

**SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR**

HABILITÁCIÓS TÉZISEK

Dr. Ember Alex

Szeged, 2016

Tartalom

I. Bevezetés.....	2
II. Munkaviszony megszűnése	3
II.1. A munkavállaló halála.....	4
II.2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése	5
II.3. Határozott idő lejártá	7
II.4. Egyéb, a munkaviszony megszűnését eredményező esetek.....	8
III. A munkaviszony megszüntetése	12
III.1. A munkaviszony megszüntetése a felek közös akaratából.....	14
III.2. A munkaviszony megszüntetése valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozatával.....	16
III.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei	25
IV. Oktatói tevékenység.....	27
V. Előadói és egyéb tudományos teljesítmény	29
VI. Publikációs jegyzék – PhD fokozat megszerzését követően	33
VII. PhD fokozat megszerzését megelőző fontosabb publikációk	37
VIII. Külföldi konferencia előadások és idegen nyelvű, illetve külföldön megjelent publikációk.....	39
IX. Megjelenés alatt lévő tanulmányok	40
X. Tankönyv, tankönyv-részlet.....	41

I. Bevezetés

A mai munkajogi jogviszonyok kialakulása hosszú fejlődés eredménye, különösen ha a római jogi *locatio conductio operarum* intézményét nézzük. A munkavállalók jogainak, érdekeinek „valódi” törvényes védelme – nem csak a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán – csak egészen későn, a XIX. század második felében jelenik meg, és folyamatosan alakul.

A Magyarországon hatályos szabályozás kialakulásának első, kezdetlegesebb gyökerei is ekkorra – a XIX. századra – tehetőek. A nem csak Magyarországon, de az egész közép-kelet-európai térségben beköszöntő rendszerváltásnak is köszönhetően az 1990-es évek elejére kialakult egy, az akkori kornak tökéletesen megfelelő – bár számos hiányosságban szenvedő – Munka törvénykönyve, amely előtérbe helyezte a munkavállalókat, megalkotta a munkavállalók védelmének alapvető szabályait, már akkor figyelembe véve az Európai Unió normákat. Ennek okán, ilyen értelemben a jelenleg hatályos, 2012. évi I. törvény megalkotásakor a jogalkotónak egyszerűbb feladata volt, hiszen a kialakult piacgazdasághoz igazodó, az alapvető elveket tartalmazó jogi háttér már rendelkezésre állt.

A hatályos Munka törvénykönyve azonban még nagyobb garanciát nyújt a munkavállalók védelme érdekében. A munkaviszony megszűnése tekintetében kevésbé, annál inkább a munkaviszony megszüntetése körében számos újdonságot vezetett be.

Kutatásaim során azt vizsgáltam, hogy a munkaviszony megszűnése-megszüntetése körében a hatályos szabályozás valóban a munkavállalók törvényes érdekeit védi-e. Különös figyelemmel fordultam a nők védelme irányába, kitekintve a nemzetközi szabályozásra is. Vizsgáltam a munkáltató fizetéképtelensége esetén bekövetkező helyzetet, valamint a Bérgarancia Alap szerepét. Vizsgáltam azt, hogy a felmondásírásba foglalása milyen követelményeknek kell, hogy megfeleljen, továbbá hogy a munkavállalónak milyen lehetőségei vannak, illetve, hogy a rendelkezésre álló eszközök elegendőek-e arra az esetre, ha a munkáltató a munkaviszonyt jogellenesen szünteti meg. Górcső alá vettem számos olyan anomáliát és gyakorlati problémát, amely a téma kapcsán felmerült, ilyenek például az állam mint örökös szerepe a munkavállaló halála esetén, a végkielégítés kérdése több felmondási ok esetén, munkáltatói jogellenes megszüntetésnél az elmaradt bér kérdése.

II. Munkaviszony megszűnése

Bár habilitációs témám elsődleges iránya a munkaviszony megszüntetése hatályos szabályozásának vizsgálata, nem lehet figyelmen kívül hagyni a munkaviszony megszűnésének kérdéseit sem. Rövid történeti áttekintést követően – amely alapvetően a római jogi *locatio conductio operarum* vizsgálatával kezdődik – számos kérdés merül fel, melyre a jogalkotó sok esetben nem ad választ, rábízva a bírói gyakorlatra a megoldást, azonban – mint azt a kutatásom eredménye is mutatja – sok esetben ez sem elegendő, számos megoldatlan kérdés merül fel a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban.

Ahogy az az előző tanulmányomban¹ kifejtettem, a munkaviszony a *locatio conductio*, azon belül is a *locatio conductio operarum* intézményéből vált markáns különálló jegyeket hordozó jogággá és ma is tartalmaz olyan elemeket, amelyek a római jogban is fellelhetőek. Ezt a véleményt osztja Kiss György is, amikor kimondja: „A *locatio conductio* a modern munkajog közvetlen dogmatikai előképének tekinthető, amely klasszikus megjelenésében *sinallagmaticus, bonae fidei contractus* volt.”²

A történelmi fejlődés során³ fokozatosan alakultak ki azok az intézmények – így például a felmondás, amely a római jogban még a naponkénti felmondás lehetőségét jelentette, és amely miatt magát a határozatlan munkaszerződést lényegében inkább napszámos munkának tekintették⁴ –, amelyek biztosítják a munkavállalók részére is jogaik védelmét, illetve nyújtanak teret a munkavállalóknak érdekeik érvényesítése érdekében.

A hatályos magyar szabályozás – a munkaviszony megszűnése tekintetében is – jelentős változáson ment keresztül, sok esetben a megszűnés és megszüntetés fogalmakat

¹Ember Alex: *A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek*, A hagyatéki vagyontervezés – Estate Planing, Kecskemét 2016.

²Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 35.

³A középkorban – ahogy Lehoczkyné Kollonay Csilla *A magyar munkajog I.* (Kulturtrade Kiadó, Budapest, 18.) c. művében írja – a jobbágyság korlátozott mértékben jogképes jogalany volt, egyetértve Kiss Györggyel megállapítható, hogy a munkaviszony inkább a hűbérúr rendelkezéseinek kiszolgálását jelentette, semmint egy kétoldalú, még ha nem is teljesen egyenrangú, de mindenképpen szerződésen alapuló jogviszony létrehozását. Sajnálatos módon a szerződésen alapuló munkaviszony sem a valós szabadságot tükrözte eleinte, a szabadság, egyenlőség eszmék inkább a Kiss György által jól megfogalmazott, „erősek egyenlőségét” jelentette és valójában – köszönhetően a hatalmas társadalmi különbségeknek – valós egyenlőség munkáltató és munkavállaló között nem létezett. Ezen az állapoton hoz minimális változást a kollektív szerződések megjelenése, valamint a Nagy-Britanniában megindult első ipari forradalom, amely következtében lényegében először jelennek meg – még ha csak formálisan is – a munkavállalók érdekeinek védelmét jelentő rendelkezések.

⁴Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 37.

egységesen kezelték a jogalkotók, mint például az első, kodifikációs szintű 1957. évi 7. tv-ben.

A rendszerváltást követően – tekintve, hogy a kisvállalkozások megjelentek, az állami vállalatok irányítása és vezetése átalakult⁵- szükségzerű volt egy új – a kapitalista viszonyoknak is megfelelő – törvény megalkotására. Az 1992. évi XXII. törvény hatályba lépésekor a 86.§-ban három, a munkaviszony megszűnését eredményező okot sorolt fel:

- a) a munkavállaló halála,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése és
- c) a határozott idő lejárta.

A munkaviszony megszűnésének okai a 2003. évi XX. törvénnyel kerültek kibővítésre egy negyedik esetkörrel: megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak, vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra. A hatályos 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) lényegében megtartja az 1992-es megszűnési okokat és kibővíti egy további, általános keretszabállyal: megszűnik a munkaviszony törvény által előírt más esetben.

II.1. A munkavállaló halála

A munkavállaló halálával történő megszűnés sokkal több kérdést vet fel, mint gondolnánk. Az első kérdés az, hogy a munkaviszony megszűnését befolyásolja-e az a tény, hogy a munkáltató mikor és hogyan értesül a munkavállaló haláláról, okozhat-e ez – a munkavállaló haláláról való tudomásszerzés problémát az örökösök általi igényérvényesítés szempontjából?

Kutatásom során elért eredményem rávilágít arra, hogy a jelenlegi szabályozás nem biztosítja a munkavállaló – illetve a halála esetén jogutódjai – érdekeinek biztosítását. Az Mt. értelmében a munkavállaló személyes munkavégzésre köteles, éppen ezért halálával automatikusan megszűnik a munkaviszony, vagyis a munkaviszony megszűnésének időpontját az a tény, hogy erről a munkáltató mikor értesült, nem releváns. Az viszont sokkal fontosabb kérdés, hogy a munkáltató hogyan tud eleget tenni a részére az Mt-ben előírt

⁵ Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000., 58.

kötelezettségeinek, hiszen az iratok kiadására, a munkabér és járulékok kifizetésére a munkaviszony megszűnését követő 5 napon belül kell, hogy eleget tegyen. A szabályozott időtartamok, valamint az időtartam kezdő időpontja meghatározásának megfontolása de lege ferenda mindenképp szükséges, hiszen a munkavállaló halálával bekövetkező munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapos határidő sok esetben nem tartható.⁶

Vizsgáltam továbbá azt a kérdést is, hogy mi tartozik az örökség tárgyába, hiszen a jogszabályok konkrétan erre nem térnek ki, főként munkajog, a munkaviszony megszűnése tárgyában erre a kérdésre a bírói gyakorlat alakította ki a választ. A jogesetek alapján is megállapítható, hogy a munkavállaló örökösei által érvényesíthető követeléseknek két nagy csoportja van: a származékos jogon és a saját jogon érvényesíthető követelések.⁷

A szabadság megváltásával kapcsolatban is hiányosságok lelhetőek fel a hatályos Mt-ben. Így például kérdés az, hogy amennyiben kivételesen szabadság megváltására kerül sor, hogyan és miként történhet a szabadság megváltása, illetve mi lesz a megváltás alapja? Ezekre a kérdésekre a bírói gyakorlatot vizsgálva kapjuk meg a válaszokat. További hiányossága az Mt-nek - melyre érdemes lenne a jogalkotónak valamilyen szabályrendszert felállítania -, hogy nem rendelkezik a többlet szabadság kiadása esetén a visszafizetésről. Ezzel kapcsolatban eltérőek a szakirodalomban kifejtett álláspontok. Vannak olyan értelmezések, hogy a kiadott többletszabadság megváltása nem követelhető vissza, és van ezzel ellentétes álláspont is, mely szerint jogalap nélkül kifizetett munkabérként az visszakövetelhető.⁸Ebben az esetben is a bírói gyakorlat fogja megmutatni a követendő gyakorlatot.

II.2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

Ezen, a munkaviszonyt megszűnését eredményező ok – hasonlóan a munkavállaló halálához – a jogutód nélküli megszűnés pillanatában eredményezi a munkaviszony

⁶Mt. 80.§ (2) bekezdése értelmében a munkáltató a munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapon belül köteles az igazolások kiadására, valamint az elmaradt munkabér és járandóságok megfizetésére. A kérdés az, hogy kinek tudja a munkáltató kiadni az iratokat illetve megfizetni az elmaradt munkabért, hiszen azt, hogy ki lesz az elhunyt munkavállaló örököse, a hagyatéki eljárás lezárását jelentő, jogerős hagyatékátadó végzés dönti el. Ezen végzés meghozatala jóval hosszabb ideig tart, mint a haláleset bekövetkeztétől számított 5 munkanap. Lásd: hagyatéki eljárásról szóló 2010. évi XXXVIII. törvény 19.§, 23.§, 44.§. Lásd továbbá részletesen: Ember Alex: *A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek*, A hagyatéki vagyontervezés – Estate Planning, Kecskemét 2016.

⁷dr. Breznay Tibor (Lekt.): *A munkajog nagy kézikönyve*, Complex Kiadó, Budapest, 924.old.

⁸<http://munkajogportal.hu/a-tulvetttuladott-szabadsag-visszafizetese-az-uj-mt-rendelkezesei-alapjan/>

megszűnését, ezen pillanathoz – vagyis a jogutód nélkül megszűnést kimondó végzés jogerőre emelkedésének napjához – kapcsolódnak a munkáltatót és munkavállalót terhelő kötelezettségek, illetve – természetesen a jogosultságok is.

Bár nem ehhez a megszűnési okhoz tartozik, mégis érdemes kitérni arra az esetkörre, amikor természetes személy a munkáltató, ebben az esetben ugyani a természetes személymunkáltató halála – tekintve, hogy helyébe örökösei lépnek – nem eredményezi a munkaviszony megszűnését. Attól függően, hogy hány örökös lép a munkáltató helyébe, az Mt. 195.§-ban írtak, vagy az általános szabályok lesznek az irányadóak. A kérdés azonban az, hogy amennyiben az öröklés a törvényes rend szerint következik be, és a munkáltató örököse – jogutód hiányában – az állam lesz, hogyan alakul a munkaviszony. Az állam beléphet-e a munkaszerződés egyik alanyaként. Ha igen, ki lesz az, aki az államot ebben az esetben képviseli? Bekövetkezik-e ebben az esetben az egyébként a 63.§ (1) bekezdés d) pontjában, írt a 63.§ (3) bekezdésében írt jogutódlás a munkáltató tekintetében? A 63.§ (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik-e meg a munkaviszony ebben az esetben, vagy az állam az általános felmondási szabályok alapján jogosult a munkaszerződést megszüntetni?

Szintén nem szorosan a jogutód nélküli megszűnés körében, de kitér vizsgálatom az egyéni vállalkozók speciális helyzetére is. Az Mt. 33.§-a alapján az egyéni vállalkozó is lehet munkáltató feltéve, hogy - az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény (továbbiakban Evtv.) - alapján cselekvőképessége teljes birtokában van. Önmagában az egyéni vállalkozó nem egy új elkülönült jogalany, maga a természetes személy vállal jogokat és kötelezettségeket, melyekért teljes vagyonával felel.⁹Ezzel összefüggésben osztom dr. Kulicity Mária azon véleményét, hogy az egyéni vállalkozó halála esetén van lehetőség jogutódlásra, ebben az esetben a munkáltatói jogutódlás nélküli megszűnésére, mint munkaviszony megszűnését eredményező körülményre hivatkozni nem lehet.¹⁰

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése körében vizsgáltam az egy egyes szervezeti formák megszűnése körében felmerülő specialitásokat, különös tekintettel a fizetésképtelenségi helyzet bekövetkeztére. És bár számos speciális jogszabály is tartalmaz rendelkezéseket, mégis van egység a szabályozásban. Ebben az esetben – tehát a munkáltató

⁹Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014., 81.

¹⁰dr. Breznay Tibor (Lekt.): *A munkajog nagy kézikönyve*, Complex Kiadó, Budapest, 938. old.

jogutód nélküli megszűnése esetében - a munkaviszony külön jogcselekmény nélkül – így különösen a felek erre irányuló jognyilatkozata nélkül – megszűnik és mivel megszűnésről, nem pedig más, a munkaviszony jognyilatkozat által megszüntetéséről – különösen felmondásról – van szó, „nem érvényesülnek a felmondási tilalmak, azaz az egyébként tilalmi időszakban lévő munkavállalók munkaviszonya is megszűnik.”¹¹

Megállapítottam, hogy az igényérvényesítés – vagy a tekintetben, hogy a munkáltató megszűnése esetén mi jár a munkavállalónak - tekintetében kizárólag az tesz különbséget az egyes megszűnési esetek között, hogy mennyi esélye van magának a követelés behajtásának. A munkavállalóknak járó munkabér fizetésképtelenség esetén nehezen garantálható még akkor is, ha a nyugat-európai csődtörvények előírásai szerint a csődtömegeből történő tartozás kiegyenlítéseknél a munkabérek kifizetése minden rangsort megelőző.”¹²

II.3. Határozott idő lejárta

A jogalkotó által harmadikként meghatározott megszűnési ok specialitása Bankó Zoltán¹³ szerint abban rejlik, hogy a munkaviszony megszűnése ugyan külön a felek jogcselekménye nélkül következik be, de a megszűnés a feleknek a munkaviszony létesítésekor kifejezett akaratára vezethető vissza.

A határozott idő leteltével a megszűnés automatikusan következik be, bármilyen egyéb jogcselekmény nélkül és azt nem is befolyásolja sem felmondási tilalom, vagy más, például a várandósság, vagy keresőképtelenség esete sem.¹⁴ Az 1992-es törvény részletesen szabályozta azt az esetet, amikor a munkavállaló a határozott időtartam után is tovább végezte a munkát. Ez a szabályozás az Mt-ből sajnálatos módon kimaradt.

Kitérek vizsgálataim során arra is, hogy mennyire nem egyértelmű az ilyen – a határozott időtartam utáni – munkavégzés megítélése. Fő szabály szerint a rendelkezésre álló adatok, tények, iratok alapján lehet megállapítani, hogy a felek még a határozott időtartam lejárta előtt módosították-e a szerződést. Mivel az Mt. nem rendelkezik ezzel ellentétesen - amennyiben szerződésmódosításra nem került sor –, úgy kell tekinteni, mintha új munkaszerződést

¹¹Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.,292. old.

¹² Prugberger Tamás - Nádas György:*Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014., 373. old.

¹³Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014.,82. old.

¹⁴Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2013., 187. old.

kötöttek volna a felek, írásba foglalás nélkül. Ezzel összefüggésben alapvetően az érvénytelenségre való hivatkozás kérdésköre merül fel. Kérdés az is – melyre a jogalkotó nem tért ki és amelyet de lege ferenda rendezni szükséges –, hogy ebben az esetben – amennyiben írásba foglalás nélküli létrejött jogviszony érvényes és azt egyik fél sem kívánja megszüntetni, a jogviszony határozott időtartamra jön-e létre? Ha igen, ugyan olyan időtartamra-e, mint amelyre az eredeti jogviszonyt a felek létrehozták? Ezen kérdésekre, illetve hiányosságokra is vélhetően a bírói gyakorlat fogja kialakítani az alkalmazandó szabályokat, feltéve, hogy a jogalkotó nem pótolja az erre vonatkozó hiányosságokat.

További pontosításra szorul a legfeljebb öt éves kikötés. Az Mt. 192.§ (2) bekezdésében írt rendelkezéshez fűzött miniszteri indokolás értelmében a rendelkezés célja többek között az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések alkalmazásából adódó visszaélések megakadályozása volt. Ez a cél azonban nem feltétlenül valósul meg, hiszen az Mt. ezen rendelkezése alapján akár húsz határozott idejű jogviszony is köthető, ezzel teljes bizonytalanságban tartva a munkavállalót. További bizonytalanságot eredményez az Mt. azon szabálya, amely alapján a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítására a munkáltató jogos érdekének fennállására kerülhet sor, azonban azt, hogy mi minősül a munkáltató jogos érdekében, még csak keret-jelleggel sem határozza meg a jogalkotó, rábízva ezzel a joggyakorlásra a kérdés kimunkálását.¹⁵

II.4. Egyéb, a munkaviszony megszűnését eredményező esetek

Ezen pontban alapvetően az Mt. két speciális megszűnési okának tárgyalására kerül sor. Az első ilyen megszűnési ok nem más, mint a munkáltatónak valamely jogszabály vagy más jogügylet alapján való megváltozása (jogutódlása), amelynek következtében a quasi jogtód munkáltató már nem tartozik az Mt. hatálya alá.

A másik speciális megszűnési okra az Mt. viszonylag tágan utal: minden egyéb megszűnési ok ide tartozik, amelyet törvény szabályoz.

II.4.1. Speciális jogutódlás esete

Az Mt. 63.§ (3) bekezdése alapján – automatikusan¹⁶ - megszűnik a munkaviszony akkor, ha a munkáltatónál jogszabály vagy jogügylet alapján bekövetkező változás

¹⁵Dr. Kulicity Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*, Walters Kluwer Kft., Budapest, 2014.,32. old.

¹⁶Dr. Cséffán József: *A munkatörvénykönyve és magyarázata*, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2014. 223. old.

következtében a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ennek a kérdésnek a vizsgálatánál kitérek az ezen speciális jogutódlás és a munkáltató jogutódlással történő megszűnése közötti különbségekre, arra, hogy az általános jogutódlás esetén mind a jogok, mind pedig a kötelezettségek átszállnak a jogutód szervezetre, éppen ezért ebben az esetben a munkavállalók munkaviszonya pusztán a jogutódlás bekövetkezésétől nem szűnik meg. Ellenkezőleg jelenik ez meg a speciális jogutódlás körében, ahol lényegében jogállásváltás – vagyis az Mt. hatálya alóli kikerülés és más, közsférát szabályozó törvény hatálya alá kerülés – következik be. Egyetértek Petrovics Zoltánnal abban, hogy a jogállásváltás mindig együtt jár a munkaviszony megszűnésével, az „jogállásváltás miatt megszűnt munkaviszonyból eredő munkavállalói igények nem szállnak át az átvevő munkáltatóra, hanem csak az Mt. hatálya alá tartozó átadó munkáltatóval szemben érvényesíthetők.”¹⁷

Érdekes kérdésként merült fel vizsgálódásom során, hogy az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban Áht.) 11/F.§ (6) bekezdése alapján, amennyiben a munkavállaló kinevezési okmány átvételét követő tizenöt napos határidő alatt akként nyilatkozik, hogy a továbbfoglalkoztatáshoz a munkavállaló nem járul hozzá, vagy határidőben nem nyilatkozik, a munkaviszonya az átadás-átvétel időpontját követő harmincadik napon – tehát nem közvetlenül az átadás-átvétel napján - szűnik meg, míg ha a kinevezés elfogadására kerül sor, a munkaviszony a jogállásváltás bekövetkeztével megszűnik. De lege ferenda érdemes lenne az Mt. 63.§ (1) bekezdés d) pontját és a 63.§ (3) bekezdését kiterjeszteni vagy módosítani ezen – tehát a kinevezés el nem fogadása - esetre vonatkozó szabályokkal. Ebben az esetben az is kérdés, ha a speciális jogutódlás mellett a munkáltató jogutód nélküli megszűnéséről is születik döntés. Kérdés, hogy azon munkavállalók esetében, akik a kinevezést nem fogadják el, marad-e megszűnési jogcímnek a 63.§ (1) bekezdés d) pont, vagy ebben az esetben a 63.§ (1) bekezdés b) pontja lesz az irányadó?

II.4.2. Törvényben meghatározott más esetek

Az Mt. 63.§ (1) bekezdés e) pontja értelmében a törvényben meghatározott más esetekben is megszűnhet a munkaviszony. Az egyéb megszűnési ok bekövetkezhet az Mt., vagy más ágazati törvény – de csak és kizárólag törvény – rendelkezése alapján.

¹⁷Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2013., 188. old.

A munkakör megosztása esetében egy munkáltató és több munkavállaló köt egy munkakörbe tartozó feladatok közösen történő ellátására munkaszerződést. Amennyiben a munkavállalók száma egy főre csökken, a munkaviszony megszűnik. Nem rögzíti az Mt., ezért lényegében nem releváns az, hogy mely okból kerül sor az utolsó munkaviszony kivételével a többi munkaviszony megszűnésére.

Egy, az Mt. által talán legkevésbé szabályozott kérdéskör az egy munkavállaló egy munkakörbe tartozó feladatok ellátása érdekében történő foglalkoztatása több munkáltató által. Ennek lényege – ahogyan Bankó Zoltán is megfogalmazta -, hogy a munkavállaló egységes, azonos (közös) munkajogviszonyban áll több munkáltatóval. Ez lehetséges oly módon, hogy a munkavállaló egy időben teljesíti kötelezettségét a munkaadók számára, de elképzelhető, hogy a munkavégzés ideje eltér, elkülönül egymástól.¹⁸

A munkáltatók számának egyre csökkenésével a munkaviszony automatikus megszűnik, a megszűnés jogcíme a munkáltató jogutód nélküli megszűnése lesz. A felmerülő kérdésem – amelyre egyenlőre még a bírói gyakorlat sem alakította ki az irányadó szabályokat - az, hogy amennyiben az utolsó munkáltató fizetése képtelen, azonban korábban a több munkáltató által létrehozott munkaviszonyból a többi munkáltató jogszerűen lépett ki (függetlenül attól, hogy mely okból került sor a megszűnésre) egyetemlegesen felel-e a munkavállaló igényeinek érvényesítése körében?

A törvény által meghatározott egyéb megszűnési ok közé sorolható – szintén még az Mt-ben meghatározott esetként – az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony megszűnését akkor, ha a tagsági jogviszony megszűnése bekövetkezik, az ezen jogviszony megszűnésének időpontjában.¹⁹Részletezem a megszűnés további esetköreit, megállapítom, hogy mivel a munkajogviszony az Mt. 223.§-a alapján a tagsági jogviszonyhoz kötődően határozott időtartamú, a munkaviszony értelemszerűen megszűnik a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában.

A büntető törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (továbbiakban Btk.) tartalmazza a negyedik, törvény által meghatározott megszűnési okot. A Btk. 61.§ (3) bekezdés²⁰ alapján a közügyektől eltiltott az ítélet jogerőre emelkedésével elveszti mindazon tagságát, állását,

¹⁸Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014., 87. old.

¹⁹Mt. 225.§ (1) bekezdés

²⁰A korábbi, 1978. évi IV-es Btk-ban az 54.§ (2) bekezdés

tisztségét, katonai rendfokozatát, megbízását és kitüntetését, amelynek elnyerését 61.§ (2) bekezdés kizárja, elveszti továbbá címzetes rendfokozatát is. Amennyiben pedig a munkáltató az ítélet jogerőre emelkedéséről csak később szerez tudomást, és emiatt az érintett munkavállalót tovább foglalkoztatja, az ítélet jogerőre emelkedését követően fennállott munkaviszonyra, közszolgálati jogviszonyra, illetve közalkalmazotti jogviszonyra az érvénytelenség következményeit kell alkalmazni.²¹ A foglalkoztatástól eltiltó ítélet egyébként nem jelenti a munkaviszony automatikus megszűnését, az ilyen munkaviszony felszámolásáról a munkáltató köteles intézkedni.²²

²¹ Kúria MK. 13.

²² Dr. Horváth István – Dr. Szladovnyik Krisztina: *Munkajog*, Novissima Kiadó, Budapest, 2013., 147. old.

III. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése esetén a legalapvetőbb kategorizálási kérdés, hogy milyen ismérvek alapján tudjuk a munkaviszony megszűnését annak megszüntetésétől elhatárolni. Ennek eldöntésére a legkézenfekvőbb válasz először is, hogy amíg a munkaviszony megszűnése a felek akaratától független, objektív körülmények következtében automatikusan következik be, addig a munkaviszony megszüntetésére vagy a két fél közös akaratából, vagy valamelyik fél egyoldalú akaratnyilatkozata alapján kerül sor.

Kitűnik tehát, hogy elsősorban az akarat-elhatározás az, ami meghatározza a munkaviszony megszüntetését. Ezzel szemben a megszűnés esetén az objektivitás jelenti az akarton kívüliséget, illetve a passzív magatartást, míg az automatikusság alatt azt kell érteni, hogy az a felek felszámolásra irányuló cselekvésétől függetlenül is bekövetkezik. Lényegében a hatályos Munka törvénykönyve is e szempontok szerint választja el a munkaviszony megszűnését és megszüntetését.

A munkaviszony egy tartós kötelmi viszony, amely első sorban a munkavállaló létfenntartásának alapján képezi. A munkaviszony szabályozásának célja részben szociális jellegű is abból a szempontból, hogy az védelem alá vonja a munkavállalót, megszilárdítja annak munkajogi státuszát és megpróbálja megvédeni őt a munkaviszony esetleges jogellenes felmondásától és annak hátrányos következményeitől. Ha pedig a munkaviszony mégiscsak jogellenesen kerülne megszüntetésre, akkor annak a jogkövetkezményeivel a feleknek számolniuk kell.

Az idők folyamán a legtöbb országban kialakult a felmondás-védelem szabályainak rendszere, amely kiváltképp a munkáltató és a munkavállaló közötti egyensúlyhelyzetbe kíván beleszólni. Ezen rendszerek közös célja és alapja, hogy megvédje a munkáltatótól egzisztenciálisan függő munkavállalót és korlátozza a munkáltató döntési hatalmát. A rendszerek azonban korántsem nevezhetőek statikusnak. Ami egy adott gazdasági helyzetben működőképes, az lehet, hogy egy másikban működésképtelen, tehát a munkajogrendszert illetve a munkajogi szabályozást feltétlenül az adott ország aktuális gazdasági helyzetéhez és munkaerőpiacához kell igazítani. Természetesen a munkavállaló jogos érdekein túl nem szabad figyelmen kívül hagynunk a munkáltató érdekeit sem, így különösen szabályozni szükséges azt is, hogy a munkavállaló hogyan, milyen időben szüntetheti meg a

munkaviszonyát, tekintve, hogy a munkavállaló nem veszélyeztetheti a munkáltató gazdasági érdekeit.

A munkajogviszony dogmatikájának alapja: ha a felek szabadon köthetnek szerződést egymással, akkor a munkaviszonyt megszüntetni is szabadon kell tudniuk. Ahhoz, hogy a munkaviszony megszüntetéséről beszélhessünk, először is a szerződéskötést kell megvizsgálnunk, azt, hogy milyen alapokon jött létre, mi a célja és a rendeltetése.

Mint hogy a munkaviszony egy adott feladat teljesítésével nem ér véget, időtartamát tekintve – fő szabály szerint – határozatlan, előbb-utóbb valamelyik félben – vagy mindkét félben – felmerülhet a megszüntetés gondolata. Végeredményben tehát a szerződéskötést nem lehet szétválasztani a megszüntetéstől, következésképpen a szerződés-felmondási rendszerek erősítik a szerződéskötést. A munkaszerződés megkötésére, a munkaviszony létrehozására, valamint a szerződést megszüntető körülményekre vonatkozó szabályozási rendszer a munkajogrendszer alapvető pillérévé vált az idők folyamán. Mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak fontos érdeke a munkaviszony megszüntetésének megfelelő törvényi szabályozása. A munkaügyi peres esetek statisztikája azt mutatja, hogy a gyakorlatban a jogviták döntő hányada a munkaviszony megszüntetéséből ered. Éppen ezért van nagyon nagy szerepe a joggyakorlatnak, ugyanis számos esetben a bírói gyakorlat az, amelyik kimunkálja a jogalkotó által nem, vagy hiányosan szabályozott, a munkaviszony létesítésével, vagy éppen megszüntetésével kapcsolatos szabályokat.

A munkaviszony rendszere úgy alakult, hogy rögzítse a munkaviszonyban résztvevő felek adott esetben ellentétes érdekei közötti szabályokat. Egyrészt védje a munkavállaló már említett egzisztenciáját és érdekeit, másrészt a munkáltató gazdasági, vállalati és személyzeti szabadságát. Ennek egy olyan összhangnak kell lennie, amely a jogviszony rendeltetését adja.

A munkaviszony megszüntetésére akkor szokott sor kerülni, ha az egyik fél, vagy mindkét fél oldalán érdekmúlás következik be és a munkajogviszony rendeltetése megszűnik. Az erőviszonyok egyenlőtlensége miatt ekkor válik kiváltképp fontossá a munkáltató és a munkavállaló közötti kényes egyensúlyhelyzet fenntartása. A rendszer működésének legszembetűnőbb és legkívánatosabb esete az, amikor a gyengébbik felet, a munkavállalót kell védelemben részesíteni. A védelem minősége adja meg ezután a szabályozó rendszer minőségének szintjét.

A munkaviszony rendszerének kialakításával és folyamatos változtatásával a jogalkotó célja a munkaviszony megszüntetésének szabályozása, amire több, különféle módszer is létezik. Az állami beavatkozás módja és mértéke az, amely országról országra változik.²³

A jelenleg hatályos Mt. szerint a munkajogviszonyt három féle képen lehet megszüntetni:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.²⁴

A munkaviszony megszüntetési módjaira vonatkozó rendelkezésektől érvényesen nem lehet eltérni, minden olyan megállapodás, kollektív szerződés, üzemi megállapodásos szerződés, amely valamelyik fél munkaviszony megszüntetésére irányuló jogát korlátozza, érvénytelennek kell tekinteni, valamint új megszüntetési tényállás sem kerülhet megállapításra.^{25,26} Ezen szabályozásnak nem mond ellent ad, hogy az Mt. lehetőséget biztosít arra, miszerint a felek megállapodása esetén legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.²⁷

III.1. A munkaviszony megszüntetése a felek közös akaratából

A szerződési szabadság elvéből következő és jogrendszerünkben meggyökeresedett tétel, hogy a felek a köztük létrejövő szerződést bármikor módosíthatják vagy megszüntethetik. A második világháborút követő munkajogi kodifikáció a megszüntető szerződést hagyományosan kölcsönös vagy közös megegyezésnek nevezi.²⁸ Az első két munkajogi kódexünk külön kihangsúlyozta ezen megszüntetési módot. Az első kódex szerint „a dolgozó és a vállalat a munkaviszonyt kölcsönös megegyezéssel bármikor megszüntetheti.”²⁹ A második szerint „a munkáltató és a dolgozó közös megegyezéssel bármikor megszüntetheti a munkaviszonyt.”³⁰

²³Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014.,11-14. old. és 74-75. old.

²⁴Mt. 64.§ (1) bekezdés

²⁵Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.,299. old.

²⁶Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 154. old.

²⁷Mt. 65.§ (2) bekezdés

²⁸Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014.,90. old.

²⁹1951. évi 7. törvényerejű rendelet 28.§

³⁰1967. évi II. törvény 25.§ (1) bekezdés

Ezt követően a jelenleg hatályos és az azt megelőző munkajogi kódexünk már csak a munkaviszony megszüntetési tényállásai között nevesíti a közös megegyezést. Ugyanezekben a „bármikor” kifejezés nem szerepel, viszont a közös megegyezés az első helyen jelenik meg a lehetséges megszüntetési módok között.

Figyelembe véve a hazai szabályozásunkat, megállapítható, hogy a kezdetektől a mai napig nincsenek kidolgozott részletszabályok a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, ennek kimunkálásával a jogalkotó külön nem foglalkozott.³¹ Így lényegében elmondható, hogy a közös megegyezéssel történő megszüntetésnek külön törvényi szabályai nincsenek az írásbeliségen kívül.³²

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése során három lényeges követelményt mindenképpen meg kell tartanunk ahhoz, hogy a megállapodás érvényes legyen:

- a) írásba kell foglalni,
- b) derülnön ki belőle a felek ily módon történő megszüntetésre irányuló egyező szándéka,
- c) vagy azonnali hatályú legyen, vagy későbbi időpontra vonatkozó.

Már az 1992. évi Munka törvénykönyvének egyik nagy hiányossága volt, hogy nem részletezte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének szabályait, ugyanakkor az új Munka törvénykönyve sem orvosolta ezt a problémát. A munkaviszony e típusú megszüntetése – ahogyan azt elnevezése is sugallja – a felek közös megegyezésén, tehát akaratközösségen alapszik, melyet az egyik fél felajánl, a másik pedig elfogad. Ilyen módon a felek mind a határozott, mind a határozatlan munkaviszonyt bármikor, akár azonnali, akár későbbi időpontban megszüntethetik közös akarat-elhatározásukból.³³ A munkaviszony közös hatállyal történő megszüntetése esetén is a polgári jog ajánlati kötöttségére vonatkozó szabályai az irányadóak.³⁴

³¹Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014.,90. old.

³²Lőrincz György: *A munkajogviszony jogellenes megszüntetése*. In Kardkovács K. (Szerk.): *az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG Orac, Budapest, 2014. 153.

³³BH 1993.469. „A munkaügyi bíróság nem pótolhatja a felek megegyezésének hiányát a munkaviszony megszűnésének időpontját illetően.”

³⁴Mt. 31.§

A munkaviszonyt csakis a jövőre nézve, illetve azonnali hatállyal, de nem lehet visszamenőlegesen lehet megszüntetni

Habár a munkabér kifizetésének *dare* jellege ugyan lehetővé tenné a már kifizetett munkabérek visszaszolgáltatását, a munkavégzés *facere* jellege mégis kizárta teszi a munkaszerződés megkötése előtti helyzet visszaállítását.^{35, 36}

III.2. A munkaviszony megszüntetése valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozatával

A Munka törvénykönyvében két alapvető felmondási irány található: a **felmondás** és az **azonnali hatályú felmondás**, mely kategóriákon belül több különböző tulajdonságú jognyilatkozat kapott helyet, így adva alapot a csoportosítások felállítására.³⁷

A munkaviszony megszüntetésének számtalan oka lehet és természetesen így a jogcímek is több kategóriába eshetnek. A felmondásra a következő öt csoportosítást alkalmazhatjuk:

- (1) a jognyilatkozat jellege szerint,
- (2) a munkaviszony időtartama szerint,
- (3) a felmondás megtételére jogosult személyek,
- (4) a megszűnés időpontja és
- (5) a felmondás indoklásának fennállásának alapján.³⁸

III.2.1. Felmondás

A felmondás egy olyan, a másik félhez intézett jognyilatkozat, mely a munkaviszonyt a másik fél hozzájárulása nélkül mind a munkáltató, mind a munkavállaló, függetlenül attól, hogy a munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartamra szól,³⁹ a jövőbeli hatállyal szüntetheti meg. A felmondás a gyakorlatban azt jelenti, hogy a felek egyik részéről érdekmúlás történt, vagyis megszűnt az adott munkaviszonyhoz fűződő érdeke. A felmondási nyilatkozat egyoldalú visszavonására nincs törvényi lehetőség, azt csak mindkét fél beleegyezésével lehet megtenni. Amennyiben a felek arról megállapodnak, a munkaviszonyt a létesítéstől számított egy éven belül felmondással nem lehet megszüntetni.

³⁵Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.,302.old.

³⁶Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012. 181-182. old.

³⁷Bankó Zoltán: *A munkaviszony megszűnése a magyar munkajogban*, in: Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 3., Utilitates Bt., Pécs, 2014.,35-36. old.

³⁸Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 223. old.

³⁹Mt. 65.§ (1) bekezdés

A munkaviszony e típusának megszüntetését az 1992. évi Munka törvénykönyve „rendes felmondásként” ismerte, viszont az új, 2012. évi Munka törvénykönyvébe ez már szimplán, mint „felmondás” került bele.

A felmondás szabályainak vizsgálatánál két fontos szempont érvényesül. Az egyik kérdés az, hogy a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre jött létre. A másik – a vizsgálat szempontjából elengedhetetlen – tényező nem más, hogy a felmondást melyik fél – a munkáltató vagy a munkavállaló – eszközli. Ennek alapján lehet lényeges eltérés többek között az indokolási kötelezettség, a felmondási tilalom, a felmondási illetve felmentési idő, végkielégítés tekintetében.

Ezek közül alapvető fontossággal bír az indokolási kötelezettség. Fő szabály szerint, ha a munkáltató szünteti meg felmondással a jogviszonyt, akkor indokolási kötelezettsége van akár határozatlan, akár határozott idejű munkaviszonyról legyen is szó. Ezzel szemben a munkavállalóak fő szabály szerint csak a határozott idejű munkaviszony felmondását kell megindokolnia.

Kutatásaim során – az indokolási kötelezettség szempontjából – vizsgáltam azt a kérdést, hogy mikor beszélhetünk kötetlen és kötött felmondási rendszerről.

A kötetlen felmondási rendszerben nincs indoklási kötelezettség, illetve indoklásként bármilyen olyan ok számításba jöhet, mely okszerűen alátámasztja a jogviszony rendeltetésvesztését. Ez a felmondási rendszer (employment-at-will)⁴⁰ az Amerikai Egyesült Államok bizonyos tagállamaiban jellemző gyakorlat. A rendszer kettős az elvárásnak kell, hogy eleget tegyen: egyrészt világosnak, egyértelműnek és kiszámíthatónak kell lennie, másrészt pedig reálisnak és gyakorlatiasnak kell, hogy maradjon.

Ezzel szemben a kötött felmondási rendszer alapján a munkaviszony csakis akkor szüntethető meg, ha azt a munkáltató indokkal támasztja azt alá. E felmondási rendszeren belül további két csoportot különböztethetünk meg:

- a) az abszolút vagy teljesen kötött felmondási rendszert, mely kapcsán csak a jogszabályban taxatív, kimerítő jelleggel meghatározott indokok alapján lehet munkaviszonyt bontani, valamint

⁴⁰ Az Egyesült Államok-beli munkajogi törvénykezésben használt kifejezés, amely azt jelenti, hogy a munkáltató a rövid, határozott időre (at will) felvett munkavállalót indokolás, valós ok vagy figyelmeztetés nélkül elbocsáthatja. Ekkor a munkavállaló természetesen végkielégítésre sem tarthat igényt.

b) a relatíve, viszonylagosan kötött felmondási rendszert.

Amennyiben a jogrendszer nem határozza meg a taxatív indokokat, a jogszabály nem tartalmaz konkrét indoklásokat, azonban az indoklásoknak mégis meg kell felelniük a felmondás tartalmi és minőségi követelményeinek. Ebben az esetben bármilyen olyan felmondási indok felhozható, mely alkalmas a munkaviszony megszüntetésére.

A magyar felmondási rendszerrel kapcsolatban nincs igazán kialakult álláspont. Van, aki relatíve kötöttnek, van, aki kötetlennek tartja. Az utóbbi támogatói azzal érvelnek, hogy a jogalkotó nem taxatív, hanem keretszerűen, tehát csak körülhatárolóan határozza meg azokat a felmondási okokat, melyekkel a munkáltató élhet. A felsorolt indokokon kívül a felmondás alapját egyéb ok nem képezheti. A két elgondolás közül az utóbbi tűnik valószínűbbnek, mivel az új Munka törvénykönyve nem részletezi a konkrét felmondási indokokat, csupán összefoglaló jelleggel említi meg azokat.⁴¹ Mindebből az világlik ki, hogy a magyar munkajogi rendszer elméletileg mindkét rendszernek megfeleltethető, így amolyan vegyes rendszert képez. Egyrésztől kötetlen, mert a felmondás okaként bármely ok számításba jöhet, de relatíve kötött is, mivel a felmondásnak bizonyos tartalmi és minőségi követelményeknek is meg kell felelnie.⁴²

Amennyiben a jogszabály felmondás esetében indokolási kötelezettséget ír elő, úgy annak világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. Vita esetén a nyilatkozattevőt terheli a bizonyítási kötelezettség. Felmondás esetén lényeges vizsgálni többek között a felmondási tilalom, a felmondási idő valamint a végkielégítés kérdését.

III.2.1.1. Felmondási tilalom

A felmondási védelemnek két fő csoportját különböztetjük meg: a felmondási tilalmat – melyet az új Mt. a régihez képest jelentősen módosított – és a felmondási korlátozást. A kettő közti különbség a felmondási jog terjedelmének szűkítésében áll. Amíg a felmondási tilalom esetén a jog kizárja a munkáltató felmondási jogának gyakorlását, addig a felmondási korlátozás során egy bizonyos idő eltelte után van lehetőség arra, hogy a felmondási idő elkezdődhessen. A felmondási védelmekkel a jogalkotónak az volt a célja, hogy

⁴¹ BH 2000.511. „Rendes felmondás esetén nem az a lényeg, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e, vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltek közül megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál a továbbiakban szükség a munkavállaló munkájára.

⁴² Smuk Péter (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei I.*, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2010.,340. old.

megakadályozza, illetőleg csökkentse a munkaviszonyok jogellenes megszüntetésének számát, mivel az új Munka törvénykönyvének hatályba lépését megelőzően számtalan olyan jogi eset került a bíróságok elé, ahol kétséges volt a munkavállaló védettsége, valamint megkérdőjelezhető volt a felmondás jogossága. Mindez rengeteg bizonyíthatatlan körülménnyel is járt.⁴³

Munkáltatói felmondás esetén lényeges vizsgálni a felmondási tilalmak esetleges meglétét, ugyanis bizonyos esetekben a munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló jogviszonyát felmondással. Ilyen eset a például a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelése.

Kutatásaim során kiemelt figyelmet fordítottam a fentiek közül a várandós nők munkajogi védelmére, különös tekintettel az Alkotmánybíróság 17/2014 (V.30.) AB. határozatára.

A régi, 1992. évi Munka törvénykönyvéhez képest meglehetősen sok változást hozott az új Mt. Először is, korlátozott bizonyos tilalmakat. Amíg a régi Mt. még a betegség miatti keresőképtelenség esetére is biztosított felmondási tilalmat, addig az új Mt. még az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamára szóló felmondási tilalmat is – a korábbiaktól eltérően – csak a nőkre terjeszti ki. Az 1992. évi Mt. a vezető pozíciójú és nyugdíjas munkavállalók esetén kizárta a felmondási tilalmak alkalmazását (1992. évi Mt. 90. § (3) bekezdés és 190. § (2) bekezdés), azonban az új Mt. szerint a nyugdíjasokra minden felmondási tilalom kiterjed. A korábbi szabályozásban szereplő fent említett tilalom mely a keresőképtelenségre vonatkozott rengeteg visszaélésre adott lehetőséget. Gyakran a munkavállaló tudva munkáltatója felmondási szándékát „kiíratta” magát táppénzre megakadályozva ezzel a jogszerű felmondást.

III.2.1.2. Felmondási idő

A felmondás idő azt az időintervallumot jelöli, amely a felmondás közlése és a munkaviszony megszűnése közé esik. Ez idő alatt a feleket, tehát a munkáltatót és a munkavállalót is terhelik, illetőleg megilletik a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek is. A felmondási idő célja, hogy a munkaviszony megszüntetése esetén időt biztosítson a munkáltató számára, hogy megfelelően pótolni tudja a kieső munkaerőt,

⁴³Kardkovács Kolos(Szerk.):*A munka törvénykönyvének magyarázata*,HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2014., 136. old.

valamint a munkavállaló számára, hogy megkezdje az álláskeresést. Ezek a gyakorlatban felmerülő igények a felmondásvédelmi rendszer⁴⁴ szerves részét képezik, így ezekre az esetekre a jogalkotónak az új Munka törvénykönyvének megalkotásánál feltétlenül figyelemmel kellett lennie.

Az 1992. évi Munka törvénykönyve munkáltatói és munkavállalói felmondás között nem tett különbséget a felmondási időt illetően, így magát a törvényt is számtalan módon lehetett értelmezni. Ez akkor vált szembetűnővé, ha a munkavállalóra nézve kellett pozitív döntést hozni (1992. évi Mt. 92. §).⁴⁵

Az új Munka törvénykönyve értelmében mind a munkáltatói, mind a munkavállaló felmondási idő harminc nap,⁴⁶ mely időtartam munkáltatói megszegése jogellenes felmondást eredményez, így következésképp az Mt. 84. § (1) bekezdése lép életbe, miszerint: „*A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.*” Ettől csak a kollektív szerződések, és csak a felmondási időt, legfeljebb hat hónappal meghosszabbító megegyezéssel térhetnek el.⁴⁷ Harminc napnál rövidebb felmondási idő minden esetben jogellenes, attól eltérni nem lehet. A régi Munka törvénykönyve még egy évben határozta meg⁴⁸ a felmondási idő legnagyobb tartamát. A jogalkotó az új Mt. kapcsán azért törölte el ezt az időkorlátot, mert az sok visszaélésre adott okot és így meglehetősen sok indokolatlan kifizetésnek szolgált alapjául.

A felmondási idő egyik érdekes esete, hogy amíg az Mt. 69. § (1) és (2) bekezdésében foglalt felmondási időnél rövidebb felmondási időt nem lehet alkalmazni, az Mt. 85. § (3) bekezdése – miszerint: „*A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésében foglaltnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat.*” – nem rendelkezik a harminc napnál rövidebb felmondási időről, így elméletileg a felek által kötött kollektív szerződés nem csak hosszabb, de rövidebb felmondási idő meghatározását is megengedheti.

A munkaviszony nem szűnik meg a felmondás közlésével, csak a felmondásban megjelölt időpont, a felmentést követően. A munkavégzés alóli felmentés célja az, hogy a munkavállaló

⁴⁴ Ez, a már említett, Magyarországon és Európa legnagyobb részén használatos relatíve kötött felmondási rendszerre vonatkozik, melynek fontos elemét képezi a felmondás indoka és az indok tartalmi és formai követelményei.

⁴⁵ Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014., 334. old.

⁴⁶ Mt. 69.§ (1) bekezdés

⁴⁷ Mt. 69.§ (3) bekezdés és 85.§ (3) bekezdés

⁴⁸ 1992. évi Mt. 92.§ (1) bekezdés

rendelkezzen egy olyan munkaviszonyban időszakkal is, mely alatt semmilyen kötelezettségnek nem kell eleget tennie a munkáltató felé, valamint időt kapjon arra, hogy új munkahelyet találhasson magának. Ilyetén felmentésre csak abban az esetben van szükség, ha a munkáltató mond fel munkavállalójának, mivel fordított esetben feltételezhető, hogy a munkavállaló már talált új munkát, vagy legalábbis kilátásban van egy új munkaviszony létesítése.

A törvény értelmében a munkavállalónak a felmentési idő legalább felére fel kell mentenie munkavállalóját a munkavégzés kötelezettsége alól, ahol a munkavállaló javára a töredék nap is egész napnak számít.⁴⁹ Ettől eltérően a munkavállaló – közös megállapodás, kollektív szerződés vagy akár egyoldalú intézkedés mentén – hosszabb időtartamra, de akár a további munkavégzés alól is adhat felmentést, mely semmi esetre sem jelenti a foglalkoztatási kötelezettség⁵⁰ megsértését. Ezt a döntést a felek közösen, de a munkáltató akár egyoldalúan is alkalmazhatja. A felmentést a munkáltatónak legfeljebb két részeltben, de a munkavállaló kérésének megfelelően kell számára kiadnia.⁵¹ A munkavállalót a munkában töltött idő alatt a munkabére, a felmentés időtartama alatt pedig távolléti díj illeti meg, de csak akkor, ha az utóbbi esetben egyébként is megilletné a munkabér.⁵² A munkáltatónak a munkavállaló munkabéréért a felmentéstől számított ötödik napig kell megfizetnie.⁵³ A kifizetett munkabért a munkáltató nem követelheti vissza,⁵⁴ csak, ha a munkabér kifizetését megelőzően történt fizetést kizáró körülményt képez.

A felmentési idővel, a munkavállaló igényein túl, a munkáltató rendelkezik, mivel mind az együttműködési kötelezettség,⁵⁵ mind pedig a rendeltetésszerű joggyakorlás⁵⁶ köti a feleket.

Amennyiben a munkavállaló mondja fel a jogviszonyt, nincs kötelező felmentési idő, minek értelmében a munkavállaló köteles felmentési idejét teljes egészében ledolgoznia. Az ez idő

⁴⁹ Mt. 70.§ (1) bekezdés

⁵⁰ A Munka törvénykönyvének 51. § (1) bek. szerint a foglalkoztatási kötelezettség: „A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.”

⁵¹ Mt. 70.§ (2) bekezdés

⁵² Mt. 70.§ (3) bekezdés

⁵³ Mt. 80.§ (2) bekezdés

⁵⁴ Mt. 70.§ (4) bekezdés

⁵⁵ A polgári jog 4. § (1) bekezdés szerint az együttműködési kötelezettség: „A polgári jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a felek a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.”

⁵⁶ A polgári jog 2. § (2) bekezdés szerint a rendeltetésszerű joggyakorlás: „A törvény biztosítja a személyeknek az őket megillető jogok szabad gyakorlását, e jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően.”

alatt létrejövő keresőképtelenség és az ez idő alatt felhasznált szabadság időtartamával a felmondási idő semmiképp sem hosszabbodik meg, így a munkajogviszony megszűnésének időpontja is fix marad. A törvény azonban ez úttal is lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató munkavállalóját részben, vagy akár a felmondási idő teljes időtartamára felmentse a munkavégzés alól.^{57, 58}

III.2.1.3. Végkielégítés

Végkielégítésnek nevezzük azt az egyszeri pénzbeli juttatást, melyet a munkáltató fizet a munkavállalónak bizonyos munkaviszonyban töltött ideje után, illetve meghatározott megszűnési és megszüntetési jogcímek esetén. A végkielégítést, mint jogintézményt az 1967. évi II. törvény, a *Munka törvénykönyvéről* és annak végrehajtásáról szóló 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet hozta létre hazánkban. Ezt az 1991. évi XLVIII. törvénnyel⁵⁹ módosította a Kormány.

A végkielégítést, funkcióját tekintve kétfelé lehet választani: egyrészt (1) a munkáltató így jutalmazhatja munkavállalóját, hogy az hosszabb ideig állt nála munkaviszonyban, másrészt (2) a munkáltató adhatja segítségnyújtásként a munkavállalónak, minthogy az elveszti az állását, tehát feltehetőleg egy darabig a keresetkiesés tényével kell számolnia.⁶⁰ A végkielégítés feltétele a munkaviszony Munka törvénykönyvében meghatározott minimum három éves tartama⁶¹ és, hogy a munkavállalónak a felmondás időpontjában érvényes munkaviszonya legyen. Az ehhez szükséges időt a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában kell figyelembe venni,⁶² minek következtében az munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok esetén nem a munkaviszony legutolsó napja, hanem a nyilatkozat közlésének az ideje a mérvadó. Ez a végkielégítés intézményében történt egyik legalapvetőbb változás, mivel az 1992. évi Munka törvénykönyve a végkielégítés jogosultsági idejét a munkaviszony tényleges megszűnésének időpontjához kötötte. A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha:

⁵⁷ Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 213. old.

⁵⁸ Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014., 332-333, 336. old.

⁵⁹ 1991. évi XLVIII. törvény – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról

⁶⁰ Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 221. old.

⁶¹ Mt. 77.§ (3) bekezdés

⁶² Mt. 77.§ (2) bekezdés

- 1) a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli felmondásának időpontjában nyugdíjasnak⁶³ minősül, vagy ha
- 2) a munkáltató a munkavállaló magatartása vagy a nem egészségügyi állapotából eredeztethető képesség-hiány miatt mond fel a munkavállalónak.⁶⁴

A munkavállaló bizonyos esetekben emelt szintű végkielégítésre is tarthat igényt, melyet az Mt. 77. § (3) bekezdése eltérően szabályoz. A számítás alapját itt a munkavállalónak a munkaviszonyban töltött éveinek száma adja meg valamint, hogy a felmondásra a munkavállaló nyugdíjkorhatár elérését megelőző öt éven belül kerül sor.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a végkielégítés egy olyan anyagi természetű juttatás, melyet a munkáltató a munkavállalónak fizet munkájánál elismerése képen, de annak ellenére, hogy az Munka törvénykönyve e szempontból kivételként kezeli a nyugdíjasokat, nem tekinthető az egyenlő bánásmód követelménye⁶⁵ megsértésének, mivel a nyugdíjas munkavállaló megélhetését szerzett nyugdíjának kell(ene) biztosítania.⁶⁶ Ez az elgondolás valószínűleg abból fakad, hogy az Alkotmánybíróság a végkielégítést úgy értelmezi, mint jövedelempótlást, és nem pedig a jutalmazást.

Kutatásaim során szintén érdekes kérdésként merült fel az, hogy mi van abban az esetben ha a munkáltató a felmondás okaként több mindent megjelöl és ezek között van olyan amikor járna végkielégítés és van olyan amikor nem. Álláspontom szerint ilyenkor a negatív szabály erősebb és nem jár végkielégítés. Az más kérdés, hogy ha a perben az indokolás kapcsán a munkáltató - megpróbálva eleget téve bizonyítási kötelezettségének - nem tudja bizonyítani azon okokat, melyek kizárják a végkielégítést. Ebben az esetben, ha a végkielégítéssel járó okok megállják a helyüket, akkor a megszüntetés jogszerűnek minősül, ugyanakkor a munkavállaló joggal tarthat igényt a ki nem fizetett végkielégítésre.

III.3. 2. Azonnali hatályú felmondás

Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt a felmondás közlésével szünteti meg, tehát időben nem lehet visszamenőleges érvényű, utólag sem lehet azt kihirdetni. Amennyiben

⁶³ Mt. 294.§ (1) bekezdés

⁶⁴ Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 221. old.

⁶⁵ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előremozdításáról.

⁶⁶ 600/B/2000. AB határozat

mégis, úgy a felmondás még nem tekinthető jogellenesnek, csak az azonnali hatályú felmondás idejének a felmondás közlését kell tekinteni.

Az azonnali hatályú felmondás csak abban az esetben tekinthető érvényesnek, ha annak okát a felmondást tevő fél meg is indokolja. A felmondásnak valósnak és okszerűnek, indokolásának pedig világosnak kell lennie. Ez utóbbi követelménynek, ahogyan az a többi indokoláshoz kötött felmondási lehetőségnél is fennáll, az általános, minden konkrétumot mellőző indokolás nem felel meg, így a törvény szó szerinti idézése sem.

Az 1992. évi Mt. az azonnali hatályú felmondás indokait tartalmilag a korábbi szabályozással azonosan definiálta. Eltérés csak abban lehetett, ha a munkavállaló szándékos, lényegi kötelezettségszegést, súlyos gondatlansággal és jelentős mértékben szegte meg, mely a munkaviszony további fenntartását ellehetetlenítette. Az új Munka törvénykönyve értelmében nincs szükség a felmondási ok szándékosságának vagy gondatlanságának konkrét megjelölésére, mivel annak hiánya a felmondást még nem teszi jogellenessé. Jogellenessé csak akkor válhat, ha a kötelezettségszegés összes körülményének vizsgálata és mérlegelése nyomán az annak minősül.

Csak egy ilyen teljes körű vizsgálatot követően deríthető ki, hogy a felmondási indok valós-e, ahogyan azt a fél állítja, vagy egyáltalán, ha nem lett volna a felmondási nyilatkozathoz csatolva, létezik-e. A felmondási ok alapjául szolgáló indokot mindig a munkavállaló munkaköre, szakismerete és beosztása alapján kell vizsgálni,⁶⁷ hogy az eljáró bíróság objektív képet kaphasson az adott munkaviszony megszüntetéséről.⁶⁸

A felmondás indokával kapcsolatos követelmények ez esetben is irányt mutatnak: tehát világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie,⁶⁹ továbbá érvényesülnie kell a rendeltetésszerű joggyakorlás⁷⁰ elvének is. Az azonnali hatályú felmondás jogát két tényállás

⁶⁷ BH2005. 117. – „Rendkívüli felmondás indokául megjelölt kötelezettségszegést a munkavállaló munkaköre, szakismerete, beosztása alapján kell vizsgálni” (1992. évi Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont).

⁶⁸ Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014., 350, 352. old.

⁶⁹ Mt. 64.§ (2) bekezdés

⁷⁰ „A törvény biztosítja a személyeknek az őket megillető jogok szabad gyakorlását, e jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően” (Ptk. 2. § (2) bekezdés).

alapozza meg: a másik fél **minősített kötelezettségzegése**⁷¹ illetve a munkaviszony magatartásból származó **objektív lehetetlenülése**.⁷²

A felmondás és az azonnali hatályú felmondás nem zárják ki egymást. A felek, még a felmondási idő alatt is, amíg a munkaviszony nem szűnik meg, bármikor közölhetnek azonnali felmondást egymással, ha a másik fél olyan okot ad rá, mely ezt a tényállást lehetővé és szükségessé teszi.⁷³ Amennyiben a munkáltató mond fel munkavállalójának azonnali hatállyal, úgy a munkavállaló sem a felmondási időre jutó átlagkeresetére, sem végkielégítésre nem tarthat igényt. A felmondás azonnali hatályúvá történő változtatása esetén a felmondást tartalmazó jognyilatkozathoz továbbá már nem fűződik munkaviszonyt megszüntető joghatás.^{74, 75}

III.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

A munkajog elsődleges célja, hogy a munkaviszony megszüntetésének szabályozásával védelmet biztosítson a munkavállalói egzisztenciának. Minthogy ez a rendszer szabályokhoz van kötve, ezeket a szabályokat meg lehet sérteni mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról is. A munkajog természetesen szankcionálja ezeket a szabálysértéseket, meghatározza mi minősül jogellenesnek és e szabálysértésekhez megfelelő következményeket is rendel.

A munkaviszony megszüntetése abban az esetben tekinthető jogellenesnek, ha az egyik fél nem a Munka törvénykönyvébe foglaltaknak megfelelően szünteti meg a munkaviszonyt, és minek következtében a jogszabály alkalmazása oly mértékben sérül, hogy a Munka törvénykönyve vagy a bírói gyakorlat kénytelen a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit alkalmazni. A munkaviszony jogellenes megszüntetését két kategóriába lehet sorolni. A megszüntetést csoportosíthatjuk aszerint, hogy (1) a munkáltató vagy a

⁷¹ A Munka törvénykönyve egyébiránt tartalmazza azokat a kötelezettségeket, amelynek a munkavállalónak feltétlenül meg kell felelnie munkaviszonya során (Mt. 52. § (1) bekezdés).

⁷² Ebben az esetben olyan nyilvánvaló akadályok merülnek fel a munkaviszony során, hogy annak további fenntartása lehetetlenné válik.

⁷³ BH2002. 31. – „A munkáltató a rendes felmondás közlését követően, a felmondási idő alatt - miután a munkavállaló munkaviszonya még nem szűnt meg - rendkívüli felmondással élhet. Ilyen esetben a munkaviszony az azt azonnali hatállyal megszüntető rendkívüli felmondással szűnik meg, ennél fogva a rendes felmondást tartalmazó jognyilatkozathoz már nem fűződik munkaviszonyt megszüntető joghatás” (1992. évi Mt. 89. § (1) bekezdés és 1992. évi Mt. 96. § (1) bekezdés).

⁷⁴ Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 214. old.

⁷⁵ Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014., 355. old.

munkavállaló járt el jogellenesen, illetve hogy (2) alaki vagy tartalmi okok miatt került megszüntetésre.^{76, 77}

Mindkét fél jogellenes megszüntetésének a jogkövetkezményei hasonló alapokon nyugszanak, szoros kivételt ez alól csak az elmaradt bér kérdése jelent a munkáltatói jogellenes megszüntetés kapcsán. Az új Mt. elmaradt jövedelem címén kérhető kártérítésről beszél, melynek maximális összege tizenkét havi távolléti díjnak felel meg.

Mi van akkor ha a bíróság jogerős ítéletéig megállapított kártérítés nem éri el ezen maximális összeget? Lehetőség van később újra keresetet benyújtani, ha a jövőben további kára keletkezik a munkavállalónak az elmaradt bér kapcsán. Álláspontom szerint igen.

A fentiekből is kitűnik, hogy a munkaviszony megszűnése és megszüntetése mennyi elméleti és gyakorlati problémát vet fel. Ennek jövőbeni feloldása nagyon lényeges feladata a munkajog művelőinek.

⁷⁶Gyulavári Tamás (Szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó. Eötvös Loránd Tudományegyetem. Budapest, 2012., 233. old.

⁷⁷Berke Gy.-Kiss Gy.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014., 366. old.

IV. Oktatói tevékenység

Állam-és Jogtudományi Kar - jogász szak (nappali/levelező/kecskeméti levelező tagozat):

Munkajog I-II. előadás
Szociális jog I-II. előadás
Szociális jog gyakorlat
Munkajog gyakorlat I.
Munkajog gyakorlat II.
Nemzetközi és európai szociális jog
Gyógyszerészi jogi alapismeretek

Állam-és Jogtudományi Kar - munkaügyi kapcsolatok és társadalombiztosítási szak:

Munkajog I. előadás
Munkajog II. előadás
Munkajog gyakorlat
Szociális jog különös rész előadás
Szociális igazgatás jogi kérdései szeminárium
Szociális jog I. szeminárium
Európai Unió alapintézményei
Az EU alapintézményei és jogrendszere
A gyógyszerellátás társadalombiztosítási vonatkozásai
Gyógyszerészi jogi alapismeretek
A társadalombiztosítás alapjai, szociális jog I.
A társadalombiztosítás alapjai, szociális jog II.
A társadalombiztosítás nemzetközi kérdései
A közszféra munkajoga
A közszféra munkajoga gyakorlat
Alkalmazott munkajog
Alkalmazott munkajog gyakorlat

Állam-és Jogtudományi Kar- jogi asszisztens képzés

Munka és TB jogi alapok

SZTE Gazdaságtudományi Kar:

Társadalombiztosítás
Szociális jog
Munkajog

SZTE Gyógyszerésztudományi Kar:

Introduction to law

Jogi alapismeretek (Gyógyszerügyi szakigazgatás I.)

SZTE Természettudományi Kar:

Társadalombiztosítási alapismeretek

SZTE ERASMUS

Labor Law in Practice in Hungary and in EU

Institutions and Legal System of the European Union

Jogi felsőoktatási szakképzés

Munkaerő-piaci ismeretek

Munka és TB jogi ismeretek

HR szakjogász, szaktanácsadó képzés

Munkajog, munkavédelem, munkaügyi ellenőrzés

Jogi alapismeretek

Szociális jog

Állam-és Jogtudományi Kar- iskolarendszeren kívüli felnőttképzés:

Munkajogi, közszoigálati jogi ismeretek

Munkaügyi nyilvántartások, iratkezelés, iratszerkesztés

Igazságügyi Szolgálatok Jogakadémiája (Igazságügyi Hivatal):

Szociális jog

V. Előadói és egyéb tudományos teljesítmény

1. SZTE- Konferencia
2011. október 14., Szeged
Előadás címe: A munkavédelem ellenőrzése
2. Vezetői HR ismeretek 40 órás képzés (KISOSZ)
2011. október, Szeged
3. Perfekt Oktatásszervező Adótanácsadók Klubja
2011. október 24., Szeged
Előadás címe: Munkajogi ismeretek
4. Munkajogi Konferencia – Munkajog és munkaügyi ellenőrzés a gyakorlatban
2011. december 09., Makó
Előadás címe: A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének gyakorlati kérdései
5. BDO Munkajogi Konferencia- Lásson tisztán az új Mt. kapcsán
2012. február 21., Szeged
Előadás címe: Az Új Munka Törvénykönyve egyes kérdései
6. BDO Munkajogi Konferencia- Lásson tisztán az új Mt. kapcsán
2012. február 28., Győr
Előadás címe: Az Új Munka Törvénykönyve egyes kérdései
7. BDO Akadémia
2012. április 26., Budapest
Előadás címe: Az alapelveket valamint a munkaviszony létesítését, megszüntetését érintő változások az új Mt.-ben
8. Vezetői HR ismeretek 40 órás képzés (KISOSZ)
2012. március, Szeged
9. Munkajogi Konferencia a Szegedi Tudományegyetem Munkajogi Tanszéke és a Munkaügyi Alapítvány szervezésében – Munkajog és munkaügyi ellenőrzés a gyakorlatban
2012. március 03., Mórahalom
Előadás címe: A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének gyakorlati kérdései
10. Munkajogi Konferencia – Munkajog és munkaügyi ellenőrzés a gyakorlatban az új Munka Törvénykönyve alapján
2012. április 21., Szeged
Előadás címe: A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének gyakorlati kérdései az új MT kapcsán

11. Az MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága Jogi Szakbizottságának Gazdasági Jogi Munkabizottsága tudományos előadói ülése
2012. április 26., Szeged
Előadás címe: A közsféra munkajogának aktuális változásai
12. Munkajogi Konferencia a Szegedi Tudományegyetem Munkajogi Tanszéke és a Munkaügyi Alapítvány szervezésében – Munkajog és munkaügyi ellenőrzés a gyakorlatban az új Munka Törvénykönyve alapján
2012. május 19., Szeged
Előadás címe: A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének gyakorlati kérdései az új MT kapcsán
13. Munkajogi Szeminárium (HR DOC SHOP KFT. szervezésében)
2012. június 05., Kiskunhalas
Előadás címe: A munkajogi alapelvek, a munkaviszony létesítése és megszüntetése az új Mt. alapján
14. Szegedi Ügyvédi Kamara
2012. június 15., Szeged
Előadás címe: A Munka Törvénykönyvéről
15. Munkajogi Konferencia – Munkajog és munkaügyi ellenőrzés a gyakorlatban az új Munka Törvénykönyve alapján
2012. június 23., Orosháza
Előadás címe: A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének gyakorlati kérdései az új Mt. kapcsán
16. Nemzetközi ifjúsági tábor és nyári egyetem
2012. július 25., Senta (Szerbia)
Előadás címe: Munkavállalás Magyarországon
17. Magyar Munkaügyi Alapítvány
2012. november 24., Szeged
Előadás címe: Az új Mt. a gyakorlatban
18. Mérlegképes könyvelői képzés (Perfekt)
2013. január 04. és 18.
Előadás címe: Jogi alapismeretek
19. Költségvetési szervek Módszertani Központjai
2013. március 06., Budapest
Előadás címe: A közalkalmazotti törvény a változások tükrében
20. Szegedi Közéleti Kávéház
2013. március 13., Szeged
Előadás címe: A munkavállalók munkajogi védelme

21. Első Magyar Polgári Biztonságvédelmi Klaszter
2013. április 05., Szeged
Előadás címe: A munka törvénykönyvének változásai
22. Az MTA Szegedi Akadémiai Bizottsága Jogi Szakbizottságának Gazdasági Jogi Munkabizottsága tudományos előadótulése
2013. május 09., Szeged
Előadás címe: Az alapjogok érvényesülése a munkajogban
23. Mérlegképes könyvelői képzés (Perfekt)
2013. augusztus 24. és 31.
Előadás címe: Jogi alapismeretek
24. Európa 2020- Foglalkoztatás a Dél-alföldi régióban
2013. október 01.
Előadás címe: Munkajog részletesen (valamint moderátori feladatok)
25. Munkajogi TDK
2013. november, Szeged
Előadás címe: Munkahelyi baleset, üzemi baleset
26. Munkavállalói ismeretek a felsőoktatásban konferencia
2013. december 20., Szeged
Előadás címe: A munkajog általános kérdései
27. Munkajogi TDK
2014. február, Szeged
Előadás címe: Az ügyvédi szakma
28. Adótanácsadói képzés (Perfekt)
2014. március 22., 29.; április 05.; Szeged
Előadás címe: Jogi alapismeretek
29. Mérlegképes könyvelői képzés (Perfekt)
2014. március 21.; április 04., 12.; Szeged
Előadás címe: Jogi alapismeretek
30. Európai Munkavédelmi Ügynökség Nemzeti Fókuszpont- Nemzeti Partnerségi Találkozó
2014. június 03.; Budapest
Előadás címe: Egy lehetséges önálló baleset-biztosítási ág hazai bevezetése
31. Alapelvek és Alapjogok Országos Tematikus Konferencia
2014. június 25., Szeged
Előadás címe: A munkáltató jogos gazdasági érdekei védelmének alapelve a munkajogban
32. Estate Planning Konferencia
2015. május 16., Berekfürdő
Előadás címe: A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások alakulása a munkaviszony alatt, illetve annak megszűnése esetén

33. Munkavédelmi Képviselők XXI. Országos Fóruma
2015. június 4-5., Siófok
Előadás címe: A munkavállaló alapjogainak érvényesülése a munkajogban
34. Közjegyzői Konferencia
2015. június 26., Kecskemét
Előadás címe: Munkajogi ismeretek közjegyzőknek

Egyéb

1. Campus Hungary – Balassi Intézet, Külföldi ösztöndíj tanulmányútra,
Párizs, Sorbonne,
2014.03.
2. Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport
MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi
Kutatócsoportban való részvétel

VI. Publikációs jegyzék – PhD fokozat megszerzését követően

1. Ember Alex: A japán balesetbiztosítási rendszer sajátosságai, különös tekintettel a japán társaságok önkéntes felelősségvállalására- Miskolci jogi szemle, Bíbor Kiadó, Miskolc, V. évfolyam, 2010, 2. szám, 103-123. p.
2. Ember Alex: A munkáltató munkajogi felelőssége munkahelyi baleset esetén- Humánpolitikai Szemle, 2010. december, Complex Kiadó Budapest 48-53.p.
3. Ember Alex: A baleset-biztosítás átalakításának szükségességéről és annak esetleges módjáról- Oposcula Szegediensia 4., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2011., 51-68. p.
4. Ember Alex: A gazdasági válság kezelése a munkajog eszközeivel – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (III. évf. 1. szám, 2011.) 15-20. p.
5. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog I-II. -Patrocinium Kiadó Budapest, 2011. Ember Alex: XII. fejezet- Munkavédelem 215-227. p.; XIII. fejezet- Munkaügyi ellenőrzés 227-239. p.
6. Ember Alex: A munkahely pszichés terheinek néhány modern produktuma- Humánpolitikai Szemle, 2011. június, Complex Kiadó Budapest 20-25.p.
7. Ember Alex: Erősödő szociális védelem az Európai Unióban: a 883/2004/EK rendelet– Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged), 2011, Szegedi Egyetemi Kiadó Szeged 61-82. p.
8. Ember Alex: Eljárás a jogalap nélkül felvett baleseti táppénz és járadék esetén- Humánpolitikai Szemle, 2011. szeptember, Complex Kiadó Budapest 42-47.p.
9. Ember Alex: A munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalás – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (III. évf. 2. szám, 2011.) 13-18. p.
10. Ember Alex: A munkaerőpiac - Humánpolitikai Szemle, 2011. december, Complex Kiadó Budapest 47-51. p.
11. Ember Alex: Az együttműködési kötelezettség alapelve a munkajogban - Humánpolitikai Szemle, 2012. február, Complex Kiadó Budapest 28-32. p.
12. Ember Alex: A munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalás – Humánpolitikai Szemle, 2012. március, Complex Kiadó Budapest 35-39. p.
13. Ember Alex – Musa Imre: A foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés – Humánpolitikai Szemle, 2012. május, Complex Kiadó Budapest 32-39. p.

14. Ember Alex: A bányatársulások és segélyegyletek a magyar társadalombiztosítás történetében – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (IV. évf. 1. szám, 2012.) 7-14. p.
15. Ember Alex – Farkas-Molnár Tibor: Az új Munka Törvénykönyv felmondásra vonatkozó szabályai – Humánpolitikai Szemle, 2012. június, Complex Kiadó Budapest 42-46. p.
16. Ember Alex: Meddig terjedhet a munkáltató ellenőrzési joga: avagy a munkavállaló munkáltató általi kamerás megfigyelésének aggályai – Humánpolitikai Szemle, 2012. szeptember, Complex Kiadó Budapest 30-36. p.
17. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog I. - Patrocinium Kiadó Budapest, 2012. Ember Alex: IX. fejezet – A munkaszerződés módosítása, a munkáltató személyében bekövetkező változás 153-168. p.
18. Ember Alex: A munkajogi jognyilatkozatok közlése – Humánpolitikai Szemle, 2012. november, Complex Kiadó Budapest 55-57. p.
19. Ember Alex: A közszféra munkajoga a változások tükrében – Lectiones Iuridicae sorozat, A jó állam aspektusai, perspektívái tudományos előadói ülés utókiadványa 2012. április, Pólay Elemér Alapítvány 95-111. p.
20. Ember Alex: A rehabilitáció és szükségessége– Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged, II. évfolyam 2. szám), 2012, Szegedi Egyetemi Kiadó Szeged 101-117. p.
21. Ember Alex: A fiatalok munkavállalásának szabályozásáról – Humánpolitikai Szemle, 2013. január-február, Complex Kiadó Budapest 37-42. p.
22. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog II. -Patrocinium Kiadó Budapest, 2013. Ember Alex: XI. fejezet- Munkavédelem 231-248. p.; XII. fejezet- Munkaügyi ellenőrzés 249-263. p.
23. Ember Alex: Magyarország társadalombiztosítása az Európai Unióhoz való csatlakozást követő időszakban – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (V. évf. 1. szám, 2013.) 3-24. p.
24. Ember Alex: A dohánytermék-kiskereskedelmi jogosultság munkajogi aspektusai – Humánpolitikai Szemle, 2013. március-április, Complex Kiadó Budapest 56-60. p.
25. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Bevezetés a társadalombiztosítási jogba -Patrocinium Kiadó Budapest, 2013. Ember Alex: II. fejezet- A magyar társadalombiztosítás története 19-38. p.
26. Ember Alex: A vállalati kultúra megváltoztatásának lehetőségei – Humánpolitikai Szemle, 2013. júl.-aug., Complex Kiadó Budapest 11-21. p.
27. Ember Alex: A fiatalok foglalkoztatásának elősegítése az Európai Unióban, figyelemmel az ILO törekvéseire – HR & Munkajog, 2013. november, Wolters Kluwer Kiadó Budapest 34-37. p.

28. Lajkó Dóra szerk.: Munkajog és társadalombiztosítási jog (jogi szakvizsga segédkönyvek)– Dialog Campus Kiadó Budapest-Pécs, 2013. Ember Alex: 5.,11-19.,64.,70. tételek
29. Ember Alex: Az alapjogok érvényelülése a munkajogban – Lectiones Iuridicae sorozat, Az alapjogvédelem nemzeti, nemzetközi és jogösszehasonlító aspektusai tudományos előadóiülés utókiadványa 2013., Pólay Elemér Alapítvány 103-106. p.
30. Ember Alex: A magyar társadalombiztosítás története a kezdetektől 1846-ig – Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged, III. évfolyam 2. szám), 2013, Szegedi Egyetemi Kiadó Szeged 31-48 p.
31. Ember Alex: Az üzemi baleset (monográfia) – 2013., Pólay Elemér Alapítvány 220. p.
32. Ember Alex: A munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer – HR & Munkajog, 2014. március, Wolters Kluwer Kiadó Budapest 24-25. p.
33. Molnár Viktor – Ember Alex: Az Európai Unió (Ismertető az Európai Unió működéséről és felépítéséről), Magyar Munkaügyi Alapítvány, Szeged, 2014., 38. p.
34. Ember Alex: Az elhunyt munkavállalók holttestének hazaszállításáról az Európai Unióban, MED. Et. JUR. 5. évfolyam 3. szám, 2014. október Egészség Joga Alapítvány, Budapest, 9-13. p.
35. Börcsök Rita – Ember Alex – P. Nagy Róbert: 99 Hasznos Munkajogi Kérdés és Válasz Munkavállalóknak, Magyar Munkaügyi Alapítvány, Szeged, 2014.
36. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog -Patrocinium Kiadó Budapest, 2014. Ember Alex: III.D. fejezet- A munkáltató személyében bekövetkező változás 135-142. p.; V. fejezet- Atipikus munkaviszonyok 271-302. p.; VII.A. fejezet- Munkaügyi ellenőrzés 359-374. p.; XII. fejezet- Munkavédelem 375-390. p.
37. Ember Alex: A katonai szolgálat, mint különleges közszerződési jogviszony a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV törvény szabályozása tükrében – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (VI. évf. 1. szám, 2014.) 3-28. p.
38. Ember Alex: A termőföldek tulajdonjogának átruházásáról – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (VI. évf. 2. szám, 2014.) 13-22. p.
39. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Bevezetés a társadalombiztosítási jogba (2. átdolgozott kiadás)-Patrocinium Kiadó Budapest, 2014. Ember Alex: II. fejezet- A magyar társadalombiztosítás története 18-34. p.
40. Ember Alex: A magyar társadalombiztosítás a második világháború utáni időszakban - Oposcula Szegediensia 6., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2014., 31-42. p.
41. Ember Alex: Több munkáltató által létesített munkaviszony – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (VII. évf. 1. szám, 2015.)

42. Ember Alex: Elévülés a Polgári Jogban – Szegedi Közjegyzői Közlöny, (III. évf. 1. szám, 2015.) 22-24. p.
43. Ember Alex - Halasi Barbara: A termőföldek adásvételéről és haszonbérletéről – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (VII. évf. 2. szám, 2015.) 1-26. p.
44. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Bevezetés a társadalombiztosítási jogba -Patrocinium Kiadó Budapest, 2015. Ember Alex: II. fejezet- A magyar társadalombiztosítás története 18-34. p.
45. Ember Alex: A munkáltató jogos gazdasági érdekének a védelme – In: Alapelvek és alapjogok (szerk: Lajkó-Varga), 2015, Szeged 113-124. p.
46. Ember Alex: A magyar társadalombiztosítás története (monográfia) – Munkaügyi Alapítvány, Kecskemét, 2016., 194. p.
47. Ember Alex: ILO (monográfia) – Munkaügyi Alapítvány, Kecskemét, 2016., 456. p.

VII. PhD fokozat megszerzését megelőző fontosabb publikációk

1. Ember Alex: Rendkívüli munkavégzés - Munkaügyi Szemle 50. évfolyam II. szám, Struktúra Munkaügy Kiadó, Budapest (2006. november) 52-54. p.
2. Ember Alex: Az üzemi baleset - Opuscula Szegediensia, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2007, 81-89. p.
3. Ember Alex: A választható béren kívüli juttatások rendszere - Miskolci jogi szemle, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008, 121-131. p.
4. Ember Alex: A rehabilitáció fontossága és hatályos hazai szabályozása - Társadalombiztosításról mindenkinek, Mont Humán Kiadó, (2008. december) 6-9. p.
5. Ember Alex: A választható béren kívüli juttatások rendszerének kialakulása az amerikai és a magyar jogrendszerben- Humánpolitikai Szemle, Mont Humán Kiadó, (2008. december) 13-24. p.
6. Ember Alex: Az üzemi baleset társadalombiztosítási történeti kialakulásának vázlata (Introduction to the Hungarian worker's compensation system)- Debreceni Jogi Műhely – V. évfolyam 1. szám, különszám (2008. január)
7. Ember Alex: Az üzemi baleset általános megközelítése- Társadalombiztosításról mindenkinek, Mont Humán Kiadó, (2009. március) 5-10. p.
8. Ember Alex: Szociális koordináció az Európai Unióban – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (I. évf. 1. szám, 2009.) 1-5. p.
9. Cserős László - Ember Alex: A munkabalesetek és foglalkozási betegségek kivizsgálásának fontosabb feladatai – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (I. évf. 1. szám, 2009.) 11-16. p.
10. Ember Alex: A magyar balesetbiztosítás története a kezdetektől az első világháború végéig (1. rész) - Társadalombiztosításról mindenkinek, Mont Humán Kiadó, (2009. május) 15-19. p.
11. Ember Alex: A magyar balesetbiztosítás története a kezdetektől az első világháború végéig (2. rész) - Társadalombiztosításról mindenkinek, Mont Humán Kiadó, (2009. június) 13-19. p.
12. Ember Alex: 111 hasznos munkajogi tanács munkavállalóknak- Magyar Munkaügyi Alapítvány, Szeged, 2009, 77 p.

13. Ember Alex: A magyar balesetbiztosítás története a kezdetektől az első világháború végéig (3., befejező rész) - Társadalombiztosításról mindenkinek, Mont Humán Kiadó, (2009. július) 12-23. p.
14. Ember Alex: A magyar balesetbiztosítás története az első világháború végétől a rendszerváltásig (1. rész) - Társadalombiztosításról mindenkinek, Mont Humán Kiadó, (2009. szeptember-október) 16-37. p.
15. Ember Alex: A munkahelyi stressz, mint a leggyakoribb modern foglalkozási megbetegedés – Acta Sana, A Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar Tudományos Lapja, (2009. II. szám) 15-23. p.
16. Ember Alex: Néhány gondolat a balesetbiztosítás átalakításának szükségességéről – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (I. évf. 2. szám, 2009.) 23-31. p.
17. Ember Alex: Migráns munkavállalók szociális biztonsága az Európai Unióban – Acta Juridica et Politica, Tomus LXXII, Fasc. 3., Szeged, 2009. 61-84. p.
18. Ember Alex: Európai uniós alapismeretek – tankönyv, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2010. 187. p.
19. Ember Alex: A kölcsönzött munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód és a kollektív munkajog- Humánpolitikai Szemle, 2010. február, Complex Kiadó Budapest 17-21. p.
20. Ember Alex: Egyszerűsített foglalkoztatás az alkalmi munkavállalói könyv helyett- Munkaügyi Szemle 54. évfolyam II. szám 2010., Struktúra Munkaügy Kiadó, Budapest 47-50. p.
21. Ember Alex: Balesetbiztosítás a 883/2004/EK rendelet tükrében – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (II. évf. 1. szám, 2010.) 25-33. p.
22. Ember Alex: A baleseti hozzátartozói nyugellátások- Társadalombiztosításról mindenkinek, Complex Kiadó Budapest, (XVIII. évfolyam 2010. július-augusztus) 18-22. p.
23. Ember Alex: A munkahelyi stressz és a CSR mint lehetséges megoldás- Humánpolitikai Szemle, 2010. szeptember, Complex Kiadó Budapest 25-32. p.
24. Ember Alex: Eljárás üzemi baleset esetén- Társadalombiztosításról mindenkinek, Complex Kiadó Budapest, (XVIII. évfolyam 2010. október) 9-18. p.
25. Ember Alex: Az egészségbiztosítás baleseti ellátásai- Társadalombiztosításról mindenkinek, Complex Kiadó Budapest, (XVIII. évfolyam 2010. december) 7-13. p.

VIII. Külföldi konferencia előadások és idegen nyelvű, illetve külföldön megjelent publikációk

1. Párizs, Sorbonne
2014. március 15., Paris
Előadás címe: Accidents at Work, Difficulties in the Hungarian System
2. Nemzetközi konferencia, Current issues in LAW on the level of EU member states
2015. november; Szófia
Előadás címe: Protected Employees under Council Directive 92/85/EEC and Relevant Implementation in the New Hungarian Labor Code
3. Ember Alex: Protected Employees under Council Directive 92/85/EEC and Relevant Implementation in the New Hungarian Labor Code, in: Current Issues in Law and Beyond on EU Level, Sofia University Publishing House, Bulgaria, *megjelenés alatt*.
4. Gábor Demeter – Penka Peykovska - Shared Pasts in Central and Southeast Europe, 17th–21st Centuries: Hungarian and Bulgarian Approaches Auxiliary Historical Disciplines Vol. VIII. Ember Alex: The International Labour Organization, Its Development in Hungary and the Current Situation in Bulgaria; Sofia-Bulgaria, 2015.
5. Badó Attila-Detlew W. Belling (Hrsg.): Rechtsentwicklungen aus europäischer Perspektive im 21. Jahrhundert- Acta Iuridica Universitatis Postaminensis/2 Ember Alex: The History of the Hungarian Social Security System, Universitätsverlag Postam 2014. 165-190. p.
6. Ember Alex: Hungarian Labour Law History. Preliminaries in Labour Law History.- Oposcula Szegediensia 5., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2013., 27-41. p.
7. Ember Alex - Fekete Norbert: Parties to Employment in the Hungarian Labor Law – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (III. évf. 2. szám, 2011.) 26-30. p.
8. Ember Alex - Fekete Norbert: The Principle of Cooperation in Labor Law – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (III. évf. 1. szám, 2011.) 31-35. p.
9. Ember Alex: Réflexion sur la nécessité de la transformation de l'assurance-accident – Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, (II. évf. 2. szám, 2010.) 45-47. p.
10. Ember Alex: A Few Thoughts about the need to Support Occupational Accident Prevention and the Need to Restructure the System of Work Safety Insurance- Oposcula Szegediensia 3., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2010, 49-52. p.
11. Ember Alex: The Procedural Rules for Claiming Accident Allowance- Oposcula Szegediensia 2. , Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2008, 59-67. p.

IX. Megjelenés alatt lévő tanulmányok

1. Ember Alex: Az elévülés és a naturális obligatio, JURA
2. Ember Alex: A tanulmányi szerződés, Miskolci Jogi Szemle
3. Ember Alex: A föld, mint tulajdonolható és elbirtokolható speciális dolog, Iustum Aequum Salutare
4. Ember Alex: A munkáltató jogutód nélküli megszűnése valamint a munkavállaló halála a munkaviszony megszűnésének szemszögéből, Pécsi Munkajogi Közlemények
5. Ember Alex: A versenytilalmi megállapodás, Debreceni Jogi Műhely
6. Ember Alex: Protected Employees under Council Directive 92/85/EEC and Relevant Implementation in the New Hungarian Labour Code, Szofia (Bulgária)
7. Ember Alex: A munkavállaló halála esetén az örökösöket illető jogok és kötelezettségek, In: Estate Planning
8. Ember Alex: The Antecedents of Hungary Joining the International Labour Organization, in: Prof. Czúcz Ottó ünnepi kötet
9. A munkavállalók törvényes érdekeinek a védelme a munkáltató fizetésképtelensége esetén, a Bérgarancia Alap, Jog-Állam-Politika

X. Tankönyv, tankönyv-részlet

1. Ember Alex: Európai uniós alapismeretek – tankönyv, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2010. 187. p.
2. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog I-II. -Patrocinium Kiadó Budapest, 2011. Ember Alex: XII. fejezet- Munkavédelem 215-227. p.; XIII. fejezet- Munkaügyi ellenőrzés 227-239. p.
3. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog I. - Patrocinium Kiadó Budapest, 2012. Ember Alex: IX. fejezet – A munkaszerződés módosítása, a munkáltató személyében bekövetkező változás 153-168. p.
4. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog II. -Patrocinium Kiadó Budapest, 2013. Ember Alex: XI. fejezet- Munkavédelem 231-248. p.; XII. fejezet- Munkaügyi ellenőrzés 249-263. p.
5. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Bevezetés a társadalombiztosítási jogba -Patrocinium Kiadó Budapest, 2013. Ember Alex: II. fejezet- A magyar társadalombiztosítás története 19-38. p.
6. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Munkajog -Patrocinium Kiadó Budapest, 2014. Ember Alex: III.D. fejezet- A munkáltató személyében bekövetkező változás 135-142. p.; V. fejezet- Atipikus munkaviszonyok 271-302. p.; VII.A. fejezet- Munkaügyi ellenőrzés 359-374. p.; XII. fejezet- Munkavédelem 375-390. p.
7. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Bevezetés a társadalombiztosítási jogba (2. átdolgozott kiadás)-Patrocinium Kiadó Budapest, 2014. Ember Alex: II. fejezet- A magyar társadalombiztosítás története 18-34. p.
8. Hajdú József - Kun Attila szerk.: Bevezetés a társadalombiztosítási jogba -Patrocinium Kiadó Budapest, 2015. Ember Alex: II. fejezet- A magyar társadalombiztosítás története 18-34. p.