggyakorlat-elemző csoportja, 2014-ben.¹¹

A képességbeli okoknál ez a mérce a „can't do” elv miatt alacsonyabb lehet, mint a magatartásnál. Ha valaki alkalmatlan, tehát nem tudja megcsinálni, ott nincs mit mérlegelni, a munkaviszony célja, a munkavégzés megghiúsult. A magatartási hibáknál pl.: egy késés viszont a bíróság mérlegelheti a fokozatosságot. Ezért próbálják a munkáltatók sokszor inkább magatartási problémaként feltüntetni az ügyet, miközben az okszerűség elve sérül, ha a probléma valójában a munkavállaló kompetenciáival függ össze. Korábban már említésre került, ILO ajánlásokkal párhuzamosan, érdemes megvizsgálni az okszerűség követelményében összhangban, a Kúria *Mfv.II.10073/2021/4.*¹² számú ítéletét, amely élesen rávilágít arra, miért megkerülhetetlen a magyar munkajogban az okszerűség, az MK 95. állásfoglalásból örökölt követelménye. Sérül az oksági kapcsolat, akkor is, amikor a munkáltató korábban már figyelmeztetéssel szankcionált ügyeket vesz elő ismételten. Ha egy múltbeli hiba az elkövetésekor nem tette lehetetlenné a jogviszony fenntartását, az idő múlásával, újabb vétség hiányában már nem válhat okszerű felmondási indokká. A bíróságok ezen a ponton lépnek fel a leghatározottabban a munkáltatói túlterjeszkedéssel szemben. Ez a három követelmény alkotja azt a szűk kaput, amin minden felmondásnak át kell férnie.

A dolgozat további részében azt vizsgálom, hogyan szorulnak be ebbe a kapuba azok az esetek, ahol a munkavállaló teljesítménye a „nem tudja” és a „nem akarja” határán mozog.

3. A „can't do” valósága

Bár elméletben a képességbeli alkalmatlanság egy teljesen objektív felmondási oknak tűnik, a peres bizonyítás során szinte mindig ez bizonyul a legmegfoghatatlanabb kategóriának. A magatartási okokra alapozott felmondásokkal ellentétben, ahol a dolgozó szubjektív akarata és felróhatósága viszonylag jól körülhatárolható itt egészen más a mérce. A vízvázlatzó, tehát az a sokszor számszerűsíthetetlen távolság, ami a munkavállaló meglévő adottságai és a pozíció követelményei között van. Ebben a fejezetben azt a kérdést járom körbe, hogyan kezeli a jogtudomány és a Kúria ítélkezési gyakorlata a „can't do” szituációkon belüli két nagy kategóriát. Áttekintem egyrészt a tisztán szakmai inkompetencia, a tudáshiány és a gyenge teljesítmény, másrészt pedig a személyiségből fakadó alkalmatlanság elhatárolásának nehézségeit. A leggyakoribb, mégis legtöbb jogvitát generáló típus a szakmai felkészültség hiánya. A bírói gyakorlat éles különbséget tesz a statikus tudáshiány pl.: iskolai végzettség hiánya, nyelvismeret elvesztése és a dinamikus teljesítménybeli elmaradás között.

A szakmai alkalmatlanság relatív kategória. Beszélhetünk itt arról, amikor a munkavállaló sok éven keresztül megfelelően látta el a munkakört, azonban technológiai változás következtében, ma már erre nem képes. Előfordulhat az az eset is, hogy az adott munkavállaló, nem általánosságban alkalmatlan, hanem csak az adott munkakör ellátására. Továbbá, ami egy kisebb cégnél vagy a közsférában elfogadott teljesítmény, lehet, hogy egy multinacionális vállalatnál elégtelen. Mivel a szakmai, képességbeli alkalmatlanság objektív alapú, a perben a bizonyítási teher a munkáltatón van. Nem elég állítani az alkalmatlanságot, hanem a Kúria következetes gyakorlata szerint a munkáltatónak kell prezentálnia azokat az

¹¹ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoport: *Összefoglaló vélemény a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek bírósági gyakorlatáról*. Kúria, Budapest, 2014., <https://kuria-birosag.hu>

¹² Kúria *Mfv.II.10073/2021/4.* számú ítélete

összehasonlító adatokat, statisztikákat vagy kompetenciaméréseket, amelyek igazolják, hogy a munkavállaló elmaradása nem piaci anomália, hanem egyéni képességhiány eredménye.

A következő nagyobb kategória, a személyiségbeli alkalmatlanság, azaz a soft skill-ek hiányának kérdésköre. A bírói gyakorlat felismerte, ha valaki „nehéz természetű”, az gyakran nem nevelési hiba, hanem pszichológiai adottság. Érdemes figyelembe venni *Mfv.10062/2021/3. ügyet*¹³, amelyből elemezhető, hogy „can't do”, azaz képességbeli hiányosság áll fenn vagy „won't do”, azaz magatartási felelősség. A Kúria az együttműködés hiányát – munkatársakkal való nem megfelelő együttműködést - magatartási okként a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegéseként értékelte és hagyta helyben. Az ügy tényállása szerint a vezető beosztású felperes elmerésítette a munkahelyi légkört. A vezetőtársaival az együttműködést megtagadta, az információkat elhallgatta. A munkáltató, magatartási okra hivatkozva felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felperes azzal védekezett, hogy a konfliktusok kezelése a munkáltató feladata lett volna. A Kúria azonban elutasította a felperes érvelését, és kimondta a munkavállaló az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja alapján köteles a munkatársaival együttműködni.

A személyiségvédelem korlátaira ugyanakkor *Kiss György* értekezése¹⁴ általánosságban arra is figyelmeztet az Mt. 9§-ával¹⁵ összhangban, hogy a személyiségbeli alkalmatlanság nem válhat korlátlaná. Tehát, a munkavállaló személyisége csak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból elemezhető, amely megfelel a szükségesség-arányosság követelményének. A személyiségbeli hiba csak akkor alapozhat meg felmondást, ha az közvetlenül és súlyosan akadályozza a munkavégzést vagy a szervezet működését.

A „can't do” kategória legszigorúbb és legszubjektívebb mércéje a vezető beosztású munkavállalókra vonatkozik. Az Mt. indoklás-könnyítési szabályai mellett a bírói gyakorlat is elismeri, hogy vezetői szinten a bizalom, mint képességbeli elem kulcsfontosságú.

Rózsavölgyi Bálint elemzése értelmében a „bírói gyakorlat szerint kijelenthető, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogszerű indokaként elfogadott az, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegések vezetnek a bizalom elvesztéséhez vagy megszűnéséhez”.¹⁶

A „can't do” és „won't do” elhatárolásának egyik legingoványosabb területe a bizalomvesztés kategóriája. Ahogy korábban láttuk, a munkáltatók hajlamosak a bizalomvesztést akkor használni, amikor a valós problémát, akár egy szakmai alkalmatlanságot, akár egy személyes alkalmatlanságot nem tudják konkrét tényekkel alátámasztani. A *Kúria Mfv. 10595/2012/5*¹⁷. számú döntése élesen rávilágít arra, hogy a bizalomvesztés mikor értékelhető magatartási okként. Ebben a határozatban a bíróság egyértelművé tette, hogy a pusztán munkáltatói gyanú vagy egy általános, szubjektív érzés önmagában sosem elég a felmondáshoz. A bizalomvesztés csak és kizárólag akkor fogadható el jogszerű indokként, ha az valamilyen kézzelfogható, objektíven bizonyítható munkavállalói magatartásra vagy mulasztásra vezethető vissza. Nem elég csupán bemondásra hivatkozni arra, hogy megromlott a viszony vagy elveszett a bizalom. Konkrétan fel kell mutatni azt a tényleges tettet, például a lojalitás megsértését vagy a vezetői utasítások nyílt figyelmen kívül hagyását, ami ezt a helyzetet előidézte. A Kúria ezzel lényegében kimondta, hogy a bizalomvesztés nem lehet kiskapu a bizonyítatlan felmondásoknál, szigorúan egy megtörtént cselekményből kell következnie.

¹³ Kúria Mfv.10062/2021/3. számú ítélete

¹⁴ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, egyéni kiadás, Pécs, 2010, 431-432.

¹⁵ Mt. 9§ (2): „A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos”

¹⁶ RÓZSAVÖLGYI Bálint: Mennyire számít a bizalom? (...), Pécsi Munkajogi Közlemények, Pécs, PMJK 2020/1-2., 13.

¹⁷ Kúria Mfv. 10595/2012/5. számú ítélete

A vezető állású munkavállalóknál a mérce értelemszerűen sokkal szigorúbb. Érdemes itt figyelembe venni az Mt. 210§-ának 1, (b) pontját, amely kimondja, hogy az Mt. 66§-ának (1-6) pontját nem kell alkalmazni, ez tekinthető úgy, hogy a vezetői munkaviszony alapja a feltétlen bizalom. A Kúria *Mfv.10148/2015/7*¹⁸. számú döntése alapján, a vezetőkkal szembeni szigorúbb mérce nem csak egy elméleti fogalom, hanem gyakran anyagi valóság.

Az eset értelmében egy acélipari cég korábbi ügyvezetőjének kellett bíróság elé állnia a nyersanyag-beszerzések során hozott hibás gazdálkodási döntései miatt. A jogeset példaként szolgál arra, hogy míg egy "egyszerű" munkavállaló esetében, egy rosszul felmért helyzet vagy egy tisztán szakmai legfeljebb a munkaviszony felmondásához vezet, addig a vezetői szinten a teljes vagyonával felelhet a munkavállaló. A bíróság itt is megerősítette, hogy aki egy egész vállalatot irányít, az egy rossz stratégiai döntés után egyszerűen nem védekezhet, a normál munkavállalókat védő enyhébb kártérítési szabályokkal. Egy vezető esetében a „can't do” szituáció ritkán jelent tisztán szakmai inkompetenciát, sokkal inkább arról van szó, hogy az illető képtelen azonosulni a cég stratégiai céljaival vagy kicsúszott a kezéből a pozícióhoz elengedhetetlen tekintély. A munkáltatói bizalomvesztés tehát egy ilyen helyzetben nem fegyelmi, magatartási kategória. Sokkal helytállóbb úgy értelmezni, mint a vezetői szerep betöltéséhez szükséges képesség végleges elvesztését.

Ahogy a bevezetésben is utaltam rá, a munkáltatók a „can't do” és „won't do” esetek gyakran a legrosszabb forgatókönyvet választják, a munkaviszony megszüntetését egy közös megegyezésnek álcázott, valójában munkáltatói felmondás formájában adják át. A fentiekben bemutatott szigorú bírói elvárások, az objektív mérések, a fejlesztési kötelezettségek, megfelelő idő biztosítása, szinte egyenes utat nyitnak afelé, hogy a munkáltató megpróbálja kikerülni a felmondás intézményét. E tekintetben vizsgálat tárgya, a Kúria *Mfv.10129/2021/4*.¹⁹ számú döntése. Az ügy tényállása szerint a magyar munkaerőpiac egyik legtipikusabb problémáját mutatja be, a munkáltató elhatározza a dolgozó elküldését, ahelyett, hogy beleállna egy jogilag támadható, szakmai vagy magatartási okra épülő felmondásba, egy előre megírt, a munkáltató által sokszor már előre alá is írt közös megegyezést csúsztat a munkavállaló elé.

A közös megegyezés kikényszerítésével a munkáltató semmilyen módon nem veszi figyelembe az Mt. munkavállalót megillető garanciális védelmi szabályait. Mivel az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a közös megegyezést nem kell indokolni, a munkáltató azonnal mentesül a korábban elemzett bizonyítási kényszer alól. Nem kell többé szakmai inkompetenciát, mérhető teljesítményromlást vagy objektív bizalomvesztést igazolnia a bíróság előtt. A legrosszabb ebben a stratégiában az, ahogyan a bizonyítási teher egy pillanat alatt megfordul. A jogvita során onnantól kezdve nem a munkáltatónak kell védenie a felmondás okszerűségét, hanem ez a bizonyítási kényszer a munkavállalót terheli. Ahogy a hivatkozott kúriai határozat is rávilágít, az aláírást követően már a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a megállapodás megkötésekor megtévesztették vagy jogellenes kényszer hatása alatt cselekedett. Egy zárt ajtó mögött lezajlott, sokszor komoly pszichológiai nyomással járó megbeszélés utólagos rekonstruálása a bíróság előtt azonban szinte kivitelezhetetlen, ami végtelen kiszolgáltatott helyzetbe hozza a dolgozót. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkáltatók a nehezen megfogható „can't do” szituációkat sok esetben nem transzparens eljárásokkal kezelik. Ehelyett a közös megegyezés intézményét használják fel rendeltetésellenesen, egy az egyben áthárítva a pereskedés minden kockázatát a munkavállalóra.

¹⁸ Kúria Mfv. 10148/2015/7. számú ítélete.

¹⁹ Kúria Mfv. 10129/2021/4. számú ítélete.

4. Nemzetközi gyakorlat – PIP (Performance Improvement Plan)

Nemzetközi kitekintésként érdemes vizsgálat tárgyává tenni az angolszász modellt. Az angolszász rendszer is kiemelten foglalkozik a tisztességes eljárás törvényi kereteivel az Employment Rights Act dokumentummal, az ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, magyarul: Tanácsadó, Békéltető és Döntőbírói Szolgálat) kódex jelenlétében. A „can't do” problémákra, mint képességbeli hiányosságokra a kötelező eljárásrend a teljesítménymenedzsment eljárás (performance management procedure). Emellett, a magatartás problémákra, már fegyelmi eljárást szükséges lefolytatni (disciplinary procedure).²⁰ A tisztességes eljárás betartása végett a brit bíróságok konzekvens joggyakorlata alapján, amennyiben valós, képességbeli hiányosságot a munkáltató, fegyelmi úton próbál szankcionálni, azonnal a tisztességtelen eljárás kategóriájába kerül. A képességbeli hiányosságok feltárására az angolszász modellben és már több, hazai multinacionális vállalat környezetében is létezve, modern HR „eszközként” tekintve rá nagy jelentőséggel bírhat a hazai munkáltatók számára is a PIP (Performance Improvement Plan), azaz Teljesítményfejlesztési Terv. Ezzel szemben elmondható, hogy az angolszász jogrendszerben a PIP alkalmazása szorosan összefonódik a munkajogi dogmatikával és a törvényi megfeleléssel. A brit rendszer szerint a képesség hiánya a munkavállaló számára nem felróható – főleg, akkor nem, ha ez egy újonnan felvételre került munkavállaló esetében lép fel, akit előtte a munkáltató képviselője (HR osztály és szakmai osztály), akár több körös interjú keretein belül választott ki -, így fegyelmi eszközzel nem szankcionálható. Ehelyett, objektív mérőszámokon (Key Performance Indicator (KPI)-on keresztül) alapuló teljesítményfejlesztési időszakot kell biztosítani. Egy megfelelően, transzparens célokkal lefolytatott PIP a gyakorlatban teszi objektíven mérhetővé azokat a korábban vizsgált soft skill hiányosságokat és teljesítménybeli lemaradásokat, amelyek bizonyítása az Mt. jelenlegi keretei között sokszor elbukna a bíróságon. A brit logikából kiindulva a PIP, tehát jóval több egy modern HR-eszköznél, ez az a garanciális intézmény, amely eleve megakadályozza a fegyelmi jogkör rendeltetésellenes gyakorlását, egyúttal pedig megteremti a képességbeli felmondás valós és okszerű indokolásának szilárd alapját.

5. Összegzés

Megállapíthatjuk, hogy a bevezetőben felállított hipotézis a hazai bírói gyakorlat elemzése során egyértelműen beigazolódott. A magyar munkajog jelenlegi, merev dogmatikai kategóriái és a felmondás objektív indokolásához tapadó súlyos bizonyítási teher szinte egyenes utat mutatnak a jogintézmények rendeltetésellenes joggyakorlása felé. A munkáltatók a kockázatok elől menekülve hajlamosak a valós képességbeli hiányosságokat „can't do” mesterséges fegyelmi eljárásokkal kötelezettségszegéssé „won't do” átcímkezni, végső elkeseredésükben pedig sokszor a zárt ajtók mögött kikényszerített, a bizonyítási terhet azonnal átfordító közös megegyezésekhez nyúlnak. Mindez oda vezet, hogy a munkajog eredeti garanciális funkciója kiüresedik.

A szürke zóna problémáinak megnyugtató rendezéséhez egy életszerűbb megközelítésre lenne szükség, amelyhez az angolszász modell kifejezetten iránymutatóként szolgálhat. Ahogy a nemzetközi kitekintésben láthattuk, a brit rendszer az ERA1996 és az ACAS Kódex szigorú elvárásai révén a jogszabályok szintjén akadályozza meg ezt a fajta átcímkezést. Az angol bíróságok konzekvens gyakorlata szerint a tisztességes eljárás alapvető

²⁰ Employment Right Act 1996 (ERA) 98§, (2)(a)

feltétele, hogy a képességhiányt tilos fegyelmi úton szankcionálni, helyette kötelező egy objektív teljesítménymenedzsment eljárást lefolytatni.

Ennek a folyamatnak a leginkább kézzelfogható eszköze a Teljesítményfejlesztési Terv (PIP). Ha ezt a hazai munkajogi gyakorlat is jobban beépítené a mindennapokba, az alapjaiban változtatná meg a jelenlegi helyzetet. Ha a magyar bíróságok a külföldi mintához hasonlóan súlyozottabban értékelnék vagy akár elvárnák a PIP alkalmazását, az kettős előnnyel járna. Egyrészt a beállított mérőszámok végre objektíven és perképesen bizonyíthatóvá tennék azokat a modern kompetenciahiányokat, amiket eddig szinte lehetetlen volt megfogni. Másrészt egy ilyen támogató intézmény elejét venné a mondvacsinált fegyelmi ügyeknek. Egy ilyen irányú elmozdulás nemcsak a munkaügyi bíróságokat tehermentesítené a sokszor mesterségesen generált vitáktól, hanem egy olyan egészségesebb munkahelyi kultúrát is teremtené, ahol a munkáltató üzleti racionalitása úgy érvényesül, hogy közben a munkavállaló jogbiztonsága sem sérül.