

Ezekben az esetekben nem, vagy csak kivételesen járhat el a munkaügyi bíróság

Dr. Kéri Ádám ügyvéd, irodánk munkajogi szakértője korábbi elemzésében számba vette, hogy a munkaügyi bíróságok hatásköre mely esetekre is terjed ki és, hogy melyek a határesetek. Vannak azonban további olyan esetek, amelyek tipikusak és meghaladják a munkaügyi bíróságok hatáskörét. Az alábbiakban ezeket az eseteket tekintjük át.

Munkavállalók közötti jogvita

Bizonyos, munkaviszonyal összefüggő esetekben polgári bíróság jár el. Ilyen az az eset is, amikor a munkavállalók között merül fel vita. Erre példa az, amikor a kártérítésre kötelezett munkavállaló a munkatársával szemben megtérítési igényt támaszt. Ha a kárt például többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye. Egyetemleges felelősség megállapítása esetén bármelyik kötelezettől az egész tartozás behajtható. Ilyen esetben sor kerülhet arra, hogy az egyik egyetemleges kötelezett megtérítési igényt támaszt egyetemlegesen kötelezett adóstársával szemben azon az alapon, hogy az egymás közötti viszonyra (felróhatóságra, közrehatás arányára) tekintettel őt a munkáltatónak kifizetett összegnél kisebb összeg terheli. (MK35.) Ekkor tehát az általános hatáskörű bíróság fog eljárni.

Munkáltató és munkavállaló egyéb eredetű jogvitája

Munkajogi igényről akkor beszélünk, ha az igény munkaviszonyból, az Mt.-ből, kollektív szerződésből, illetve üzemi megállapodásból származik. Ezen túlmenően munkaügyi pernek minősülnek az egyéb, munkaviszonyból származó perek is. A munkáltató és a munkavállaló magánszemélyek jövedelemadóijával kapcsolatos vitája ezért nem munkaügyi jogvita. (BH1993.399) A közszolgálati jogviszony megszűnésével összefüggő járandóságot terhelő különböző járulékok, illetve jövedelemelőleg levonásával kapcsolatos vita sem munkaügyi vita, elbírálása nem tartozik a munkaügyi bíróság hatáskörébe (EBH2005. 1254.).

Az egyéb jogviszonyból származó követelés érvényesítésére indított per nem munkaügyi per, kivéve, amennyiben egy folyamatban lévő munkaügyi perben, ahhoz kapcsolódóan terjesztik elő.

Fizetési felszólítás elhunyt munkavállaló esetén

Az MK.132.számú állásfoglalás arra is rámutat, hogy a munkáltató fizetési felszólítása esetén is felemásan alakulhat a helyzet, különösen abban az esetben, amennyiben a munkavállaló elhunyt. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót még halála előtt felszólította, abban az esetben a határozatot az örökös a munkaügyi bíróság előtt támadhatja meg. A munkáltató

azonban az örökös nem szólíthatja fel fizetésre munkaügyi bíróság előtt, erre kizárólag polgári bíróság előtt van lehetősége.

Orvosi alkalmasság

Fontos arra is rámutatni, hogy a foglalkozás-egészségügyi alkalmasságról szóló másodfokú orvosi vélemény nem közigazgatási határozatnak, hanem szakvéleménynek minősül, ezért a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal szemben a vélemény felülvizsgálata iránt a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó eljárás nem indítható (1/2004. Közigazgatási-polgári jogegységi határozat). Amennyiben azonban a munkáltató a szakvélemény alapján intézkedést tesz (munkaviszonyt megszünteti), az már munkaügyi perben vitatható.

A munkáltató mérlegelési jogkörben hozott döntése

A munkáltató legtöbb döntése bíróság előtt támadható. Ilyen a munkavállalóval szemben annak vétkes kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény, a felmondás vagy például a fizetési felszólítás. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény azonban csak abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Ez azt jelenti, hogy a döntésnek jogszabály vagy kollektív szerződéses rendelkezést kell sértenie. Ilyen lehet az, amennyiben a döntés sérti az egyenlő bánásmód követelményét vagy az a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Erre példa az, amikor a munkáltató jogszerűen fenntartja magának a jutalmazás jogát, ám a konkrét jogosultság meghatározásakor például védett tulajdonság alapján (pl: női nem) különbséget tesz.

Dr. Kéri Ádám

ügyvéd

KRS Ügyvédi Iroda