

SZAKDOLGOZAT

Dr. Kalinowski Márton Tadeusz

Neptun kód: QKFPUJ

2024.



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

**Felszámolási és vagyonfelügyeleti specialista - szakirányú
továbbképzési szak**

**A FIZETÉSKÉPTELENSÉGI ELJÁRÁSOK MUNKAJOGI
SZEMPONTJAI**

Belső konzulens: Dr. Csákay Zoltán

mestertanár

Belső konzulens

**intézete/tanszéke: AGI Nemzetközi szabályozási és
Gazdasági Jogi Tanszék**

Külső konzulens: Dr. Kovács Csaba, ügyvéd

Nemzeti Reorganizációs Nonprofit Kft. korábbi ügyvezetője

Készítette: Dr. Kalinowski Márton Tadeusz

Neptunkód: QKFPUJ

Budapest

2024.

Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés.....	2
II.	A fizetéseképtelenségi eljárások és a munkajog kapcsolata	4
II.1.	A Cstv. munkajogi tárgyú rendelkezései, valamint az Mt. fizetéseképtelenségi eljárásokkal kapcsolatos rendelkezései	4
II.1.1.	A Cstv. általános rendelkezései	4
II.1.2.	A Cstv. különös rendelkezései	6
II.1.3.	Az Mt. fizetéseképtelenségi eljárásokkal kapcsolatos rendelkezései	11
II.2.	A munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése a fizetéseképtelenségi eljárás hatálya alatt	13
III.	Munkaviszonyból eredő követelés, mint hitelezői igény, igényérvényesítés.....	19
III.1.	Munkaviszonyból eredő követelés	19
III.1.1.	Általános szabályok	19
III.1.2.	Vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályozás	20
III.2.	Igényérvényesítés	23
III.2.1.	Igényérvényesítés a csődeljárás alatt	23
III.2.2.	A felszámolási eljárás alatti igényérvényesítés és joggyakorlat	23
IV.	2008/94/EK irányelv, annak régiós implementálása és a Bérgarancia Alap .	26
IV.1.	2008/94/EK irányelv, annak régiós implementálása	26
IV.2.	Bérgarancia Alap	31
IV.3.	Statisztikai elemzés a munkabér jellegű hitelezői igények megtérülésének mértékéről	33
V.	Összefoglalás	38
VI.	Felhasznált irodalom	39

I. Bevezetés

A Cstv. 47. §. (5) bekezdése kimondja, hogy a felszámolás kezdő időpontjától – a jogszabályok, a kollektív szerződés, a belső szabályzatok és a munkaszerződések keretei között – a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat, és teljesíti a kötelezettségeket. A felszámoló a felszámolás alatti tevékenység folytatása, vagy a gazdasági tevékenység észszerű befejezése céljából munkaviszony létesítésére jogosult. A hivatkozott jogszabályhely megköveteli tehát a felszámolótól, hogy – legalább - ezen kötelezettsége ellátásához szükséges munkajogi ismeretekkel rendelkezzen, továbbá azt, hogy az adós gazdasági helyzetének vizsgálatát követően felmérje a munkaviszonyok fenntartásának, vagy megszüntetésének szükségességét, illetve indokoltságát, továbbá – akár fenntartja a munkaviszonyokat, akár megszünteti azokat – rendelkeznie kell azokkal az ismeretekkel, melyek alapján a jogszabályoknak megfelelően végzi el a bérszámfejtéssel kapcsolatos feladatokat, ugyancsak nélkülözhetetlen a bérgarancia igényléséhez, lehívásához szükséges tudás birtokában lennie. Elengedhetetlen továbbá, hogy kommunikációs kompetenciákkal is rendelkezzen, hiszen eljárása során túlnyomó többségében a munkaviszonyok megszüntetésével kell szembesülnie, méghozzá olyan munkavállalók munkaviszonyát kell megszüntetnie, akik feladatukat megfelelően látták el, a munkáltatói felmondásra nem a munkaviszonyukból származó lényeges kötelezettség megszegése, vagy olyan magatartásuk vezet, mely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, ennek ellenére mégis elképzelhető, hogy a munkáltató jogutód nélküli megszüntetése úgy fejeződik be, hogy a munkavállalók jogos követelése csak részben kerül kielégítésre, így nem csak a munkaviszonyuk megszűnése miatt, de a részükre járó díjazás teljes kielégítésének elmaradása miatt válnak érthető módon elégedetlenné.

Noha a bevezetőt a felszámolási eljárásra vonatkozó jogszabályhellyel kezdtem, dolgozatomban nem kizárólag a felszámolási eljárással foglalkozom, hanem más fizetéseképtelenségi eljárásokkal is. *„Többféle fizetéseképtelenségi eljárás (szabályozás) van attól függően, hogy a gazdaság mely szereplőjére – tulajdonosára – irányul (gazdasági társaság, civil szervezet, önkormányzat, egyéni vállalkozó, természetes személy) vagy, hogy milyen célt szolgál az eljárás (csődegyezés, szerkezetátalakítás, felszámolás, adósságrendezés, vagyonrendezés)”* (Zsiga László: Témavázlatok, fizetéseképtelenségi eljárások módszertana 1. (1-20. témakör, huszonegyedik átdolgozott kiadás). Tekintettel arra,

hogy az összes fizetésképteléségi eljárást felölelő munka jelen szakdolgozat kereteit meghaladná, munkámban azon fizetésképteléségi eljárások munkajogi hatásait és összefüggéseit kívánom vizsgálni, melyek a Csődeljárásról és felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.) hatálya alá tartoznak. Elöljáróban is meg kell azonban jegyezni, hogy a csődeljárás később kifejtett sajátosságaira tekintettel munkámban a hangsúly a felszámolási eljárásokon lesz. A munkajogi és fizetésképteléségi jogszabályok egymásra gyakorolt hatása mellett vizsgálni fogom azt a kérdést is, hogy az eljárások során ki nem elégíthető, munkavállalók irányában fennálló adósi kötelezettségekért való, a jogszabályokban előírt állami, legalább részbeni helytállás mekkora terhet ró az államra, illetve az általa megelőlegezett bér jellegű kifizetések mekkora részben térülnek az eljárások során? Hipotézisem szerint azon felszámolási eljárások, melyben munkavállalók is érintettek hitelezőként, többségében a bérgarancia maradéktalan visszafizetése nélkül zárulnak, ami az államra is súlyos terhet helyez.

A fent ismertetett módszer szerint, a fizetésképteléségi eljárások munkajogi vonatkozásainak ismertetése során elsősorban a Cstv. hatálya alá tartozó fizetésképteléségi eljárásokat, a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) vonatkozó részeit, valamint a témában született szakirodalmat tekintem át, míg a felállított hipotézis tekintetében a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK számú irányelvének, illetve a munkavállalók bérének védelméről szóló, 1994. évi LXVI. tv. a Bérgarancia Alapról (Bgtv.) rendelkezéseit, továbbá a Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztályától, a Reorganizációs és Fizetésképteléségi Szakértők Egyesületétől - illetve utóbbin keresztül közvetve az Optentől - beszerzett statisztikai adatokat vizsgáltam.

II. A fizetéseképtelenségi eljárások és a munkajog kapcsolata

II.1. A Cstv. munkajogi tárgyú rendelkezései, valamint az Mt. fizetéseképtelenségi eljárásokkal kapcsolatos rendelkezései

II.1.1. A Cstv. általános rendelkezései

A Csődeljárásról és felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény szabályozásán belül a munkavállaló több szerepkörben is feltűnik, egyrészt, mint a fizetéseképtelenségi eljárás hatálya alá eső gazdasági társaság munkavállalója, másrészt pedig, mint annak hitelezője. A hivatkozott jogszabály általános rendelkezései között a munkavállaló előbb, mint hitelező jelenik meg. A törvény a 6. §. (4) bekezdésében határozza meg a személyi hatályát, az alábbiak szerint:

„6. §. (4) A csődeljárásban az adóst, a hitelezőt és a vagyonfelügyelőt, a felszámolási eljárásban az adóst, a hitelezőt és a felszámolót – ideértve az ideiglenes vagyonfelügyelőt és a rendkívüli vagyonfelügyelőt is – félnek kell tekinteni. Ha a vagyonfelügyelő vagy a felszámoló tevékenysége, vagy mulasztása harmadik személy jogát, jogos érdekét is érinti, az e személy által benyújtott kifogás (51. §) elbírálása során a kifogás előterjesztője is félnek minősül.”

A hitelező fogalmáról a Cstv. 3. § (1) c) pontja rendelkezik:

„3. § (1) c) hitelező:

ca) a csődeljárásban és a felszámolási eljárásban - a felszámolás kezdő időpontjáig - az, akinek az adóssal szemben jogerős és végrehajtható bírósági, véglegessé vált és végrehajtható hatósági határozaton vagy más végrehajtható okiraton alapuló, nem vitatott vagy elismert, lejárt pénz- vagy pénzben kifejezett vagyoni követelése van,

cb) a csődeljárásban a ca) pontban foglaltakon kívül az is, akinek az adóssal szemben vitatott, vagy a csődeljárás alatt esedékessé vált pénz- vagy pénzben kifejezett vagyoni követelése van, és a követelést a vagyonfelügyelő nyilvántartásba vette;

cc) csődeljárásban a ca) és a cb) pontban foglaltakon kívül az is, akinek az adóssal szemben olyan jövőben lejáráó, pénz- vagy pénzben kifejezett, létező vagyoni követelése van, amely szállítási, vállalkozási, szolgáltatási és egyéb szerződésből jogszerűen ered, és amely a hitelező

által már teljesített termékértékesítéshez, szolgáltatás teljesítéséhez, hitelviszonyt megtestesítő értékpapír-, tulajdonosi részesedést jelentő befektetés értékesítéséhez, kölcsönnyújtáshoz vagy előlegfizetéshez kapcsolódik, és ezt a hitelezői követelést a vagyongfelügyelő nyilvántartásba vette;

cd) a felszámolás kezdő időpontja után hitelező mindenki, akinek az adóssal szemben pénzkövetelése vagy pénzben kifejezett vagyoni követelése van, és azt a felszámoló nyilvántartásba vette.”

A munkavállalók – mivel az adóssal szemben pénzben kifejezett követeléssel rendelkeznek - kétségkívül a Cstv. személyi hatálya alá tartoznak, ráadásul a többi hitelezővel szemben bizonyos védettséget is élveznek. E tény először a jogszabály 4. § (3) bekezdéséből tűnik ki, mely kimondja, hogy a munkavállalók béréből levont terhek nem tartoznak a felszámolási vagyonba.

„(3) Nem tartozik a gazdálkodó szervezet vagyonába:

e) az adós munkavállalójának munkabéréből - külön jogszabály rendelkezései szerint - levont, valamint a csődeljárás, illetve a felszámolási eljárás tartama alatt levonásra kerülő szakszervezeti vagy egyéb érdek-képviselési tagdíj,

f) a munkavállaló munkabéréből jogszabály rendelkezései szerint a csődeljárás elrendelésének időpontjában vagy a felszámolási eljárás kezdő időpontjában már levont, de még be nem fizetett közteher,

g) a munkavállaló munkabéréből levont, de még ki nem fizetett tartásdíj és egyéb végrehajtás alá eső tartozás.”

A szintén az általános szabályok körébe tartozó 5. § pedig paragrafus pedig az eljárások megindításával kapcsolatos, munkavállalók felé fennálló tájékoztatási kötelezettségről rendelkezik.

„5. § Az adós vezetője, a vagyongfelügyelő, a felszámoló a csődeljárás, a felszámolási eljárás alatt kérésükre köteles tájékoztatni

b) a munkavállalókat a munka törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. tv. 270 §-ban meghatározott szakszervezeteket, az Mt. XX fejezete szerinti üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) valamint az állami foglalkoztatási szervet a munkavállalókat érintő kérdésekről.”

Az ismertetett rendelkezések alapján kijelenthető, hogy a munkavállaló, mint hitelező, különös státusszal rendelkezik a fizetéseképtelenségi eljárások során, ennek részletei a jogszabály különös rendelkezései között találhatók meg.

II.1.2. A Cstv. különös rendelkezései

A Cstv. felépítése mentén haladva a különös rendelkezések között található eljárástípusok közül előbb a csődeljárás tekintetében vizsgálom a munkavállaló helyzetét. A csődeljárásra vonatkozó rendelkezések – köszönhetően annak, hogy a moratórium a munkabérre és a bérjellegű juttatásokra nem vonatkozik – alig foglalkoznak a munkavállalókkal, csupán a tájékoztatásukra vonatkozó kötelezettséget, valamint a moratóriumra vonatkozó szabályozásban kerülnek megemlítésre, az alábbiak szerint.

„8. § (1) A 7. § szerinti kérelem benyújtásához az adós gazdálkodó szervezet alapítói (tagsági) jogait gyakorló legfőbb szerv előzetes egyetértése szükséges. Egyéni cég esetében a kérelmet a cégtulajdonos saját döntése alapján nyújthatja be. A kérelem benyújtásáról a munkavállalókat, a Munka Törvénykönyvében meghatározott szakszervezeteket, az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) tájékoztatni kell.”

„11. § (1) Az ideiglenes fizetési haladék és a fizetési haladék (a továbbiakban együtt: fizetési haladék) célja a csődvagyon megőrzése a hitelezőkkel kötendő egyezség érdekében, annak időtartama alatt az adós, a vagyongfelügyelő, a számlavezetők és a hitelezők is kötelesek tartózkodni minden olyan intézkedéstől, amely a haladék célját megghiúsítja. A fizetési haladék
a) a csődeljárás iránti kérelem benyújtásakor fennálló és az azt követően keletkezett munkabér-követelések és a bérjellegű egyéb juttatásokra vonatkozó követelések, az ezeket terhelő adók és más közterhek (ideértve a magán-nyugdíjpénztári tagdíjat is), a végkielégítés, tartásdíj, életjáradék, kártérítési járadék, sérelemdíj és bányászati keresetkiegészítés, a szakképzésben részt vevő tanulóknak járó juttatások és kedvezmények, továbbá a villamosenergia- és földgázellátásért fizetendő díjak (beleértve a rendszerhasználati díjakat is), valamint minden egyéb, szolgáltatási kötelezettség alapján járó vagy jogszabályban meghatározott közműdíj, a vagyongfelügyelőnek a 16. § (3) bekezdése alapján felszámított, de a nyilvántartási díjból meg nem térülő díja és költségei, valamint...
kifizetése alól nem mentesít.”

Témánk szempontjából érdekesebbek a felszámolási eljárásra vonatkozó rendelkezések, hiszen a felszámolási eljárásban nem alkalmazható a moratórium, és a vagyonfelügyelőhöz képest a felszámolónak is jóval összetettebb jogai és kötelezettségei állnak fenn a munkavállalókkal kapcsolatban.

Tekintettel arra, hogy a felszámolási eljárások során jellemzően a fennálló munkaviszonyok megszűnésére is fel kell készülni, az eljárásról a csődeljárással ellentétben az érintetteken kívül az állami szerveket is értesíteni kell, az alábbiak szerint.

„29. § (1) A felszámolás elrendeléséről a bíróság értesíti

c) az adós székhelye szerint illetékes egészségbiztosítási szervet és nyugdíjbiztosítási igazgatási szervet,

d) az állami foglalkoztatási szervet,

e) a környezetvédelmi hatóságot, a hulladékgazdálkodási hatóságot és a munkavédelmi hatóságot”

„31. § (1) A felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet vezetője köteles:

e) a felszámolás elrendeléséről a munkavállalókat, illetve a szövetkezeti tagokat, valamint az Mt. 270. §-ában meghatározott szakszervezeteket, az Mt. XX. fejezete szerinti üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) haladéktalanul tájékoztatni”

A felszámolási eljárás kezdő időpontja a felszámolás elrendeléséről hozott végzés közzétételének napja. A hivatkozott végzés tartalmazza a hitelezőknek szóló felhívást, hogy követeléseiket a közzétételtől számított 40 napon belül a felszámolónak jelentsék be. A tárgyalt téma szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, hogy a munkabér és bérjellegű juttatások tekintetében a hitelezőknek főszabály szerint nincs bejelentési kötelezettsége, így a hitelezők által fizetendő, a hitelezői igényük 1%-át kitevő regisztrációs díj, valamint a hitelezői igényük 0,5%-át kitevő költségátalány megfizetése alól is menetsülnek.

„37. § (4) A felszámolási eljárás befejezésének időpontjában esedékessé váló követelések közül a gazdálkodó szervezet jogutód nélküli megszűnése miatt az Mt. 70. § (3) bekezdése alapján a munkavállalót megillető távolléti díjat, az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése szerinti végkielégítést,

valamint a munkaviszonyra tekintettel járó egyéb juttatásokat a felszámoló igénybejelentés hiányában is hitelezői igényként veszi nyilvántartásba, és elégíti ki a kielégítési sorrend általános szabályai (57-58. §) szerint.”

Elméleti vita ugyan folyik arról, hogy a felszámolás kezdő időpontja előtt esedékessé vált igények hitelező igény bejelentés kötelesek-e? Juhász László (2022) szerint: *„A bérköltségek és bérjellegű juttatások kétfélék lehetnek, vannak olyanok, amelyek már a felszámolás kezdő időpontja előtt esedékessé váltak, de a fizetéseképtelenség miatt nem tudták ezeket kifizetni. Az ilyen munkabér-követeléseke be kell jelenteni a felszámolónál. (Megjegyezendő, hogy ebben a kérdésben a bírói gyakorlat ingadozó. Sem a felszámolók nem vizsgálják általában hogy mikori a munkabér-követelés, automatikusan besorolják hivatalból felszámolási költségként. A kérdésben nem született felsőbb bírósági döntés, a törvény szövegéből azonban bejelentési kötelezettség vezethető le. A kialakult helyzet azonban rendkívül méltánytalan a munkavállalókra nézve.)”*

Bejelentés köteles azonban a vezető munkavállalók hitelezői igényének egy része, ennek részletszabályai munkámnak a hitelezői igényekre vonatkozó részében kerülnek majd részletesen kifejtésre.

A felszámoló eljárására vonatkozó, a munkavállalókat is érintő szabályok közül elsőként a Cstv. 46. § (2) – (3) bekezdésében rögzítetteket említem.

„46. § (2) A felszámoló nyitó felszámolási mérleget készít, megtervezi a felszámolás végrehajtásához szükséges költségeket és ütemtervet készít, ideértve a gazdasági tevékenység ésszerű befejezéséhez, valamint az állagmegóváshoz szükséges feladatokat és pénzügyi feltételeket, különös tekintettel a felesleges munkaerő leépítésére. A felszámoló az ütemtervet köteles a hitelezői választmánynak, hitelezői képviselőnek vagy bármely hitelezőnek - kérésre - bemutatni, aki az ellen a bíróságnál kifogással élhet

3) Ha a hitelezők választmányt alakítottak, a felszámoló az adós gazdasági tevékenységének felszámolás alatti továbbfolytatásához köteles megszerezni a választmány hozzájárulását a felszámolás közzétételét követő 100 napon belül. Ha a választmány később jön létre, a hozzájárulást a választmány megalakulásának bejelentésétől számított 60 napon belül kell beszerezni. Ha a választmány a felszámoló megkeresésétől számított 15 napon belül nem

nyilatkozik, úgy kell tekinteni, hogy a tevékenység folytatásához hozzájárult. Ugyanezt a szabályt kell alkalmazni, ha a hitelezők hitelezői képviselőt választanak.”

Az ütemterv elkészítése során dönt a felszámoló a felesleges munkaerő leépítésének szükségességéről. A tevékenység felszámolás alatti tovább folytatásához – ezzel együtt a munkaerő megtartásához - a választmány hozzájárulására van szükség. A Cstv. a 47. § -ban a felszámolónak általános felmondási jogot biztosít, azonban a munkavállalók esetében ettől eltérően a rendes felmondás joga illeti meg, az alábbiak szerint:

„47. § (1) A felszámoló jogosult az adós által kötött szerződéseket azonnali hatállyal felmondani, vagy ha a felek egyike sem teljesített szolgáltatást, a szerződéstől a felszámoló elállhat. A másik felet ennek folytán megillető követelés az elállás, illetve a felmondás közlésétől számított 40 napon belül a felszámolónak való bejelentéssel érvényesíthető.

(3) A felszámoló nem gyakorolhatja az (1) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú felmondás, illetőleg elállás jogát a természetes személyeknek - a szolgálati lakás és garázs kivételével - a lakásokra fennálló bérleti szerződése, az iskolával vagy tanulóval a gyakorlati képzés szervezésére kötött szerződések, a munkaszerződések, a nem gazdasági tevékenységgel összefüggő kölcsönszerződés, a szövetkezeti tagok vállalkozás jellegű jogviszonyával összefüggő szerződése, valamint a kollektív szerződés tekintetében. A pozíciólezáró nettósításról rendelkező szerződés vagy keretszerződés hatálya alá tartozó szerződésektől elállni, azokat felmondani csak egyszerre lehet.”

A munkáltatói jogok – a jogszabály korlátai közötti -gyakorlására is ezen szakasz, annak (5) bekezdése hatalmazza fel a felszámolót.

„(5) A felszámolás kezdő időpontjától - a jogszabályok, a kollektív szerződés és a belső szabályzatok és a munkaszerződések keretei között - a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat, és teljesíti a kötelezettségeket. A felszámoló a felszámolás alatti tevékenység folytatása, vagy a gazdasági tevékenység ésszerű befejezése céljából munkaviszony létesítésére jogosult.

(6) A felszámoló a felszámolás kezdő időpontját követően a munkabérek emelésére csak a választmány egyetértésével vállalhat új kötelezettséget.”

A munkabér és az egyéb bérjellegű juttatások besorolásával kapcsolatos rendelkezésekkel munkám későbbi fejezetében foglalkozom részletesen, azok e helyütt való ismertetésétől – a felesleges ismétlések elkerülése érdekében – eltekintek.

Az ismertetett jogszabályhelyek alapján könnyen belátható, hogy a dolgozat tárgyát képző fizetésképtelenségi eljárások a munkavállalókra való hatásukban jelentősen különböznek: míg a csődeljárásban a munkavállaló nem számít hitelezőnek, a neki járó munkabér a moratórium hatása alól kivett, ún. privilegizált követelésnek számít, addig a felszámolási eljárásban – akár fennmarad a munkaviszonya, akár megszüntetésére kerül – a munkavállaló hitelezőnek számít. Amíg a csődeljárás leginkább a reorganizációt, tehát a munkáltató tovább működését szolgálja, és nem, vagy legalábbis nem feltétlenül jár együtt a munkaviszonyok megszüntetésével, addig a felszámolási eljárás során a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése tekinthető az általános – de nem kötelező – eljárásnak. Ebből következik, hogy a munkavállalók tekintetében más-más jogosítványokkal rendelkezik a csődeljárás folyamán a vagyonfelügyelő, illetve a felszámolási eljárás folyamán a felszámoló, aki a vagyonfelügyelővel szemben munkáltatói jogokat is gyakorol, igaz nem teljeskörűen: munkabér emelésre a felszámolónak nincs önálló jogosultsága, új munkaszerződés kötésére pedig – ahogyan azt a 13/2017 számú munkaügyi elvi határozat kimondja – egyáltalán nem rendelkezik jogosultsággal. Amennyiben a felszámolás alatti tevékenység azt indokolja, a törvényben meghatározott esetekben a polgári jogi jogviszony létrehozására van jogszabályi lehetősége. A Kúria idézett elvi határozata a Cstv. 27/A. § (13) bekezdésének - mely szerint *„elsősorban az adós munkaszervezete, illetve saját munkaszervezete igénybevételeivel látja el, ideértve a jogszabályban meghatározott szakképzettségű, kötelezően foglalkoztatandó személyek polgári jogi jogviszonyban történő alkalmazását is. A felszámoló a feladatai ellátása érdekében polgári jogi jogviszonyt létesíthet továbbá: a) külön jogszabályban a felszámolási tevékenység végzésének feltételeként meghatározott szakképzettségen kívüli szakértelmet igénylő feladatok ellátására, b) a felszámolási tevékenység végzéséhez általában nem szükséges, vagy a szükségeset meghaladó mértékű tevékenység elvégzésére, c) jogszabály által kötelezően előírt esetben, d) ha azt az a)-c) pontokban nem szabályozott esetben a bíróság a felszámoló kérésére előzetesen engedélyezi.”*, - valamint a 47. § (5) bekezdésének, - mely szerint *„A felszámolás kezdő időpontjától - a jogszabályok, a kollektív szerződés és a belső szabályzatok és a munkaszerződések keretei között - a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat, és teljesíti a kötelezettségeket.”* - együttes értékelésének eredménye. Dr. Lőrincz György: „A felszámolás

alatt álló cég munkaviszony létesítésére irányuló jogának kizárása” című cikkében kritikát fogalmazott meg a hivatkozott döntéssel szemben, kifejtve, hogy annak sem előzménye nem volt, sem jogpolitikai célt nem szolgál, az alábbiak miatt: „*A munkaviszony létesítésének tilalma ugyanakkor szerintem értelmezhető jogpolitikai célt nem szolgál. Egyfelől azért, mert a munkaviszony helyett létesíthető polgári jogi jogviszony általában (az alábbi korrekciótól eltekintve) ugyanolyan költségráfordítással jár, mint a munkaviszony, ezért a hitelezői igények kielégítésére szolgáló vagyont alapjaiban nem érinti.*”

II.1.3. Az Mt. fizetéseképtelenségi eljárásokkal kapcsolatos rendelkezései

A hatályos Munka Törvénykönyve szövegében alig található meg a csőd és felszámolási eljárásra való utalás, álláspontom szerint annak okán, hogy míg az Mt. általános jogszabályként szabályozza a munkáltató és a munkavállaló viszonyát, addig az általánostól eltérő esetekben a vonatkozó, speciális jogszabály – esetünkben a Cstv. – előírásai alkalmazandók.

A felszámolási eljárásról a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló fejezetben rendelkezik először a jogszabály, az alábbiak szerint.

„36. § (1) A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

(2) Felszámolási eljárásban

a) az (1) bekezdésben,

b) a 37. §-ban,

c) a 38. § (1) bekezdésében,

d) a 39-40. §-ban,

e) a 66. § (3) bekezdésében,

f) a 228. § (5) bekezdésében

g) a 229. § (4) bekezdésében, valamint

h) a 282. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(3) A (2) bekezdés rendelkezései irányadóak a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló törvényben meghatározott vagyonértékesítési eljárásban, áthidaló intézmény alkalmazásában vagy eszköz elkülönítés alkalmazásában.”

A fenti jogszabályhely utaló rendelkezései alapján tehát felszámolási eljárásban az (1) bekezdésben rögzítettek mellett a következők nem alkalmazhatók:

- az átadó munkavállalónak az átvevő munkáltató felé való tájékoztatása az átszállással érintett munkaviszonyról,
- a munkavállaló tájékoztatása a munkáltatóban bekövetkezett változásról,
- a munkáltató változása miatti munkavállalói felmondás esetén járó felmondási idő és végkielégítés szabályai,
- kizárólag a munkáltató személyében bekövetkezett változás nem szolgálhat munkáltatói felmondás indokául,
- a versenytilalmi megállapodással kapcsolatos jogok és kötelezettségek új munkáltatóra való átszállása,
- a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek új munkáltatóra való átszállása,
- valamint az átvevő munkáltatónak a kollektív szerződés fenntartására vonatkozó kötelezettsége.

A tisztánlátás végett a fenti jogszabályhelyt nem a felszámoló, mint a munkáltatói jogok gyakorlójának megjelenésével összefüggésben rendeli alkalmazni a fentieket a jogalkotó, hanem azok arra az esetkörre vonatkoznak, ha a felszámolás során az adós munkáltatót – vagy annak egy részét – működő üzemként értékesítik, és az értékesítéssel a vevő válik a munkavállalók új munkáltatójává.

A fizetéseképtelenségi eljárásokkal még két helyen, a munkaiszony megszüntetésével kapcsolatos, illetve a vezető állású munkavállalókkal kapcsolatos rendelkezések között találkozhatunk, az alábbiak szerint:

„66. § (8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt”

„210. § (3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.”

II.2. A munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése a fizetéseképtelenségi eljárás hatálya alatt

Az előző fejezetet a felszámoló felmondási jogának, illetve munkáltatói jogkörének részletezésével zártam, melynek – különösen a munkaviszonyok megszüntetésére vonatkozó - részletszabályait e fejezetben fejtem ki.

Ahogy arra dolgozatom korábbi részében már utaltam, csődeljárásban – a munkavállalók tájékoztatásának köteleességén túl – a munkaviszonyokra az Mt. általános rendelkezései alkalmazandók. A felszámolási eljárásban azonban más a helyzet. Ahogy azt Lőrincz György (2017) is kifejti, a felszámolási eljárásnak célja a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, ez a folyamat azonban gyakran hosszú időt vesz igénybe. Önmagában a felszámolási eljárás a munkaviszonyokat nem érinti, azonban a munkáltató személyének a változása, illetve az eljárás célja előrevetíti a munkavállalói létszám csökkentését, teljes leépítését.

Azon túlmenően, hogy a munkáltatói jogok gyakorlása a felszámolás elrendelését követően a felszámolót illeti meg, néhány, dolgozatomban ismertetett kivételtől eltekintve a munkaviszonyok megszüntetése tekintetében a Munka Törvénykönyvének általános szabályai alkalmazandók.

A felszámolási eljárás alatt is jogában áll mindkét félnek a munkaszerződést felmondani, Mt. 65. § (1) alapján. A felszámolási eljárás alatt is érvényesülnek a felmondási tilalmak, illetve a felmondási idő kezdetére vonatkozó korlátozások.

Az Mt. 66. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató felmondását köteles megindokolni, ugyanazon szakasz (2) bekezdése alapján a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A felszámolási eljárás ténye a joggyakorlat szerint megfelelő, a munkáltató működésével összefüggő indoknak minősül.

A határozatlan időre szóló munkaszerződések munkáltató részéről történő rendes felmondása esetén az Mt. általános szabályait be kell tartani, azonban a határozott idejű munkaszerződések esetén a felszámolás során az általánostól eltérő, speciális rendelkezés alkalmazandó, ugyanis az Mt. 66. § (8) bekezdése alapján a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt felmondással megszüntetheti. Abból az alapvetésből kiindulva, hogy a csődeljárás és a felszámolási eljárás célja különbözik, ezért – mivel annak nem a jogutód nélküli megszüntetés az eljárás célja - a csődeljárás alatt az Mt. általános szabályai érvényesülnek érdekes, hogy a jogszabály a határozott idejű szerződés munkáltató részéről történő felmondását a csődeljárás alatt is lehetővé teszi.

Ahogy Lőrincz György (2017) kifejti, az, hogy a munkáltató felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt áll, ténykérdés. Véleménye szerint a Munka Törvénykönyve szövegének nyelvtani értelmezése alapján az a következtetés is levonható, hogy a határozott idejű munkaviszonyt érintően a felszámolási vagy csődeljárás megindítása önmagában megalapozott felmondási indok, azonban úgy véli, hogy ez a tág értelmezés nem fogadható el. Ezzel annyiban vitatkoznék, hogy megítélésem szerint azért kerülhetett expressis verbis a jogszabályba fektetve a hivatkozott rendelkezés, hogy a fizetéseképtelenségi eljárás hatálya megalapozhassa a felmondás jogát. Ebből adódóan úgy gondolom, hogy mind a határozott, mind a határozatlan idejű szerződésnél megfelelő felmondási ok a felszámolási eljárás ténye – amennyiben annak során a munkavállalói létszám leépítésére sor kerül.

A fizetéseképtelenségi eljárás során a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése esetén a munkavállalókat illetik az Mt. szerint rájuk vonatkozó felmondási idő, valamint végkielégítés, az Mt. 68.-70. §, illetve 77. § szerint.

A felszámolási eljárások során gyakori, hogy a csoportos létszámcsoökkentés (Mt. 71-76. §) szabályait kell alkalmazni. A csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó rendelkezések

kimondják, hogy a munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

Bár munkavállalói szempontból előnyösnek tűnhet, hogy a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazása esetén a munkaviszonyuk az általános szabályok alkalmazásával összevetve később szűnik meg, azonban a valóságban sajnálatos módon ritkán térül meg teljes összegben az idézett szabályozásnak köszönhetően az általános szabályok szerinti felmondáshoz viszonyítottan magasabb hitelezői igényük.

A fizetésektelenségi eljárások alatti munkaviszony megszüntetésekhez kapcsolódó további kérdés, hogy az üzemi tanács, illetve szakszervezet által védett munkavállalók, valamint a munkavédelmi képviselők munkaviszonyának munkáltató részéről történő felmondása mennyiben érvényesülnek, vagy érvényesülhetnek az Mt., illetve a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvénybe (Mvt.) foglalt abszolút felmondási tilalmak? Az Mt. 260. § (3) bekezdése alapján az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte, míg a 273. § (1) bekezdése alapján a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. Az Mvtv. 76. § (3) bekezdése kimondja, hogy valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.

Fenti szabályokkal kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság EBH 2010.2249. döntése kimondja, hogy *„A szakszervezet által közölt egyet nem értés indokolása akkor alapos, ha a tisztségviselő*

jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál oly mértékben nehezítené el, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónak a jogviszony fenntartása.”

A hivatkozott határozattal kapcsolatban Lőrincz György (2017) kifejti, hogy kérdéses, hogy miként kell megítélni, ha az arra jogosult szerv nem járul hozzá a munkáltatói felmondáshoz, de azt nem indokolja meg. Az ilyen nyilatkozatot érvénytelennek kell tekinteni, ezzel szemben azonban felhozható, hogy az adott esetben a felsőbb szakszervezeti szerv kifejezte álláspontját, csak nem indokolta meg. A szerző szerint a helyes eljárás, ha a munkáltató rövid határidő tűzésével kéri a nemleges válasz indokolását.

A munka törvénykönyvének magyarázata (2014) az egyetértési jog gyakorlásával kapcsolatban arra az álláspontra helyezkedik, hogy *„A szakszervezet egyetértési jogával kapcsolatban azt kell hangsúlyozni, hogy a védelem célja és rendeltetése elsősorban az, hogy a szakszervezet alkotmányos funkciói érvényesülhessenek. Így tehát e jog gyakorlása nem korlátlan és e vonatkozásban is irányadó a joggal való visszaélés tilalma. Ebből következően az egyetértés a szakszervezet által csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van, nevezetesen, ha a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza, vagy a tisztségviselő tevékenységével összefüggő, retorziós jellegű (joggal való visszaélés). Ennek hiányában, így különösen, ha a munkáltatói intézkedés más motívumokon (például a munkáltató gazdálkodásában vagy a munkavállaló személyében rejlő okokon) nyugszik, az egyetértés általában nem tagadható meg.”*

Fentiek alapján álláspontom szerint a teljes munkavállalói létszám leépítése esetén nem adható olyan ésszerű ok, mely alapján az arra jogosult szerv a hozzájárulást megtagadhatná.

A munkaviszony munkavállaló általi felmondására az Mt. általános szabályai vonatkoznak. A jogon túlmutató dilemma lehet egy felszámolás alá került gazdasági társaság munkavállalója számára, hogy jobban megéri-e, hogy új munkahelyt találva felmondja munkaviszonyát, vagy várja ki a felszámoló általi felmondást, hogy – amennyiben erre egyáltalán legalább részben fedezet van – részesüljön azokban a juttatásokban, ami a munkáltatói felmondás esetén járna neki? Ezt a dilemmát oldhatja fel a munkavállaló azon döntése, hogy munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szünteti meg.

A munkaviszony azonnali hatállyal való megszüntetéséről az Mt. az alábbiak szerint rendelkezik:

„78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.”

Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét önmagában ugyan a fizetéseképtelenségi eljárás nem alapozza meg, azonban a gyakorlatban legalább két olyan, a jogszerű azonnali hatályú felmondást megalapozó ok fennállása is valószínűsíthető, amelyek esetében az azonnali hatályú munkavállalói felmondás jogszerű lesz. Ezek a foglalkoztatási kötelezettség hosszabb ideig való nem teljesítése, illetve a munkabér meg nem fizetése.

Előbbi körülményről az Legfelsőbb Bíróság által hozott EH 2001.477 - A munkáltató lényeges kötelezettsége a munkával ellátás és a munkavégzés feltételei biztosítása. Ha ennek huzamosabb ideig nem tett eleget, a közalkalmazott jogszerűen élt rendkívüli lemondással – illetve BH 1996.127. – ha a munkáltató huzamos időn át nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének és a munkavállaló emiatt él a rendkívüli felmondás jogával, e felmondást megalapozottnak kell tekinteni, és megilletik a munkáltató rendes felmondása esetén járó anyagi juttatások – határozatai rendelkeznek, utóbbi körülményről pedig– igen szigorúan – többek között a Kúria Mfv. 10.679/2011. - A munkabér megfizetésének akár egynapos késedelme is megalapozza a munkavállaló azonnali hatályú felmondását, illetve a Mfv. I. 10.105/2016/5. határozata szól az alábbiak szerint: munkabérfizetési kötelezettség elmulasztása a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet akkor is, ha a késedelem nem huzamosabb ideig állt fenn, és a munkáltató mulasztása nem visszatérő jellegű, hanem egyetlen alkalommal történt.

A felmondási tilalom alatt álló munkavállalók esetében foglalkozni kell jelen dolgozat keretein belül a munkaviszony megszűnésének esetével is. A felszámolási eljárás befejezésének felétele, hogy az eljárásban ne legyen a jövőben esedékes követelés. A felmondási tilalom hatálya alá eső munkavállalók munkaviszonya a törvény erejénél fogva a felszámolási eljárás végén, az adós társaság jogutód nélküli megszűnésével ér véget. Az Mt. 63. § (1) b) pontja a munkaviszony megszűnésének eseti közé sorolja a munkáltató jogutód nélküli megszűnését.

III. Munkaviszonyból eredő követelés, mint hitelezői igény, igényérvényesítés

III.1. Munkaviszonyból eredő követelés

III.1.1. Általános szabályok

„*A vagyon felosztása minden csődtörvénynek egyik központi kérdése*” írja Juhász László: A magyar fizetéseptelenségi jog kézikönyve című munkájában. A hatályos Cstv. összesen nyolc kategóriát különböztet meg a kielégítés sorrend meghatározásakor, az adóst terhelő munkabér, és egyéb bér jellegű juttatások – szűk kivételtől eltekintve - a kielégítési sorrend legelejére a felszámolási költségek megnevezésű a) kategóriába kerültek besorolásra. A felszámolási költség a többihez képest kedvezményezett hitelezői kategória, egyrészt a kielégítési sorrendben elfoglalt helye miatt, másrészt azért, mert nem jár nyilvántartásba vételi díj fizetési kötelezettséggel, azt esedékességgel ki kell elégíteni, egyezség esetén maradéktalanul ki kell elégíteni, valamint nem minden esetben kell hitelezői igényként a felszámolónak bejelenteni (Csőke Andrea 2020).

A jogszabály a munkabér jellegű követelésekkel kapcsolatban az alábbi módon rendelkezik:

„**Cstv. 57. § (2)** *A felszámolási költségek a következők:*

a) *az adóst terhelő munkabér és egyéb bérjellegű juttatások, ideértve*

aa) *a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést, a kollektív szerződésben, illetve a munkaszerződésben meghatározott juttatásokat, valamint a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben terhelő fizetési kötelezettségeket is,*

ab) *az adós által a kölcsönbeadóval kötött munkaerő-kölcsönzési szerződésben foglalt, az adóst, mint kölcsönvevőt terhelő díjból az adóshoz kölcsönzött munkavállalók részére járó, a kölcsönbeadó által fizetendő munkabért és egyéb bérjellegű juttatásokat, és*

ac) *az adós által az iskolaszövetkezettel, a közérdekű nyugdíjas szövetkezettel és a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetével megkötött szerződésben foglalt, az adóst, mint az iskolaszövetkezet, a közérdekű nyugdíjas szövetkezet és a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete szolgáltatásának igénybevevőjét terhelő díj 85%-át - amely az iskolaszövetkezetnek, a közérdekű nyugdíjas szövetkezetnek és a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének járó díjból a feladatteljesítés során személyesen közreműködő*

iskolaszövetkezeti tagok, közérdekű nyugdíjas szövetkezeti tagok, valamint a kisgyermekkel otthonlévők szövetkezete tagjai részére járó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegét foglalja magában -, továbbá

ad) *ha a felszámolás kezdő időpontját megelőzően esedékessé vált munkabért és egyéb bérjellegű juttatásokat a felszámoló a felszámolás kezdő időpontja után fizette ki, az ezeket terhelő adó- és járulékfizetési kötelezettséget is;*

d) *az adóst terhelő, a foglalkoztatási programokkal kapcsolatos elkülönített állami pénzalap bérgarancia alaprészből kapott támogatás”*

Mivel a végkielégítés sem minősül munkabérnek, ahhoz, hogy privilegizált követeléssé válhasson, a jogszabálynak külön kellett rendelkeznie róla:

„57. § (3) A munkáltató rendes felmondása esetén felszámolási költségként - ha a felszámolás kezdő időpontját megelőzően legalább egy évvel korábban megkötött kollektív szerződés, illetve munkaszerződés magasabb összeget nem állapít meg - a munkavégzés alóli felmentés időtartamára jutó távolléti díj és a végkielégítés azon összege vehető figyelembe, amely a munkavállalót az Mt. 69. § (1)-(3) bekezdése, 70. § (3) bekezdése és 77. § (3) és (4) bekezdése alapján megilleti. E rendelkezés alkalmazásában az adós - (1) bekezdés hc) pontjában nem említett - vezető állású munkavállalói tekintetében kizárólag az Mt. 210. § (3) bekezdésében megállapított, a felszámolás kezdő időpontjában esedékes összeg vehető figyelembe.”

A jogalkotó nem tesz különbséget a besorolásnál a felszámolás elrendelését megelőzően, és az azt követően keletkezett követelés között, egyik is, másik is felszámolási költségnek minősül, amit esedékességgkor ki kell fizetni. Gyakran előfordul azonban, hogy a kifizetésre nem áll rendelkezésre megfelelő fedezet, ilyenkor a felszámoló a Bérgarancia Alaphoz fordul, melyről a dolgozatban később részletesen is szót ejtek.

III.1.2. Vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályozás

A jogalkotó a vezető tisztségviselők munkabér jellegű követelését – vélhetően a hitelezői igények kielégítésére rendelkezésre álló, illetve a Bérgaranciától igényelhető pénzzel való visszaélések elkerülése végett – az általános szabályoktól eltérően sorolja be. A Cstv. a következők szerint rendelkezik:

„57. §. (1) h) azok a követelések (ide nem értve a kötelező legkisebb munkabér, kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén pedig az Mt. 138. § (6) bekezdése szerinti garantált bér kétszeresét el nem érő, hathavi átlagkeresetet meg nem haladó munkabér- és bérjellegű követeléseket [(2) bekezdés a) pont]), amelyek jogosultja

ha) a gazdálkodó szervezet legalább többségi befolyással rendelkező tagja (részvényese),

hb) a gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselője,

hc) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló,

hd) a ha)-hc) pontban említett személyek közeli hozzátartozója, élettársa,

he) az adós többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezet,

hf) az adós ingyenes szerződése alapján kedvezményezett szervezet (személy).”

A Cstv. eltérő rendelkezései kizárólag az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalók esetén alkalmazandóak.

A végkielégítés tekintetében az előző fejezetben már idézett Cstv. 57. § (3) bekezdése irányadó, mely kimondja, hogy a rendelkezés alkalmazásában az adós – az Mt 208. § (1) szerinti vezető munkavállalón kívüli - vezető állású munkavállalói tekintetében kizárólag az Mt. 210. § (3) bekezdésében megállapított, a felszámolás kezdő időpontjában esedékes összeg vehető figyelembe. A Cstv. által felhívott jogszabályhely úgy rendelkezik, hogy a vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

A hitelezői igények nyilvántartásba vétele során előfordul, hogy az igényt a felszámoló akár jogalapjában, akár összecszerűségében megalapozatlannak tartja. Ilyen esetben főszabályként a felszámoló a Cstv. 46. § (6) bekezdése alapján vitatott igényt elbírálás végett a 15 napon belül a felszámolást elrendelő bíróságnak megküldi, az igényről úgy nevezett „kisperben” dönt, ami gyakorlatilag egy, a nemperes eljáráson belüli, mégis peres eljárásra hasonlító intézmény.

A munkavállalói igények vitatása esetén a jogalkotó más eljárást írt elő, melyről a Cstv. 46. § (6a-6c) bekezdései rendelkeznek.

„46. § (6a) A Pp. 508. § (7) bekezdése szerinti esetben a felszámoló a követelés vitatásáról szóló közléssel egyidejűleg tájékoztatja a munkavállalót, hogy követelését a vitatásról szóló közléstől számított harminc napon belül – a munkáltatóval szembeni keresetlevél előterjesztése útján – munkaügyi perben érvényesítheti.

(6b) A Pp. 508. § (7) bekezdése szerinti perben a munkavállaló számára megítélt követeléseket – ideértve a perköltséget is – a felszámoló a határozat jogerőre emelkedésétől számított 30 napon belül hivatalból nyilvántartásba veszi és erről a hitelezőt tájékoztatja.

(6c) Ha a munkavállaló a Pp. 508. § (7) bekezdésében meghatározott határidőben munkaügyi pert nem indít vagy a per jogerős érdemi határozat nélkül fejeződik be, a felszámoló a munkavállaló hitelezői igényének nyilvántartásba vételét megtagadja és erről a munkavállalót tájékoztatja.”

A Cstv. által felhívott Pp. rendelkezés így szól:

„508. § (7) A felszámolás kezdő időpontjától a felszámolás alatt álló munkáltatóval szemben a munkavállaló a felszámoló által vitatott, a felszámolás körébe tartozó vagyonnal kapcsolatos munkajogi igényen alapuló pénzkövetelését munkaügyi perben érvényesítheti. A felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni keresetlevelet a követelés vitatásáról szóló felszámolói közléstől számított harminc napon belül kell előterjeszteni; a határidő elmulasztása miatt e törvény szerint igazolásnak van helye. A keresetlevél előterjesztésének határidejét megtartottnak kell tekinteni, ha a bíróságnak címzett beadványt a bíróság címére a határidő utolsó napján ajánlott küldeményként postára adták. Ha a fél a perben keresetváltoztatással él, a keresetváltoztatás iránti kérelem előterjesztése nem mentesíti a további munkajogi igényen alapuló pénzkövetelés hitelezői igényként történő bejelentési kötelezettség alól.”

A munkavállalói igényekkel kapcsolatos, az általánostól eltérő eljárásrendet az indokolja, hogy az igény anyagi jogi megalapozottságának a vizsgálatához nélkülözhetetlen az általános polgári perek vezetéséhez szükséges ismeretekhez képest speciális tudás a munkaügyi bíróságokon áll rendelkezésre. Ezzel a jogintézménnyel el is érkeztünk az igényérvényesítés témaköréhez.

III.2. Igényérvényesítés

III.2.1. Igényérvényesítés a csődeljárás alatt

Csődeljárás során – tekintettel arra, hogy a munkabér jellegű követelésekre a moratórium nem vonatkozik – a munkaügyi igényérvényesítés során az általános szabályok alkalmazandók. Csőke Andrea (2013) a következőképpen fejti ki a moratóriumra vonatkozó szabályozást: a moratórium alól kivett követelésekre semmilyen módon nem vonatkozik a csődmoratórium, illetve az, hogy az adós csődeljárás hatálya alatt áll. Ennek alapján, ha az adós a moratórium alól kivett követeléseket nem fizeti meg, ez a csődegyezséget jóváhagyó végzés jogerőre emelkedése után is alapjául szolgálhat a munkaügyi igényérvényesítésnek.

III.2.2. A felszámolási eljárás alatti igényérvényesítés és joggyakorlat

A felszámolási eljárás a csődeljárással szemben jellemzően a munkaviszonyok megszüntetését vonja maga után, azonban még abban az esetben is változás áll be a munkáltató és a munkavállaló viszonyában a felszámolási eljárás során, ha a megszüntetésre egyből nem is került sor. Egyrészt a munkavállaló a munkavállalói státusza mellett egyben az eljárásban hitelezővé válik, másrészt a munkáltatói jogkör gyakorlása a felszámolóra száll. Tekintettel arra, hogy mind a munkaviszonyból származó követelések, mind a felszámoló eljárásával szembeni eljárásokra a speciális hatásköri, illetve illetékességi szabályok vonatkoznak, felvetődik a kérdés, hogy amennyiben a felszámolónak a munkáltatói jogkörében végzett eljárásával szemben kíván a sérelmet elszenvedett munkavállaló igényt érvényesíteni, melyik bíróság előtt teheti azt?

Régebben az volt a joggyakorlat, hogy amennyiben jogvita a felszámolási eljárás hatálya alatt indult, a felszámoló bíró járt el, aki nemperes eljárásban – úgy nevezett kisperben - bírálta el a munkaügyi vonatkozású kérdést. Ez az eljárás magában hordozta annak a veszélyét, hogy ugyan az anyagi jogban a munkavállalónak volt igaza, eljárási okok miatt igénye mégis elutasításra került. Így történt a Legfelsőbb Bíróság az Mfv.10405/2007/4 döntésében is.

„A felszámolás elrendelése után munkáltató ügyvezetője tett munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot. jogvita eldöntése szempontjából alapvető jelentősége van annak a körülménynek, hogy a Csongrád Megyei Bíróság 2005. május 30-án jogerőre emelkedett határozatával felszámolási eljárást rendelt el az alperessel szemben. A felperesek munkaviszonyának megszüntetése nem felelt meg a 1991. évi XLIX. tv. 47. §-ának (5) bekezdésében foglaltaknak, mivel a munkaviszony megszüntetéséről nem a felszámoló biztos állapodott meg a munkavállalókkal, így intézkedése jogszerűnek nem tekinthető. Ugyanakkor a másodfokú bíróság megállapította, hogy a munkaviszony megszüntetéséről szóló iratokat 2006. májusában a felperesek részére megküldték, így legkésőbb ebben az időpontban tudomást szereztek a munkaviszony megszüntetésének módjáról, és az ekkor még folyamatban levő felszámolási eljárásban a hitelezői igényüket érvényesíthették volna. A felperesek azonban követelésüket ekkor nem terjesztették elő, a Csődtv. 41. § (1) bekezdése szerint pedig az eljárás befejezését követően - 2006. augusztus 25.-e után - már azt nem tehették meg. Felperesek keresete elutasításra került.”

Ez a munkavállalók szempontjából méltánytalan helyzet változott meg a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) hatálybalépésével, a dolgozat korábbi, vitatott hitelezői igényekkel foglalkozó részében már felhívott, Mt. 508. § (7) fejezetébe foglalt rendelkezéssel.

Miután a hatásköri és az illetékességi kérdések tisztázásra kerültek, az érvényesíthető igényekkel kapcsolatban érdemes felidézni egy vonatkozó bírósági döntést. A BH 1998.8.395 I. kimondta, hogy rendkívüli felmondással akkor szüntethető meg felszámolás alatt a munkaviszony, ha annak az Mt.-ben foglalt feltételei fennállnak.

„... téves volt tehát az elsőfokú bíróságnak az az álláspontja, amely szerint a munkaviszonynak a felszámoló részéről történő rendkívüli felmondásának tilalmát állapította meg, s a munkaviszony megszüntetését a rendes felmondásra vonatkozó szabályok szerint tekintette megszüntetnek. Erre az eljárásra az sem adhat alapot, hogy a megyei bíróság röviddel előbb (1993. január 12-én) felhívta a felszámolót a veszteséges gazdálkodás megszüntetésére, melynek alapján a felszámolónak mindenképpen kötelessége lett volna a munkaviszony megszüntetése. Ilyen intézkedés feltételezése alapján nincs mód az egyértelmű munkáltatói intézkedés eltérő minősítésére, hanem a felszámoló-munkáltató ténylegesen kiadott rendkívüli

felmondását kell elbírálni. A felszámolási eljárásban is alkalmazandó 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 96. §-ának (1) bekezdése értelmében a munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. E jogszabályi feltételek fennforgásának vizsgálata során tehát elsősorban a rendkívüli felmondás indokait, azok valóságát és okszerűségét kell alapul venni. E körben az elsőfokú bíróság megállapítása szerint nem volt bizonyított, hogy a rendkívüli felmondásban homályosan feltüntetett felmondási okok fennállottak volna, a megyei bíróság azonban ezen indokokat csak érintette, de valójában - a rendkívüli felmondás tilalmával kapcsolatos téves jogi álláspontja következtében - tételesen nem is vizsgálta.”

IV. 2008/94/EK irányelv , annak régiós implementálása és a Bérgarancia Alap

IV.1. 2008/94/EK irányelv, annak régiós implementálása

Az előzőekben áttekintettük a munkavállalók, mint hitelezők jogállását, illetve azokat az eljárásokat, melyek alkalmazásával a felszámolási eljárásban hitelezővé válhatnak. Egy hitelezői igény nyilvántartásba vétele azonban nem jelenti azt, hogy az eljárás alatt az kielégítésre is kerül. A munkavállalók e tekintetben szerencsésebb helyzetben vannak az egyéb hitelezőkkel szemben, ugyanis igényük legalább részbeni kielégítését az állam biztosítja. E biztosítás alapja az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK számú irányelve (2008. október 22.), melyet a hazai jogalkotó implementált. Az irányelv (3) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató fizetéseképtelensége esetén szükséges a munkavállalók védelméről rendelkezni és számukra egy minimális szintű védelmet biztosítani, különösen a fennálló követelések kifizetésének biztosítása érdekében. E célból azt irányelv arra kötelezi a tagállamokat, hogy olyan intézkedéseket hozzanak létre, melyek szavatolják az érintett munkavállalók fennálló követeléseinek teljesítését. Az irányelv nem engedi kizárni a munkavállalók köréből a 97/81/EK irányelv szerint részmunkaidőben foglalkoztatott, az 1999/70/EK irányelv szerint határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott, valamint a 91/383/EGK irányelv szerint munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókat.

Az irányelv 2. cikke a szerinti fizetéseképtelen a munkáltató, amennyiben a munkáltató fizetéseképtelensége alapján az adott állam törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezései szerinti kollektív eljárás kezdeményezésére irányuló kérelmet terjesztettek elő, amely a munkáltató vagyonának részleges, vagy teljes lefoglalásával, valamint felszámoló vagy hasonló feladatot ellátó személy kinevezésével jár, és az említett rendelkezések alapján az illetékes hatóság elhatározza az eljárás megkezdését, vagy megállapította, hogy a munkáltató vállalkozása vagy üzeme végleg megszűnt, és a rendelkezésre álló eszközök nem elegendők az eljárás megkezdésének biztosítására.

Az irányelv II. fejezete garanciaintézetek létrehozást írja elő a munkavállalók munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó, fennálló követeléseinek biztosítására. A

garanciaintézetek működési alapelve, hogy vagyunk a munkáltató működő tőkéjétől elkülönüljön, az a fizetéseképtelenség miatt folytatott eljárásban más célra ne legyen elérhető, és a munkáltatók hozzájáruljanak a finanszírozásukhoz.

Az irányelvet – annak jogi jellegére tekintettel – a tagállamok jogrendszerükbe implementálták. Az Európai Bizottság 2011. évben kiadta „a Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról és alkalmazásáról” szóló jelentését.

A jelentésből kiderül, hogy az átvállalt követelések a tagállamok által meghatározott időpont előtti és/vagy utáni időszakokra vonatkoznak. Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Dániában, Görögországban, Máltán, Portugáliában és Ausztriában a fizetéseképtelenség megállapítása iránti kérelem előterjesztése előtti hat hónap a referencia-időszak; Lengyelország kilenc hónapot alkalmaz referencia-időszakként, Olaszország és Lettország tizenkét hónapot, Szlovákia, Írország és Litvánia tizennyolc hónapot, Ciprus hetvennyolc hetet, míg a belgiumi referencia-időszak tizenkét hónappal a társaság megszűntetése előtt kezdődik, és tizenhárom hónappal az után ér véget. Több tagállam - Észtország, Franciaország, Németország, Luxemburg, Magyarország, Hollandia, Románia, Szlovénia, Spanyolország, Finnország, Svédország és az Egyesült Királyság referencia-időszak helyett csak egy olyan dátumot határozott meg, amely előtti és/vagy utáni időszakra kell a követelésnek vonatkoznia.

A tagállamok kétféleképpen korlátozzák a garanciaintézetnek a referenciaidőszak alapján fennálló helytállásának mértékét:

- egyrészt azon időszak hosszának meghatározásával, amely alatt a fennálló követeléseket meg kell fizetni, feltéve, hogy ez az időszak legalább a munkaviszony utolsó három hónapjára járó fizetési igényre vonatkozó időszak, vagy – legalább 18 hónapos referencia-időszak esetében – nyolc hét. Belgium, Dánia, Franciaország, Magyarország, Ausztria és Finnország nem élt ezzel a lehetőséggel. Bulgária, a Cseh Köztársaság, Németország, Észtország, Görögország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovénia és Szlovákia legfeljebb három hónapos időszakot alkalmaz; a maximális időszak Írországban és az Egyesült Királyságban nyolc hét, Cipruson tizenhárom hét, Hollandiában tizenkilenc hét, Spanyolországban százötven nap, Luxemburgban és Portugáliában hat hónap, Svédországban pedig nyolc hónap;

- másrészt a garanciaintézet által teljesítendő kifizetésekre vonatkozó felső határ megállapításával, feltéve, hogy ezek a felső határok nem alacsonyabbak, mint amely szociálisan összeegyeztethető az irányelv szociális céljával. Hollandia kivételével valamennyi tagállam meghatározott ilyen felső határt, de a felső határok kiszámításának módjai között nagyok az eltérések, mivel az irányelv e tekintetben nem tartalmaz pontos előírásokat.

2010-ben a Bizottság kérdőíves felmérést végzett a tagállamok között a nemzeti garanciaintézetek által kezelt fizetésképtelenségi eljárások és a munkavállalók számáról, valamint a munkavállalóknak kifizetett összegekről. 2006 és 2009 között a nemzeti garanciaintézetek több mint 420.000 fizetésképtelenségi eljárásban vettek részt, ez alatt 3,4 millió munkavállaló számára teljesítettek kifizetést 17,7 milliárd EUR összegben. Az egy eljárásra jutó munkavállalók átlagos száma nyolc volt, az egy munkavállalónak a nemzeti garanciaintézetek által kifizetett átlagos összeg pedig 5187 EUR összegre rúgott.

Mivel dologatomban az irányelv implementálását a visegrádi országok tekintetében vizsgálom, az egész Európai Unióra vonatkozó adatsor ismertetése helyett csak a Magyarországra, Csehországra, Lengyelországra és Szlovákiára vonatkozó adatokat ismertetem.

1. táblázat: Azon esetek száma, amelyekben a garanciaintézet beavatkozását kérték
(Forrás: a Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról és alkalmazásáról)

	2006	2007	2008	2009	összesen
Magyarország	1273	1235	1419	2222	6149
Csehország	449	382	386	750	1967
Lengyelország	635	631	338	401	2005
Szlovákia	80	58	62	174	374

Az első adattáblából kitűnik, hogy a Bizottság által vizsgált időszakban hazánkban több eljárásban kérték a garanciaintézet beavatkozását, mint a másik három visegrádi országban. Általános tendenciaként megfigyelhető, hogy - Lengyelország kivételével – jelentős emelkedés következett be az eljárások számában 2009-re.

2. táblázat: Azon munkavállalók száma, akiknek fennálló követeléseit a garanciaintézet teljes mértékben, vagy részben kifizette.

(Forrás: a Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a munkáltató fizetéseketelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról és alkalmazásáról)

	2006	2007	2008	2009	összesen
Magyarország	21.319	15.888	12.665	28.664	78.536
Csehország	7549	6888	5055	19.451	38.943
Lengyelország	20321	17.151	20.319	36.674	93.465
Szlovákia	2604	2821	4308	8114	17.847

A kifizetéssel érintett munkavállalók számában Lengyelország megelőzte hazánkat, az első táblázat adatait is figyelembe véve arra következtethetünk, hogy egy-egy eljárásán belül több munkavállaló volt érintett, mint a magyar eljárásokban. Érdekesség, hogy bár az eljárások száma Lengyelországban 2009-re nem nőtt az előző évek adataihoz képest, az érintett munkavállalók száma megugrott. A munkavállalók számának növekedése hazánkban is megfigyelhető, azonban az egyenesen következik az eljárások számának emelkedéséből.

3. táblázat: A garanciaintézet által kifizetett összegek (EUR-ban).

(Forrás: a Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a munkáltató fizetéseketelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról és alkalmazásáról)

	2006	2007	2008	2009	összesen
Magyarország	21.380.781	16.841.854	18.043.815	32.734.634	88.981.085
Csehország	6.477.066	7.060.182	6.026.217	31.928.617	51.492.081
Lengyelország	1.823.753	21036816	27.170.354	43.977.262	110.386.185
Szlovákia	2.570.000	2.304.056	5.111.233	9.872.000	19.857.289

A kifizetett összegek természetesen arányban vannak a munkavállalók számával. Az egy főre eső kifizetett átlagösszeg az alábbiak szerint alakul: Szlovákia 1113 euro, Lengyelország 1181 euro, Csehország 1322 euro, Magyarország 1132 euro. Érdekes ezeket az adatokat összevetni az fejezet korábbi részében ismertetett egész Unióra vonatkozó adattal, az 5187 euro összeggel.

A vizsgált, visegrádi országokban végbement implementáció módját Viktor Krizan, a Trnavói Egyetem Jogi Kara munkatársának „Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrád countries” műve, továbbá a vonatkozó szlovák, cseh és lengyel jogszabályok alapján

ismertetem, azt követően részletesen bemutatom a hazai szabályozást, végül a hazai, az eljárások száma és a bérgarancia összege közötti összefüggéseket vizsgálom statisztikailag.

Csehországban a munkavállalók védelméről a munkáltató fizetéseképtelensége esetén szóló 118/2000 törvény (Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů) szabályozza a bérgarancia kérdését. A jogszabály 5. § rendelkezései szerint a munkavállaló a tárgyidőszak három naptári hónapjára esedékes bérigényének maximális mértékéig érvényesíthet bérkövetelést. A munkavállaló részére kifizetett bérigények együttes összege egy hónap alatt nem haladhatja meg az irányadó összeg másfélszeresét. Az irányadó összeget a Munkaügyi és Szociális Minisztérium teszi közzé, minden év május 1-jétől tizenkettő naptári hónapos időtartamra, az éves átlagbér összegének megfelelő összegben. A Munkaügyi Hivatal ezen összegerejéig a munkavállalókkal megegyező kategóriában hitelezővé válik az eljárásban.

Szlovákiában a kérdéskört két jogszabály, a Munka Törvénykönyve, valamint a Társadalombiztosítási Törvény szabályozza. A Munka Törvénykönyvének (311/2001. Z.z. Zakonník Práce) 21. § kimondja, hogy amennyiben a munkáltató fizetéseképtelenné válik, és nem tudja kielégíteni a munkavállalók munkajogviszonyból eredő követelését, ezen követeléseket külön előírás alapján a garanciabiztosítási alaphoz folyósított juttatással kell kielégíteni. A részletszabályokat a Társadalombiztosítási Törvény (461/2003 Z.z. Zákon o sociálnom poistení) 103. § tartalmazza, mely szerint a garanciabiztosítási ellátás legfeljebb három hónapig folyósítható a munkaviszony tartamának a munkáltató fizetéseképtelenségének kezdetét, illetve a munkaviszonynak a munkáltató fizetéseképtelensége miatti megszűnését megelőző utolsó 18 hónapjától számítva. A bérgarancia alapja a munkáltató fizetéseképtelensége napján megállapított, a munkavállaló részére járó járulékokkal csökkentett éves bér tizenkettő részének a háromszorosa, míg a bérgarancia maximuma a Statisztikai Hivatal által közzétett, a naptári évre vonatkozó átlag havi bér háromszoros összegében van maximálva.

Lengyelországban a Munkáltató fizetéseképtelenségéből eredő munkavállalói igényérvényesítésről szóló törvény (Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy) szabályozza a bérgarancia intézményét. A hivatkozott jogszabály kimondja, hogy a követelések kielégítése legfeljebb három havi, a munkáltató felszámolásának elrendelését, vagy a munkaviszony megszűnését – amennyiben a megszűnésre a felszámolás elrendelését megelőző maximum 12 hónapon belül került sor -

megelőző három hónapra eső bér. A maximálisan kifizethető havi juttatás nem haladhatja meg a Statisztikai Hivatal által közzétett előző negyedéves átlagbér összegét.

IV.2. Bérgarancia Alap

A Bérgarancia Alapról az 1994. évi LXVI. törvény szól, amit az Országgyűlés a munkavállalók szociális biztonságának elősegítése érdekében, az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény 54. §-a alapján alkotott meg. A bérgarancia- eljárás keretében a felszámolás vagy kénysztörlési eljárás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásából, a felszámolás alatt álló kölcsönbe vevő által a kölcsönbeadó részére a kölcsönzött munkavállaló után meg nem fizetett kölcsönzési díjból, a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek az iskolaszövetkezet, közérdekű nyugdíjas szövetkezet részére meg nem fizette szolgáltatási díjból a törvény által meghatározott összeg előlegezhető meg. A törvény értelmező rendelkezései értelmében bértartozás a felszámolás vagy kénysztörlési eljárás alatt álló gazdálkodó szervezetet - mint munkáltatót - terhelő, a Cstv. szerint felszámolási költségnek minősülő minden munkabértartozás, ideértve a betegszabadság időtartamára járó térítést is, és a munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó, a Cstv. 57. § (3) bekezdése szerint elszámolható végkielégítés tartozást is. A jogszabály kimondja továbbá, hogy a támogatás a felszámolás vagy kénysztörlési eljárás kezdő időpontja előtt megszűnt munkaviszonyokból származó bértartozások fedezetül is szolgál.

Ha a felszámoló a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatott, szokásos magyarországi munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalókkal szemben fennálló bértartozást a felszámolás kezdő időpontját követően a felszámolási költségek fedezetét jelentő bevételek hiánya miatt a bérfizetési napon - ideértve a 7. § (4) bekezdésében meghatározott esetet is - nem tudja kielégíteni, haladéktalanul kérelmet nyújt be az állami foglalkoztatási szervhez visszatérítendő pénzügyi támogatás iránt.

A kérelem nem terjeszthető elő a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet olyan munkavállalója tekintetében, aki nem magyarországi szokásos munkavégzési hellyel rendelkezik, a felszámolóval a felszámolás elrendelésekor vagy azt megelőző fél éven belül tagsági (részvényesi) jogviszonyban, vagy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, illetőleg

állt, vagy a felszámolónak vagy a felszámoló szervezet b) pontban meghatározott munkavállalójának a Polgári Törvénykönyvről szóló törvény szerinti közeli hozzátartozója.

Az állami foglalkoztatási szerv – jelenleg a Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya - köteles a támogatást megállapítani, ha a támogatási kérelem az e törvényben foglaltaknak megfelel. Amennyiben a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt, vagy azon jogosultak esetében, akikre vonatkozóan az addig igénybe vett összeg kimerítette a jogszabályban meghatározott mérték ötszöröség a támogatást az állami foglalkoztatási szerv vezetője mérlegelési jogkörben állapítja meg. Döntése meghozatalakor mérlegeli, hogy a kérelemben meghatározott jogosultakkal szemben fennálló munkabértartozás tartalmaz-e állásidőre járó díjazást, illetve a támogatás megállapítása a kérelem benyújtását követő hat hónap alatt várhatóan elősegíti-e a felszámolási eljárás lezárását, illetve a felszámolás alatt álló szervezet eszközeinek értékesítését, munkaerő-állománya új munkáltatónál történő tovább foglalkoztatását, a reorganizációt.

A támogatás mértékéről a törvény az alábbiak szerint rendelkezik: *„A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljáráson belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Ha a gazdálkodó szervezet a támogatást ugyanazon jogosult tekintetében egy felszámolási eljáráson belül több részletben veszi igénybe, és a felszámolási eljárás egyes naptári éveiben a bruttó átlagkereset mértéke eltérő, - a támogatás következő évben történő igénybevétele esetén - a jogosultság szempontjából a magasabb bruttó átlagkereset alapján számított támogatási mértéket kell figyelembe venni.”* (Bgtv. – 1994. évi LXVI. törvény a Bérgarancia Alapról).

Régebben a bérgarancia-támogatás az adós munkáltató részére került kiutalásra, a hatályos szabályozás szerint a támogatást már közvetlenül a munkavállalók részére utalja a Kormányhivatal. A kiutalt támogatás az adós gazdálkodó szervezet részéről visszatérítendő, a Kormányhivatal a felszámolási eljárásban a) kategóriás hitelezővé válik, azonban – ahogyan az a dolgozat következő fejezetéből kiderül – az esetek túlnyomó többségében ez a hitelezői igény kielégítetlen marad. A felszámolók szempontjából nem elhanyagolható, hogy a jogosulatlanul

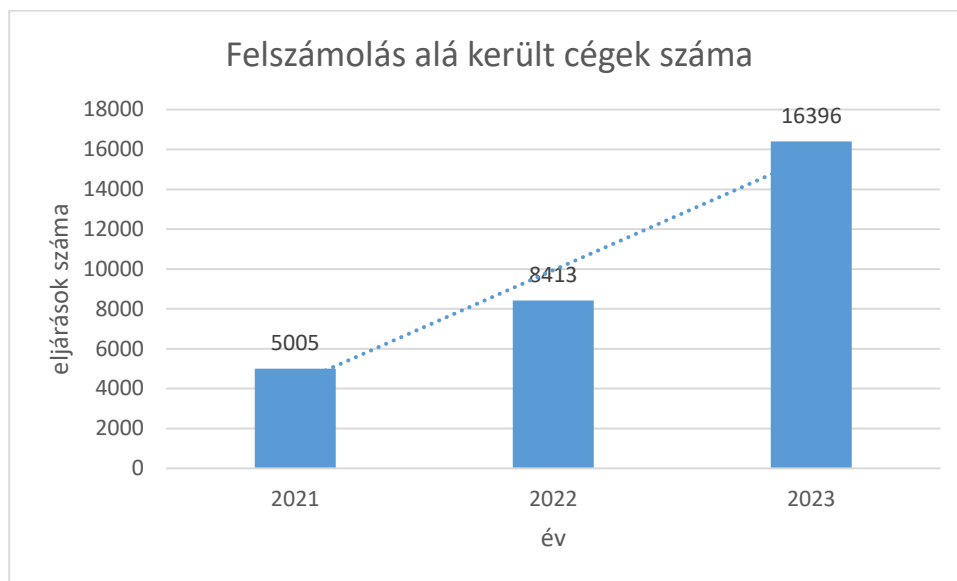
igénybe vett támogatást a felszámolónak – és nem az adós társaságnak- kell az Alap részére visszafizetnie.

IV.3. Statisztikai elemzés a munkabér jellegű hitelezői igények megtérülésének mértékéről

Az előző fejezetet azzal zártam, hogy a támogatás bár visszatérítendő, sok esetben a visszatérítésre nem áll rendelkezésre elegendő forrás, ráadásul a támogatás visszafizetésének elmaradása mellett a munkavállalóknak a bérgarancián felüli hitelezői igénye is gyakran kielégítetlen marad. Munkámban azt a hipotézist állítottam fel, hogy azon felszámolási eljárások, melyben munkavállalók is érintettek hitelezőként, többségében a bérgarancia maradéktalan visszafizetése nélkül zárulnak, ami az államra is súlyos terhet helyez. Ezt a hipotézist a bérgaranciával kapcsolatos, alább ismertetett adatok alátámasztják. Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya bocsátotta rendelkezésemre a bérgaranciával kapcsolatos számszaki adatokat, míg a felszámolási eljárásokra vonatkozó adatokat a Reorganizációs és Fizetéseképtelenségi Szakértők Egyesületétől, illetve rajta keresztül közvetve az Optentől szereztem be. Ezen adatok alapján elsőként összefüggést kerestem a között, hogy a felszámolási eljárások száma befolyásolja-e a kifizetett és a visszafizetett összeg mértékét, kimutatható-e közvetlen összefüggés az eljárások száma, és a vissza nem térített összeg között?

Ami az eljárások száma a vizsgált időszakban az alábbi ábra szerint, emelkedő tendenciát mutatott. Érdekes összevetni az adatokat az előző fejezetben, a tagállamok implementációja kapcsán bemutatott adatokkal, ahol hazánkra a nem egész tizenöt évvel ezelőtti időszakban 1235 – 2222 közötti érték volt meghatározva. Az Opten adatai alapján Magyarországon 2021-ben 5005, 2022-ban 8413, 2023-ban 16.396 cég került felszámolási eljárás hatálya alá.

1. ábra: a felszámolás alá került cégek száma 2021 és 2023 között.
(forrás: Opten előadása, RFE szakmai nap, 2023.)



A bérgaranciával kapcsolatos adatok alapján:

2021-ben bérgarancia támogatás címen 1.961.307.925,- Ft összeg került kifizetésre, ebből 277.412.873,- Ft térült az eljárásokból, míg 994.816.050,- Ft összeget minősítettek behajthatatlan követelésnek.

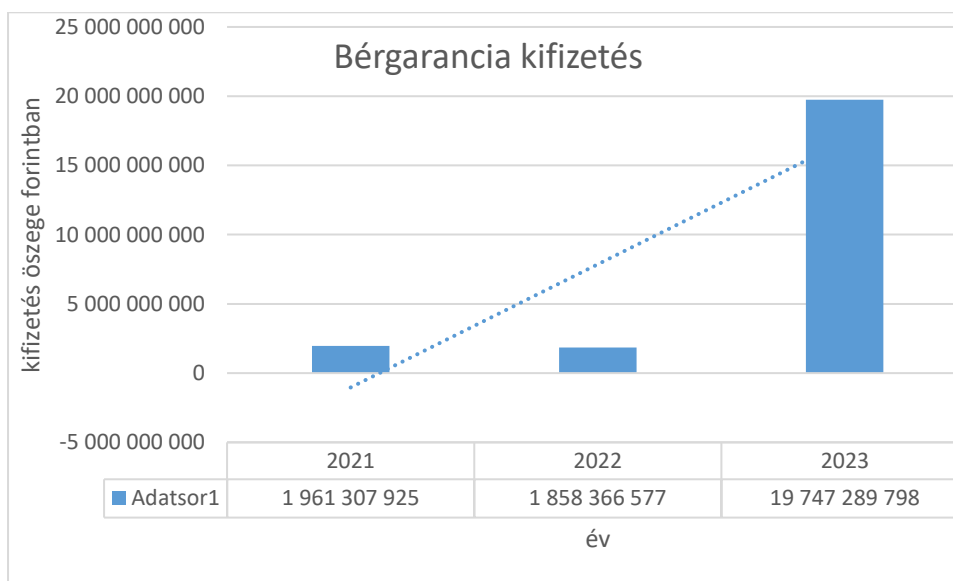
2022-ben bérgarancia támogatás címen 1.858.366.577,- Ft összeg került kifizetésre, ebből 280.914.437,- Ft térült az eljárásokból, míg 1.304.018.446,- Ft összeget minősítettek behajthatatlan követelésnek.

2023-ban bérgarancia támogatás címen 19.747.289.798,- Ft összeg került kifizetésre, ebből 436.095.690,- Ft térült az eljárásokból, míg 1.947.074.281,- Ft összeget minősítettek behajthatatlan követelésnek.

A bérgarancia állomány, ami a az előző évi állománynak a tárgyévi kifizetésekkel növelt, és a behajthatatlan követelésekkel, illetve az eljárásból való térüléssel csökkentett össze 2021-ben 6.067.071.657,- Ft, 2022-ben 6.340.504.351,- Ft, 2023-ban 23.704.624.178,- Ft -ra rúgott.

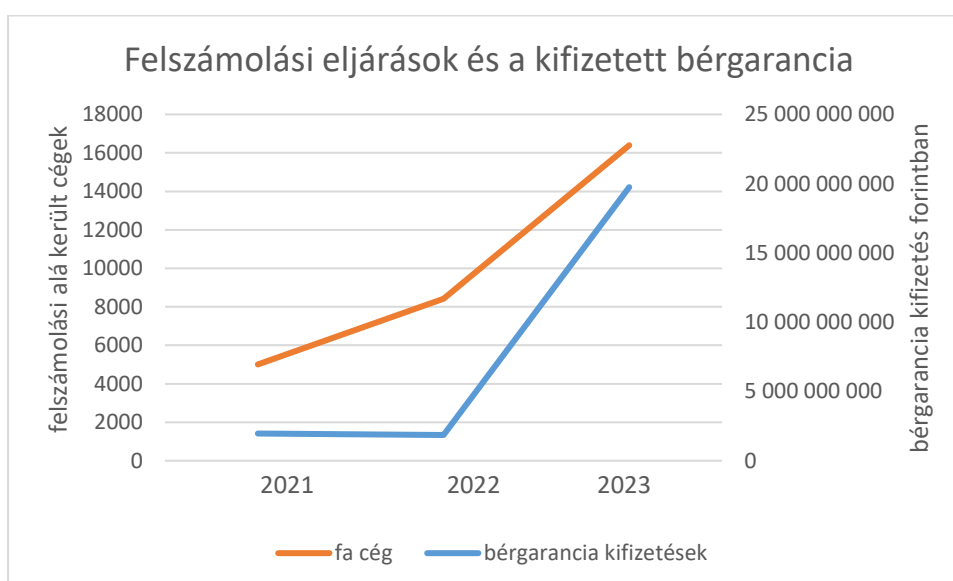
2. ábra: a bérgarancia kifizetés összege forintban 2021 és 2023 között.

(forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya)



Annak ellenére, hogy az eljárások száma a vizsgált időszakban folyamatosan növekedett, a bérgarancia kifizetés a 2022. évben alacsonyabb értéket mutatott az azt megelőző évhez képest. Tekintettel azonban arra a tényre, hogy a vizsgált időszak utolsó évében az eljárások száma is, és a kifizetett támogatás összege is meredek emelkedést mutat, a 2022. évre vonatkozó alacsonyabb kifizetésből nem érdemes messzemenő következtetéseket levonni, figyelemmel arra is, hogy az eljárások száma közötti, illetve a kifizetett összegek közötti összefüggés a visegrádi országok korábban bemutatott adataiból is kimutatható.

3. ábra: 3. a bérgarancia kifizetés összege és a felszámolási eljárás hatálya alá kerülő cégek száma közötti összefüggés 2021 és 2023 között. (forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya, Opten)



Következő lépésben a kifizetett bérgarancia, illetve az adós cégek által visszafizetett, a felszámolási eljárások során megtérült, korábban bérgaranciaként kifizetett összegek arányát vizsgáltam.

4. táblázat: kifizetett és az eljárásokból térült bérgarancia aránya 2021-2023 között

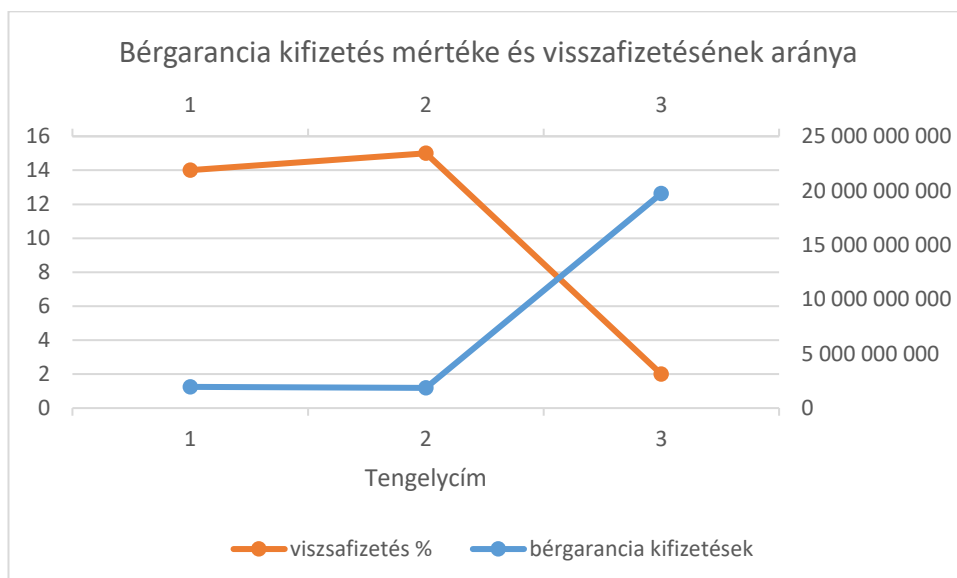
(forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya)

	2021	2022	2023
Kifizetett bérgarancia (forint)	1.961.307.925	1.858.366.577	19.747.289.798
Visszafizetett bérgarancia (forint)	277.412.873	280.914.437	436.095.690
Visszafizetett/kifizetett bérgarancia %	14 %	15 %	2 %

A táblázatból megállapítható, hogy a bérgarancia térülése a vizsgált időszakban legfeljebb a kifizetett bérgarancia 15%-ára rúgott, azonban a legutóbbi zárt időszakban 2%-ra csökkent. A kifizetett bérgarancia és a térülés mértékének viszonyát jól szemlélteti az alábbi ábra.

4. ábra: a bérgaranciaként kifizetett összegek mértéke forintban, valamint térülése százalékosan

(forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya)



A két vonal éppen ellentétes tendenciát mutat: a bérgarancia kifizetések összege növekszik, míg az eljárások alatti térülésük csökken. A fenti adatsorok összegzésekekppen megállapítható, hogy

a vizsgált időszakban a kifizetett bérgarancia összege jelentősen meghaladta a megtérülés összegét. Az adott évben kifizetett támogatások térüléssel csökkent összege 2021-ben 1.683.895.052,- Ft, 2022-ben 1.577.452.140,- Ft, 2023-ban 19.311.194.108,- Ft volt. Kijelenthető tehát, hogy a felállított hipotézis, miszerint azon felszámolási eljárások, melyben munkavállalók is érintettek hitelezőként, többségében a bérgarancia maradéktalan visszafizetése nélkül zárulnak, ami az államra is súlyos terhet helyez, helytálló.

V. Összefoglalás

A dolgozatban ismertetett jogszabályok, eljárások, illetve adatok összevetéséből levonhatjuk azt a következtetést, hogy minden jogalkotói igyekezet ellenére sem alakítható ki olyan rendszer, melyben a leginkább kiszolgáltatott hitelezők – a munkavállalók – maradéktalanul hozzájutnának hitelezői igényükhöz. Az mindenképpen előremutató, hogy a jelenlegi jogi környezetben legalább részben hozzájuthatnak a munkavállalók a hitelezői igényükhöz, de az is kirajzolódik, hogy ennek árát az állam, közvetve pedig az adófizetők fizetik meg, így indokolt a bérgarancia jogszabályban történt maximalizálása. A kifejtettek alapján kijelenthető, hogy a felszámolási eljárásoknak sok közvetlen, illetve közvetett vesztese van.

VI. Felhasznált irodalom:

Szakirodalom:

- N.m. (2011): „A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról és alkalmazásáról” www.eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0084
- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György (2017) Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi. I. törvényhez. (A szerzők a 2016. szeptember 1-jei lezárású "A kommentár a munka törvénykönyvéhez" című eredeti művet az azóta bekövetkezett változások alapján átdolgozták.) Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2017.
- Csőke Andrea (2013) Kérdések és válaszok a csőd- és felszámolási eljárások területén, CH, 2013/6., 11-14. o.
- Csőke Andrea (2020) Nagykomentár a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvényhez, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2020. (jogtár)
- Juhász László (2022) A magyar fizetéseképtelenségi jog kézikönyve I-II, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022. 1123.o., 1406.o.
- Kalinowski Márton Tadeusz (2020) A fizetéseképtelenségi eljárások munkajogi szempontja, szakdolgozat PTE-ÁJK Munkajogi szakjogász képzés H.n.
- Kardkovács Kolos (2014) A munka törvénykönyvének magyarázata, második, hatályosított kiadás HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2014.
- Kiss György (2020) Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 07. 06.
- Viktor Krizan (2014) Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries, https://www.academia.edu/12093300/Implementation_and_enforcement_of_EU_labour_law_in_the_Visegrad_countries
- Lőrincz György (2017) A munkaviszony megszűnése és megszüntetése (HVG-ORAC, 376 B/5 oldal, 2017) ©, 2017 ©HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2017. A kézirat lezárva: 2017. május 31., 33.o.
- Lőrincz György (2017) A felszámolás alatt álló cég munkaviszony létesítésére irányuló jogának kizárása, MJO, 2017/1., 45-47. o.

- Tálné Dr. Molnár Erika (2019) A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény) (kommentár a gyakorlat számára) 4. kiadás, frissítve 2019. szeptember 17., HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2019.
- Zsiga László: Témavázlatok, fizetéseképtelenségi eljárások módszertana 1. (1-20. témakör, huszonegyedik átdolgozott kiadás, H.n.

Jogsabályok, döntvények:

- A csődeljárásról és felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.)
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK számú irányelve (2008. október 22.)
- A Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. tv. (Bgtv.)
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvtv.)
- A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.)
- A Kúria 13/2017 számú munkaügyi elvi határozata
- A Legfelsőbb Bíróság EBH 2010.2249 határozata
- A Legfelsőbb Bíróság EH 2001.477 határozata
- A Legfelsőbb Bíróság BH 1996.127 határozata
- A Kúria Mfv. 10.679/2011 határozata
- A Kúria Mfv. I. 10.105/2016/5. határozata
- A Legfelsőbb Bíróság Mfv.10405/2007/4 határozata
- A Legfelsőbb Bíróság BH 1998.8.395 I. határozata
- A Legfelsőbb Bíróság BH 1995.6.363 határozata
- A Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.753/2013/15 határozata
- A Legfelsőbb Bíróság BH 2007.7.233 határozata
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (a munkáltató fizetéseképtelensége esetén szóló 118/2000 törvény, Cseh Köztársaság)
- 311/2001. Z.z. Zakonník Práce (Munka Törvénykönyve, Szlovákia)
- 461/2003 Z.z. Zákon o sociálnom poistení (Társadalombiztosítási törvény, Szlovákia)
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Munkáltató fizetéseképtelenségéből eredő munkavállalói igényérvényesítésről szóló törvény, Lengyelország)

Egyéb források:

- Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályának Alapkezelő Osztálya: bérgaranciával kapcsolatos számszaki adat (szakdolgozathoz, hallgatói kérésre)
- Reorganizációs és Fizetésektelenségi Szakértők Egyesülete, Opten: felszámolási eljárások számára vonatkozó adat (szakdolgozathoz, hallgatói kérésre)

Ábrák és táblázatok jegyzéke:

- 4. táblázat: Azon esetek száma, amelyekben a garanciaintézet beavatkozását kérték, 28.o.
- 5. táblázat: Azon munkavállalók száma, akiknek fennálló fennálló követeléseit a garanciaintézet teljes mértékben, vagy részben kifizette, 29.o.
- 6. táblázat: A garanciaintézet által kifizetett összegek (EUR-ban), 29.o.
- 4. ábra: a felszámolás alá került cégek száma 2021 és 2023 között, 34. o.
- 5. ábra: a bérgarancia kifizetés összege forintban 2021 és 2023 között, 35. o.
- 3. ábra: 6. a bérgarancia kifizetés összege és a felszámolási eljárás hatálya alá kerülő cégek száma közötti összefüggés 2021 és 2023 között, 35. o.
- 4. táblázat: kifizetett és az eljárásokból térült bérgarancia aránya 2021-2023 között, 36. o.
- 4. ábra: a bérgaranciaként kifizetett összegek mértéke forintban, valamint térülése százalékosan, 36. o.

NYILATKOZAT

Dr. Kalinowski Márton Tadeusz (hallgató Neptun azonosítója: QKFPUJ) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2024 év 11 hó 04 nap


belső konzulens

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: DR. KALINOWSKI MÁRTON TÁBOROS
A Hallgató Neptun kódja: QKFPUS
A dolgozat címe: A HÍZETEKÉRTÉKESÉGI ELSAJÁTÁSA MUNKADOKUMENTUMOK SZELEKTIVÁJA
A megjelenés éve: 2024.
A konzulens intézetének neve: MATE
A konzulens tanszékének a neve: AGI NEMZETKÖZI SZAKFELZÁRÓI ÉS GAZDASÁGI TUDOMÁNYOK TANSZÉKA

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

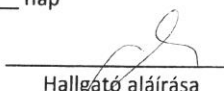
Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: KUORANT 2024. év október hó 31 nap


Hallgató aláírása