

GAZDÁLKODÁSI KÉZIKÖNYVEK

**A VÉGELSZÁMOLÁSI ELJÁRÁS
ÉS A FELSZÁMOLÁSI ELJÁRÁS
MUNKAJOGI FELADVÁNYAI**



Budapest, 2020

Szerző:

dr. Antalóczy Adrienn LL.M.

Sorozatszerkesztő:

Kökényesiné Pintér Ilona

Kézirat lezárva: 2020. szeptember 28.

ISBN 978-963-638-600-9

ISSN 2416-2310 (Tanácsadói könyvek)

ISSN 1788-3245 (Gazdálkodási kézikönyvek)

Kiadja a SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.
Felelős kiadó: dr. Balogh Ákos, a SALDO Zrt. vezérigazgatója
A SALDO Kiadó az 1795-ben alapított Magyar Könyvkiadók
és Könyvterjesztők Egyesülésének tagja

© *A Saldo Kiadó valamennyi kiadványa szerzői jogvédelem alatt áll.
E kiadvány bármely részének sokszorosítása, bármilyen adatrendszerben való
tárolása (papír, elektronikus stb.) a kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül tilos!*

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	5
RÖVIDÍTÉSEK	6
I. ALAPVETÉSEK	7
1. Ki a munkáltató?.....	7
2. Ki a munkavállaló?.....	8
3. Mi a munkaviszony?.....	8
4. A munkaviszony elhatárolása más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól.....	9
5. Mi a különbség a végelszámolási eljárás és a felszámolási eljárás között?	11
6. Hogyan tudjuk használni ezt a kézikönyvet?	13
II. A VÉGELSZÁMOLÁSI ELJÁRÁS MUNKAJOGI FELADATAI	17
1. A végelszámolás megindításának munkajogi vetületei	17
2. A végelszámoló mint a munkáltatói jogkör gyakorlója.....	24
3. A munkaviszony megszüntetése a végelszámolási eljárás tükrében: felmondjak a munkavállalónak vagy sem? Ha igen, mikor?.....	27
4. A csoportos létszámcsökkentés szabályai a végelszámolás tükrében és annak elkerülhetősége	33
5. Az „érinthetetlen” munkavállalók: felmondási tilalmak és korlátozások.....	41
6. Az egyéb munkajogi vonatkozású szerződések sorsa	44
7. A munkajogi feladatok átfogó megtervezése végelszámolás esetén	49
III. A FELSZÁMOLÁSI ELJÁRÁS MUNKAJOGI FELADATAI	51
1. A felszámolás kezdeményezése a (volt) munkavállaló által, a munkavállaló, mint hitelező	51
2. A felszámolási eljárás elrendelésének munkajogi vetületei	54
3. A felszámoló, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója	58
4. A munkaviszony megszüntetése a felszámolási eljárás során	64
5. A csoportos létszámcsökkentés a felszámolási eljárásban	70
6. Az „érinthetetlen” munkavállalók: felmondási tilalmak és korlátozások	71
7. Munkaügyi jogviták a felszámolási eljárás tükrében	72

8. A vezető tisztségviselő hitelezők irányában fennálló felelőssége a Csódtv. 33/A. § alapján és annak munkajogi jelentősége.....	76
9. Az egyéb munkajogi vonatkozású szerződések sorsa	81
10. Amikor a felszámolás alatt álló munkáltató még a munkabéreket sem tudja kifizetni: Bérgarancia Alap	81

IV. IRATMEGŐRZÉS ÉS IRATTÁROLÁS A JOGUTÓD

NÉLKÜLI MEGSZŪNÉS UTÁN	85
1. Hogyan kapcsolódik ide az iratmegőrzés és irattárolás kérdése?	85
2. Az iratmegőrzés és irattárolás szabályai	87

ELŐSZÓ

Tisztelt Olvasó!

A munkáltató a legtöbb esetben olyan cég, amelynek megszüntetése szabályozott eljárás útján lehetséges. A munkáltató jogutód nélküli megszüntetése az általa foglalkoztatottakra is kihatással van. Jelen kézikönyvben kiemelten a versenyszféra munkáltatóit érintő végelszámolás és felszámolás munkajogi feladványaival foglalkozunk. Nem érintjük a civil szervezeteket, a közszféra jogát (pl. Kjt., Kttv.) és az egyéb jogi személyeket (pl. közjegyzői iroda) vagy szabályozott jogviszonyokat (pl. hivatásos szolgálati jogviszony) sem.

Vannak olyan időszakok, amikor a gazdaság és a társadalom széles körét érintő válság okán a végelszámolási és felszámolási eljárások száma hirtelen megnő, ezért most még a szokásosnál is aktuálisabb ez a téma. A végelszámolás és a felszámolás munkajogi feladatainál az alapvető nehézséget az adja, hogy a munkajog anyagi jogi szabályait az Mt., a munkajogi igények érvényesítésével kapcsolatos eljárási szabályokat a Pp., a végelszámolás eljárási szabályait a Ctv., a felszámolási eljárás szabályait pedig a Csódtv. taglalja. Mindegyik jogszabály külön logika szerint épül fel, sajátos fogalomhasználattal, és az azokat alkalmazó bíróságok is eltérő módon működnek. Tehát nem csupán a szabályok átlátása, de azok együttes és gyakorlatias alkalmazása is kihívást jelent az eljárás alatt álló munkáltató, az érintett munkavállalók, illetve sokszor a végelszámoló és felszámoló számára is.

Arra ugyan nincs lehetőség, hogy a kézikönyv keretei között valamennyi fent nevezett jogszabályt kimerítően ismertessük. Viszont arra törekszünk, hogy a végelszámolással és felszámolással összefüggésben felmerülő munkajogi feladványok megértéséhez egy alapvetést és iránymutatást adjunk a jogszabályi előírások és a joggyakorlat tükrében.

A kézikönyv elsősorban gyakorlati alkalmazáshoz készült, közérthető nyelven annak reményében, hogy munkáltatók, munkavállalók, de akár jogi szakmai felhasználók is haszonnal tudják majd forgatni. A munkajogi és eljárásjogi jogszabályok, valamint a több évtizedes gyakorlatot felölelő esetjog feldolgozásával igyekszünk támogatást nyújtani a praktikus megoldásokhoz.

A szerző

RÖVIDÍTÉSEK

BDT	Bírósági Döntések Tára
Bérgartv.	a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény
BH	bírósági határozat
EBH	a Kúria elvi bírósági határozata
Ctv.	a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény
Csódtv.	a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény
régi Gt.	a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény
Gfv.	a Kúria gazdasági felülvizsgálati eljárásban hozott határozata
LB	Legfelsőbb Bíróság (a Kúria jogelődje)
Kúria	a legfelsőbb bírói szerv (a Legfelsőbb Bíróság jogutódja)
Mfv.	a Kúria munkaügyi felülvizsgálati eljárásban hozott határozata
MK	a Kúria Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalása
régi Mt.	a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
(új) Mt.	a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
régi Pp.	a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény
(új) Pp.	a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény
régi Ptk.	a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény
(új) Ptk.	a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

igény, akkor azokat le kell tárgyalni és dokumentálni kell. A végelszámolónak tisztában kell lennie azzal, hogy az általa kötött szerződések milyen jogkövetkezményekkel járnak, azaz egy ártatlannak tűnő bérfejlesztési megállapodás a szakszervezettel kollektív szerződésnek minősül. Azt is ismernie kell a végelszámolónak, hogy a kollektív szerződés kikre vonatkozik, és annak előírásait hogyan kell alkalmazni a gyakorlatban.

3. A munkaviszony megszüntetése a végelszámolási eljárás tükrében: felmondjak a munkavállalónak vagy sem? Ha igen, mikor?

Amiről szó lesz:

- ✓ *a munkaszerződések végelszámolás miatt nem szüntethetők meg azonnali hatállyal vagy elállással;*
- ✓ *a munkáltató működésével összefüggő ok, mint a felmondás indoka;*
- ✓ *a létszámcsökkentés gyakorlata;*
- ✓ *a munkaviszony megszüntetése vs. megszűnése előnyei és hátrányai.*

Az Mt. 66. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói (rendes) felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. *A munkáltató működésével összefüggő ok* körébe tartozik a munkáltatónál megvalósuló átszervezés [a munkáltató szervezeti felépítésének megváltoztatása, a munkaszervezés átalakítása, munkakör(ök) megszüntetése], a létszámcsökkentés, esetleg a minőségi csere. A munkáltató a felmondást köteles indokolni, kivéve, ha a határozatlan munkaviszonyban álló munkavállaló a felmondás közlésekor nyugdíjasnak vagy az Mt. 208. § szerinti vezető állású munkavállalónak minősül.

A Ctv. 110. § (1) bekezdése értelmében a végelszámoló jogosult a cég által kötött szerződéseket azonnali hatállyal felmondani, vagy ha a felek egyike sem teljesített szolgáltatást, a szerződéstől elállni. Ez alól a Ctv. 110. § (3) bekezdése mindjárt kivételt állapít meg a munkaszerződések tekintetében, azaz a végelszámoló a munkaszerződéseket önmagában a végelszámolás tényére tekintettel nem szüntetheti meg azonnali hatállyal. Ezt a bírósági gyakorlat is megerősíti²². Ebből az is következik, hogy a nem kikényszeríthető és az időpontját és egyéb feltételeit illetően konszenzust igénylő közös megegyezés hiányában csak rendes felmondásnak van helye, amely anyagilag nagyobb kötelezettségvállalást

²² Békéscsabai Járásbíróság P.20561/2011/55. számú határozata, Szegedi Törvényszék Pf.21261/2012/2. számú határozata

jelent a munkáltatói oldalon az Mt. alapján több jogcímen járó összeg (felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés) munkavállalók felé történő megfizetése miatt. Azt is hozzá kell azonban tenni, hogy a közös megegyezést csak akkor áll érdekében a munkavállalónak aláírni, ha legalább olyan anyagi feltételekkel távozhat, mint felmondás esetén. Ez esetben a munkáltató előnye az lehet, hogy egy közös megegyezés csökkenti a további jogvita kockázatát.

Megjegyezzük, hogy ez a Ctv. szabály teljes mértékben illeszkedik az Mt. logikájához. Egyrészt azért, mert az Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondás szankciós jellegű, azaz akkor lenne alkalmazható, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegné, illetve, ha egyébként olyan magatartást tanúsítana, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Nyilvánvaló, hogy a munkáltató gazdasági helyzetében bekövetkezett változások miatt szükségessé vált végelszámolás esetén ilyen minősített kötelezettségszegésről nem beszélhetünk a munkavállalói oldalon, tehát a szankciós jellegű azonnali hatályú felmondásnak sem lenne alapja. Az Mt. az azonnali hatályú felmondás egyéb eseteit pedig egyéb, speciális körülmények között teszi elérhetővé, így például a próbaidő alatt, vagy határozott idejű munkaszerződésnél a körülmények lényeges megváltozása esetén az Mt.-ben felsorolt esetekben. Másrészt a végelszámolás során olyan – akár fokozatosan végrehajtott – létszámcsoökkentés lesz szükséges, amely a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, erre pedig megalapozottan lehet hivatkozni. A létszámcsoökkentéssel kapcsolatos gyakorlati tudnivalókat az ítélezési gyakorlat dolgozta ki, amelyek közül az alábbiakat érdemes külön kiemelni.

A munkáltató rendes felmondása jogszerűségének vizsgálatán kívül esik az a körülmény, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésének mi a gazdasági indoka. A munkáltató rendes felmondásának jogszerűségét nem érinti, hogy kizárólag a saját érdekei alapján dönt és – a törvény rendelkezéseinek megtartása mellett – figyelmen kívül hagyja a munkavállaló egyéni érdekeit²³. A létszámcsoökkentéssel járó átszervezésre alapított rendes felmondás általában nem kíván előzetes különös intézkedést, ahhoz a munkáltató elhatározása szükséges. Ha az elhatározás megtörtént és azt a munkáltató a felmondásban közölte a munkavállalóval, a felmondás jogszerűsége nem kívánja meg azt is, hogy a felmondás közlésekor az átszervezési folyamat már befejezett legyen²⁴. A bíróság nem vizsgálhatja, hogy a gazdálkodó szervezet átszervezése során miért az adott munkavállaló munkaviszonyát mondta fel a munkaadó és nem más, azonos munkakörű dolgozó munkaviszonyát szüntette meg²⁵. Létszámcsoökkentés esetén nem vizsgálható, hogy a mun-

²³ MD I. 120.

²⁴ MD I. 114.

²⁵ MD I. 116.

káltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel és miért nem valamely másik személy munkaviszonyát szüntette meg²⁶. Nem vitatható a létszámleépítés valósága, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta²⁷. Ha a felmondás indoka létszámcsökkentés volt és az megvalósult, a felmondás jogszerűségét nem érinti az, hogy a nyilatkozat nem tért ki a létszámcsökkentés indokaira, hiszen az a munkáltató gazdálkodásával összefüggő kérdés²⁸. A munkaügyi perben nem vizsgálható, hogy a munkáltató gazdasági helyzete valóban szükségessé tette-e az átszervezést és a létszámcsökkentést²⁹. A munkáltatónál a gazdasági helyzet rendezése érdekében történő személyi kiadásokra fordítható összeg csökkentése és az emiatt megvalósított létszámcsökkentés jogszerű akkor is, ha erről nincs külön írásbeli rendelkezés. A munkáltatói döntést, annak végrehajtását a célszerűség szempontjából a bíróság nem vizsgálhatja. A munkáltató lehetősége az, hogy a gazdasági feltételek hiányára hivatkozva létszámcsökkentést hajtson végre, amennyiben az intézkedését azonban ezzel indokolja, annak valóságát bizonyítania kell³⁰. Egy másik jogvita alapját képező esetben a munkáltatónál még folyamatban lévő feladatok, illetve a végelszámolás előkészítéséhez szükséges teendők ellátása érdekében folyamatosan szűntek meg a munkaviszonyok annak megfelelően, ahogyan csökkentek a még működő projektek. A Kúria megállapította, hogy a gyermekgondozási segély lejártát követően munkába álló munkavállaló indokolt jogviszony megszüntetése esetén nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, mivel a munkáltató a még folyamatban lévő feladatok lezárásához kötötte a felmondások időpontját. Nem volt jogellenes, hogy ilyen körülmények mellett a felperes munkaviszonya előbb szűnt meg, mint néhány, vele azonos szervezeti egységben dolgozó, de még működő projektben munkát végző munkatársé³¹.

A fentiek alapján tehát a végelszámolás elhatározása és ezzel összefüggésben a létszámcsökkentés végrehajtása, annak ütemezése, beleértve azt is, hogy melyik munkavállalónak mikor szűnik meg a munkaviszonya a tevékenység fokozatos megszüntetése kapcsán, nem kérdőjelezhető meg célszerűségi vagy gazdaságossági szempontokból. Ha ugyanis ezek végrehajtására ténylegesen sor került, akkor a munkaviszony-megszüntetés jogszerű.

²⁶ MD I. 122.

²⁷ MD I. 119., BH 2002.114.

²⁸ Kúria Mfv.10633/2003/1.

²⁹ Kúria Mfv.10420/2013.

³⁰ BH 2014.8.252.

³¹ Kúria Mfv.10407/2016/1. számú precedensképes határozata

A végelszámolás elhatározása a munkáltató részéről nem egyik pillanatról a másikra történik. Lehetnek hosszabb ideje tartó gazdasági folyamatok, a jogi környezet megváltozása, amelyek a végelszámoláshoz vezető döntéshez vezetnek. Mivel vannak a végelszámolásnak a munkavállalók által is előre látható jelei, külön is felhívnánk a figyelmet arra, hogy a közeledő vagy lehetséges végelszámolásra tekintettel nem érdemes trükközni a munkaszerződés-módosításokkal. Egy eseti ügyben a végelszámoló a munkavállaló munkaviszonyát felmondással az Mt. 66. § (2) bekezdés alapján létszámcsökkentés miatt az Mt. szerint kiszámolt 50 nap felmondási idővel és 2 havi távolléti díjnak megfelelő mértékű végkielégítéssel szüntette meg. A felmondás indokolása szerint a felmondást kb. másfél évvel megelőző munkaszerződés-módosítás, amely a munkavállaló vonatkozásában a felmondási időt 6 hónapra, a végkielégítést 12 havi távolléti díjra emelte, jó erkölcsbe ütközés miatt az Mt. 27. § (1) bekezdés alapján a felmondási idő és a végkielégítés vonatkozásában semmis. A munkavállaló a hivatkozott munkaszerződés-módosítás szerinti jóval magasabb összegű juttatások kifizetése iránt indított keresetet. Az ügyben a Kúria mondta ki a végső szót, miután a bizonyítási eljárás feltárta, hogy a munkáltató akkori ügyvezető elnöke – a munkavállaló férje – jelezte a munkáltató igazgatóságának, hogy egy jogszabály-módosítás (a szövetkezetek hitelintézeti integrációja) következtében vélhetően neki és a házastársának is megszűnik a jogviszonya. A Kúria rámutatott, hogy a várható munkáltatói jogviszony megszüntetéséhez kötődő juttatások nagyarányú felemelése ellentételezés, jogszerű indok nélkül a társadalom általánosan elfogadott erkölcsi felfogása szerint kirívóan méltánytalan, az általánosan elfogadott erkölcsi normákat nyilvánvalóan sérti, tehát ez a szerződéses kikötés a jó erkölcsbe ütközött és emiatt semmis. Ezért a munkavállaló magasabb összegű juttatások kifizetésére vonatkozó keresete megalapozatlan volt³².

De vajon van-e bármilyen kényszer arra nézve, hogy a munkáltató a teljes munkavállalói állomány tekintetében munkaviszony-megszüntetést hajtson végre? Tehát kell-e közös megegyezésre törekedni vagy felmondani a munkavállalónak, vagy csak várjuk ki a végelszámolás végét, hiszen a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével a munkaviszony is megszűnik? Ezt a kérdést két oldalról lehet megközelíteni. Az egyik korántsem elhanyagolható szempont, hogy *hogyan folytatja-e az alaptervekenyégét a munkáltató a végelszámolás alatt*, továbbá hogyan alakulnak az anyagiak, illetve milyen jogi kockázata van egy felmondásnak. A másik szempont, hogy a végelszámolás befejezését befolyásolja-e, ha hatályos munkaszerződések alapján akár aktív, akár passzív állományban maradnak munkavállalók.

³² Kúria Mfv.10369/2017/6. számú precedensképes határozata

A Ctv. 104. § (2) bekezdése értelmében, ha a végelszámolás előre láthatóan hosszabb ideig tart, a társaság legfőbb szerve minősített többséggel meghozott határozatával a cég gazdasági tevékenységének ideiglenes és korlátozott folytatását rendelheti el, ha ezt az eset összes körülményeit tekintve az ésszerű gazdálkodás követelményei megkövetelik. Még ennek hiányában is felmerülhet azonban olyan igény a munkáltató részéről, hogy a végelszámolás tartamára egyes munkavállalók munkaviszonyát (pl. főkönyvelő, bérszámfejtő, pénztáros stb.) fenntartsa. A munkaviszony fenntartása kontra megszüntetése dilemma eldöntéséhez azt kell tudni összehasonlítani, hogy egy közös megegyezés vagy munkáltatói felmondás esetén mi jár a munkavállalónak, illetve ezzel szemben mire jogosult a munkavállaló, ha a munkaviszonya a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével ér véget. Ehhez az alábbi táblázat ad áttekintést³³.

Munkáltatói felmondással szűnik meg a munkaviszony		A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg a munkaviszony jogszabály erejénél fogva	
Felmondási idő	Végkielégítés	Felmondási idő	Végkielégítés
Mt. 68. § alapján legalább 30 nap, legfeljebb 90 nap, amelynek teljes időtartamára jár távolléti díj	Mt. 77. § alapján	Mt. 63. § (2) bekezdés alapján a munkavállaló az Mt. 68. § alapján öt megillető felmondási idejének felére jogosult távolléti díjra	Mt. 77. § alapján
kivétel: ha egyébként sem lenne jogosult munkabérré (pl. fizetés nélküli szabadság)		kivétel: ha egyébként sem lenne jogosult munkabérré (pl. fizetés nélküli szabadság)	

Látszólag nincs nagy különbség a két eset között, mert úgy tűnik, mintha a felmondási idő esetében csupán a fele időre járó távolléti díj esne ki akkor, ha a munkaviszony a jogutód nélküli megszűnés következtében szűnik meg. Csakhogy, amikor a munkaviszony a jogutód nélküli megszűnés miatt jogszabály erejénél fogva szűnik meg, a munkavállaló ténylegesen nem tölt felmondási időt, hanem csupán az annak felére járó távolléti díjat kapja meg. Viszont ilyenkor a munkaviszonya a végelszámolással

³³ Megjegyezzük, hogy itt kizárólag az Mt. szerinti juttatások mértékéből tudunk kiindulni, de természetesen, ha a munkavállaló(k)nak az Mt.-től eltérő felmondási idejük vagy végkielégítésük van, akkor azokat kell alapul venni az összehasonlításnál.