

ANA ELENA RANTA
BOKOR-SZŐCS IZABELLA

Bizonyítás a romániai munkaügyi perekben: jogszabályi keretek, szakirodalmi áttekintés és aktuális bírói gyakorlat

Evidence in Romanian Labour Law Litigation: Legal Framework, Review of the Academic Literature, and Current Case Law

Abstract: This article examines evidentiary rules and means of proof in Romanian labour disputes, focusing on the special procedural provisions of the Labour Code (Articles 270–275) and, in particular, the reversed burden of proof under Article 272. After outlining the normative and doctrinal framework, the paper analyses first-instance tribunal decisions delivered in November 2025 in order to assess how evidence is used in practice. The case-law consistently confirms the central role of documentary evidence in labour litigation: employment contracts, job descriptions, internal regulations, disciplinary files, payroll records, and other employer-held documents are not only the most frequently requested and admitted forms of proof but also the decisive basis for judicial reasoning in most cases. The study also addresses the treatment of electronic records (such as e-mails and extracts generated from internal IT systems), highlighting that their probative value is not automatic; courts require clear proof of content, relevance, and proper identification, and they refuse to rely decisively on incomplete or insufficiently specified electronic material. Witness testimony typically plays a complementary role, mainly to clarify the factual reality of work performance and working conditions where documents do not fully capture those aspects. Expert evidence is used when specialized knowledge is necessary – most commonly for quantifying salary-related claims or alleged damages and for resolving technical issues. Overall, the findings indicate that labour disputes are structurally document-driven, while the allocation of the burden of proof reinforces the employer’s duty to act diligently and to maintain transparent, comprehensive documentation.

Keywords: burden of proof, Romanian labour law, case law, labour disputes, forms of evidence

Összefoglaló: A tanulmány a munkaügyi perekben alkalmazott bizonyítási szabályokat és bizonyítási eszközöket vizsgálja, a Munka Törvénykönyve XII. címének (270–275. cikkek) speciális eljárási rendelkezéseire, különösen a bizonyítási teher megfordítására (272. cikk) építve. A normatív és doktrinális keret bemutatását követően a kutatás 2025 novemberében hozott elsőfokú törvényszéki ítéletek alapján elemzi a bizonyítás gyakorlati működését. A joggyakorlat azt mutatja, hogy a munkaügyi jogvitákban a leggyakrabban alkalmazott és

döntő szerepű bizonyítási eszköz az okirati bizonyítás: munkaszerződés, munkaköri leírás, belső szabályzatok, fegyelmi iratok, bérjegyzékek és egyéb belső dokumentumok. A tanulmány külön kitér az elektronikus dokumentumok (például e-mailek és informatikai rendszerekből származó kimutatások) bizonyító erejének bírósági értékelésére, hangsúlyozva, hogy ezek önmagukban csak akkor lehetnek alkalmasak az állítások igazolására, ha tartalmuk és relevanciájuk kellően konkretizált és teljeskörűen bizonyított. A tanúbizonyítás jellemzően kiegészítő jelleggel jelenik meg, elsősorban a tényleges munkavégzési körülmények tisztázására, míg a szakértői bizonyítás főként a bér- és kárigények számszerűsítése, illetve technikai kérdések megválaszolása során bír kiemelt jelentőséggel. A következtetések szerint a munkaügyi perek bizonyítási szerkezete a dokumentumokra épül, a bizonyítási teher szabálya pedig a munkáltató fokozott diligenciáját és átlátható dokumentációs gyakorlatát teszi elengedhetetlenné.

Kulcsszavak: bizonyítási teher, román munkajog, bírói gyakorlat, munkaügyi jogviták, bizonyítási eszköz

1. Bevezetés

A munkaügyi jogviták a perjog rendszerében sajátos helyet foglalnak el, mind a bíróság elé vitt jogviszony jellegzetességei, mind pedig a jogalkotó által megállapított, a közjogtól részben eltérő eljárási rezsim miatt. A munkáltató és a munkavállaló között fennálló strukturális egyenlőtlenség – amelyet a munkáltató kedvezőbb gazdasági és szervezeti pozíciója idéz elő – olyan különös szabályok megalkotásához vezetett, amelyek célja a bírósághoz fordulás tényleges biztosítása és a munkavállalói jogok valós védelme. Ebben az összefüggésben a bizonyítás, és különösen a bizonyítási teher kérdése, központi jelentőségűvé válik a munkaügyi konfliktusok elbírálása során.

A Munka Törvénykönyve több olyan speciális eljárási normát állapít meg, amelyek részben eltérnek az általános szabályoktól; ezek közül a legjelentősebb az a rendelkezés, amely szerint a bizonyítási teher főszabály szerint a munkáltatót terheli. Ez a jogalkotói megoldás a munkaviszonyok gyakorlati realitásait tükrözi, amelyekben a munkáltató rendszerint birtokolja azokat a dokumentumokat és információkat, amelyek a tényállás megállapításához szükségesek. Ugyanakkor e szabály konkrét alkalmazása – azzal összefüggésben, hogy a bíróság aktív szerepet tölt be, és a munkavállalót is terhelik bizonyos eljárási kötelezettségek – számos értelmezési és joggyakorlati problémát vet fel.

Jelen munka célja, hogy első lépésben elemezze a munkaügyi perek bizonyítására vonatkozó releváns normatív és doktrinális keretet, majd a második lépésben bemutassa, miként alkalmazzák e szabályokat a bíróságok a gyakorlatban. A jogeseti elemzés arra irányul, hogy azonosítsa a leggyakrabban alkalmazott bizonyítási eszközöket, azok engedélyezésének és értékelésének kritériumait, valamint azt a szerepet, amelyet az ítéletek indokolásának megalapozásában betöltenek.

2. Normatív és doktrinális keret. A Munka Törvénykönyvének rendelkezései. A bizonyítási teherre, az elfogadható bizonyítékokra és a sajátosságokra vonatkozó releváns szabályok

A Munka Törvénykönyve¹ XII. címének III. fejezete a 270–275. cikkek között a munkaügyi konfliktusok rendezésére alkalmazandó speciális eljárási szabályokat állapít meg. Így a 270. cikk szerint a 266. cikkben² meghatározott ügyek mentesek a bírósági illeték és a bélyegilleték alól. E fejezet további releváns rendelkezései a 271. cikkben találhatóak, amely különös szabályokat állapít meg a munkaügyi konfliktusokra vonatkozó kérelmek sürgősségi eljárásban történő elbírálására (1. bekezdés), a tárgyalási határidők időtartamára, amelyek nem lehetnek hosszabbak 15 napnál (2. bekezdés), a fellebbezési határidőre, amely a határozat közlésének napjától számított 10 nap (2¹. bekezdés), valamint arra, hogy az elsőfokú bíróság határozatai kizárólag fellebbezéssel támadhatók (2². bekezdés).³

Ugyancsak a 270. cikk (3) bekezdése szerint a felek idézési eljárása akkor tekintendő szabályszerűen teljesítettnek, ha az idézésre legalább 24 órával a tárgyalási határidő előtt sor kerül. E rendelkezéssel összefüggésben a szakirodalom⁴ hangsúlyozza, hogy a gyakorlatban a bíróságok objektív lehetetlenségben vannak e határidők betartására, tekintettel a nyilvántartásba vett ügyek nagy számára, valamint a személyzethiányra. Ilyen körülmények között a polgári perrendtartás új szabályai közül az eljárás elhúzó-dása elleni kifogás intézményének alkalmazása teljes mértékben szükséges, a gyakorlat feladata pedig annak konkrét hasznosságát meghatározni.

A Munka Törvénykönyve 272. cikke szerint munkaügyi konfliktusokban a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, akinek kötelessége a védekezését alátámasztó bizonyítékokat legkésőbb az első tárgyalási napon benyújtani.

A hatályos Munka Törvénykönyvében szereplő 272. cikk tartalma megismétli a korábbi Munka Törvénykönyve 287. cikkének tartalmát, amelynek kapcsán az

1 2003. évi 53. törvény, újraközzétéve a Hivatalos Közlöny 345. számában, 2011. május 18-án.

2 A 266. cikk szerint: „A munkajogi joghatóság tárgyát azoknak a munkaügyi konfliktusoknak az elbírálása képezi, amelyek az egyéni vagy – adott esetben – kollektív munkaszerződések megkötésére, végrehajtására, módosítására, felfüggesztésére és megszűnésére vonatkoznak, a jelen törvénykönyv rendelkezései szerint, valamint a szociális partnerek közötti, a jelen törvénykönyv alapján létrejött jogviszonyokkal kapcsolatos kérelmek elbírálása.” A 2024. november 14-én a Hivatalos Közlöny 1139. számában közzétett 2024. évi 283. törvény e cikket kiegészítette, bevezetve a 266¹. cikket, amely szerint: „A 266. cikk értelmében munkaügyi konfliktusnak minősülnek azok a viták is, amelyek a munkaviszonyok megkötésére, végrehajtására, módosítására, felfüggesztésére és megszűnésére vonatkoznak, amennyiben azok alapját nem egyéni munkaszerződésen alapuló munkajogi jogviszonyok képezik, hanem külön törvények által szabályozott munkajogi jogviszonyok.”

3 A (2¹) és (2²) bekezdéseket a Munka Törvénykönyve XII. címének III. fejezetében található 271. cikk kiegészítése útján vezették be, a 2023. május 25-én a Hivatalos Közlöny 459. számában közzétett 2023. évi 42. sürgősségi kormányrendelet II. cikkének 5. pontja alapján.

4 Gálcá, 2022, 725–726.

Alkotmánybíróság úgy foglalt állást, hogy: „*A munkavállaló és a munkáltató a munkaügyi konfliktus két fele, egymással ellentétes pozícióban és ellentétes érdekekkel; eltérő helyzetük bizonyos tekintetben a jogi bánásmód különbözőségét is indokolja. A munkáltató az, aki birtokolja a dokumentumokat és minden egyéb, az ügy tisztázásához, valamint a munkajogi jogviszony felei jogainak és kötelezettségeinek megállapításához releváns bizonyítékot, ezért szükséges és természetes, hogy őt terhelje ezen bizonyítékok előterjesztésének kötelezettsége.*”⁵

Figyelembe véve, hogy a bizonyítási teher eljárási kérdés, és hogy az Alkotmány 126. cikkének (2) bekezdése szerint „*a bíróságok hatáskörét és az eljárás szabályait kizárólag törvény állapíthatja meg*”, teljes mértékben támogatjuk a vizsgált, a Munka Törvénykönyvében rögzített jogi norma alkotmányosságát, mivel az Alkotmány által említett „*eljárás szabályai*” kifejezés magában foglalja a bizonyítási teher meghatározását is.

Bár ezt a jogszöveg kifejezetten nem mondja ki, a rendelkezés értelmezéséből az következik, hogy a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, függetlenül attól, hogy perbeli pozíciója aktív (felperesi) vagy passzív (alperesi). A szakirodalomban kifejtett álláspontok szerint⁶ a 272. cikk nemcsak akkor alkalmazandó, ha a munkáltató felperes, hanem akkor is, ha alperes – utóbbi a gyakorlatban a leggyakoribb helyzet. A szabályt igazoló érv kapcsán az Alkotmánybíróság rámutat, hogy „*a munkáltatóra rótt bizonyítási teher a munkavállalóhoz képest erősebb pozíciójából, valamint abból az objektív helyzetből fakad, hogy a szükséges dokumentumok és adatok a munkáltató birtokában vannak, amelyek az ügy tisztázásához szükségesek*”.⁷

A Polgári perrendtartás 249. cikkében rögzített szabályra figyelemmel, amely szerint „*aki a perben állít valamit, köteles azt bizonyítani, kivéve a törvény által kifejezetten meghatározott eseteket*”, úgy ítéljük meg, hogy a vizsgált, a Munka Törvénykönyvében szereplő norma részben eltér a közös jogi szabálytól. A szakirodalom szerint⁸ e rendelkezés az általános normától eltérő rezsimet hoz létre, mellőzve azt a klasszikus szabályt, amely szerint a felperes köteles bizonyítani.

Álláspontunk szerint azonban eltérésről csak abban az esetben beszélhetünk, ha a munkavállaló indít pert; ha viszont a munkáltató nyújtja be a keresetlevelet, a 249. cikkben foglalt szabály teljeskörűen alkalmazandó. Következésképpen, függetlenül perbeli pozíciójától, a munkáltatót terheli a meghozott intézkedések jogszerűségének és megalapozottságának bizonyítása. Ennek ellenére – amint arra a szakirodalom rámutat – a munkavállaló sem mentesül teljesen a bizonyítás terhe alól, „*köteles kilépni a passzivitásból a munkáltató által lefolytatott bizonyítási cselekmények után, és indítványozhat olyan bizonyítékokat, amelyek cáfolják a munkáltató álláspontját*”.⁹

5 Az Alkotmánybíróság 2004/494. határozata, közzétéve a Hivatalos Közlöny 59. számában, 2005. január 18-án, valamint a 718. határozat 2006. október 24-éről, közzétéve a Hivatalos Közlöny 973. számában, 2006. december 5-én.

6 Țiclea és Georgescu, 2023, 527.

7 Az Alkotmánybíróság 2010/1247. határozata, amely a 2003. évi 53. törvény – a Munka Törvénykönyve – 264–268. cikkei alkotmányellenességére vonatkozó kifogás elutasításáról rendelkezik, közzétéve a Hivatalos Közlöny 847. számában, 2010. december 17-én.

8 Athanasiu, Volonciu, Dima és Cazan, 2011, 428.

9 Gálcă, 2022, 733.

Ezzel összefüggésben, a szakirodalomban kifejtett nézetekkel egyetértésben¹⁰ hangsúlyoznunk kell, hogy a gyakorlatban a bizonyítási teher megfordítását két tényező enyhíti: a bíróság aktív szerepe, illetve a munkavállaló támadó (offenzív) perbeli magatartása. Így a Polgári perrendtartás 22. cikkének (2) bekezdése alapján a bíróság hivatalból is elrendelheti bizonyítási cselekmények lefolytatását, mivel a jogszabály kimondja: *„A bíró kötelessége, hogy minden törvényes eszközzel törekedjen az igazság feltárásával kapcsolatos bármely tévedés megelőzésére, a tények megállapítása és a jog helyes alkalmazása alapján, annak érdekében, hogy megalapozott és törvényes határozatot hozzon. E célból, a felek által hivatkozott tényállás és jogi indokolás tekintetében a bíró jogosult arra, hogy magyarázatokat kérjen tőlük szóban vagy írásban, vitára bocsásson bármely ténybeli vagy jogi körülményt, még akkor is, ha az nincs megemlítve a keresetben vagy az ellenkérelemben, elrendelje az általa szükségesnek tartott bizonyítékok lefolytatását, valamint más, törvény által előírt intézkedéseket, még akkor is, ha a felek ellene vannak.”*

A munkavállalónak szintén lehetősége és érdeke, hogy olyan bizonyítékokat terjesszen elő, amelyek állításait a bíró előtt alátámasztják, annál is inkább, mert a szabályozás ezt nem tiltja; így szabadon hozhat bizonyítékokat állításai alátámasztására. Sőt, a Munka Törvénykönyve bizonyos esetekben – például a felmondásnál – a 81. cikk (2) bekezdésének második mondatában előírja, hogy ha a munkáltató megtagadja a felmondás nyilvántartásba vételét, a munkavállalónak joga van *„bármely bizonyítási eszközzel bizonyítani”* azt.

Különösen hasznosnak tartjuk a szakirodalomban tett megállapítást, miszerint bár az elemzett jogszöveg második része arra utal, hogy a munkáltató köteles *„a védekezését alátámasztó bizonyítékokat (legkésőbb az első tárgyalási napon) benyújtani”*, nem lehet szó minden bizonyítékról, és arról sem, hogy minden bizonyíték *„benyújtható”* lenne a megjelölt határidőn belül, mivel a dokumentumokat a bíróság elé a per kezdeti, írásbeli szakaszában terjesztik elő, a keresethez csatolva, a munkáltató által előterjesztett ellenkérelemhez. E dokumentumok szerepe, hogy konkretizálják és alátámasszák azokat a bizonyítékokat, amelyek engedélyezését a bíróságtól kérik; ezek lehetnek olyan iratok, amelyekre a megtámadott egyoldalú aktus épült, a kihallgatás (interrogatórium) kérdéspontjai, tanúkra vonatkozó megjelölések, kért szakértői vizsgálatok.¹¹

Ugyanakkor hangsúlyoznunk kell, hogy ha a kereset egy, a munkáltató által kibocsátott egyoldalú aktust támad, a munkáltatót terheli annak kötelezettsége, hogy a meghozott intézkedés alapjául szolgáló teljes dokumentációt benyújtsa, ugyanakkor joga lesz további bizonyítékokat is indítványozni saját álláspontja alátámasztására. Az ellenkérelemmel együtt benyújtott dokumentáció közlését követően a munkavállalónak lehetősége lesz újraértékelni a keresetben hivatkozott jogi és ténybeli okokat, valamint az eredetileg indítványozott bizonyítékokat; így joga lesz a kereset kiegészítésére és módosítására, valamint új bizonyítékok indítványozására. Ilyen helyzetben a munkáltató, alperesi minőségben, jogosult lesz álláspontját hozzáigazítani, és maga is új bizonyítékokat indítványozni.¹²

10 Gálcá, 2022, 734.

11 Panainte, 2021, 387.

12 Panainte, 2021, 387–388.

A Munka Törvénykönyve 273. cikke szerint a bizonyítás lefolytatása a sürgősségi eljárás rendjének tiszteletben tartásával történik, a bíróság pedig jogosult megfosztani a már engedélyezett bizonyíték előterjesztésének lehetőségétől azt a felet, aki annak lefolytatását indokolatlanul késlelteti. E rendelkezéssel a jogalkotó mindenekelőtt a munkáltatót ösztönzi arra, hogy kellő gondossággal és jóhiszeműen járjon el, anélkül, hogy lehetősége volna az eljárás időbeli elhúzására.¹³ Mivel a törvény nem határozza meg, milyen időintervallumon belül kell a bizonyítást lefolytatni, és nem magyarázza meg az „indokolatlan” késedelem jelentését sem, a bíróság mérlegelési jogkörében áll megállapítani, hogy a fél indokolatlanul késlekedett-e a bizonyítás lefolytatásával, és ennek megítélése konkrétan történik. Bár a munkáltató eleshet egy bizonyíték lefolytatásának jogától, ennek ellenére védekezhet az ellenfél állításainak és bizonyítékainak ténybeli és jogi megalapozottságát vitatva.¹⁴

A szakirodalom szerint e cikk rendelkezései mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra alkalmazandók, és perbeli pozíciójuktól függetlenül, amennyiben indokolatlanul késlekednek a számukra engedélyezett bizonyítékok lefolytatásával.¹⁵

A Munka Törvénykönyve 275. cikkében foglalt szabály alapján – amely szerint „*A jelen cím rendelkezéseit a Polgári perrendtartás rendelkezései egészítik ki*” – arra következtethetünk, hogy az elemzett normák különös szabályok, amelyek csupán néhány, a polgári peres eljárástól eltérő elemet adnak hozzá, miközben az eljárási normákat általános szabályként a Polgári perrendtartás rendezi; így a civil jogszabályok „általános” jellege a munkajogi szabályozáshoz viszonyítva ebben a kontextusban is megállapítható.

Ezért szükségesnek tartjuk két olyan polgári perrendtartási norma felidézését, amelyek a munkaügyi jogviták rendezésében a Munka Törvénykönyvének különös szabályait kiegészítik, nevezetesen a 250. és a 251. cikket. A Polgári perrendtartás 250. cikke a bizonyítás tárgyáról és a bizonyítási eszközökről így rendelkezik: „*Egy jogügylet vagy tény bizonyítása történhet okiratokkal, tanúkkal, vélelmekkel, valamely fél beismerésével – akár saját kezdeményezésre, akár kihallgatás (interrogatórium) útján –, szakértői véleménnyel, tárgyi bizonyítékokkal, helyszíni szemlével vagy bármely más, törvény által előírt bizonyítási eszközzel.*” Ugyanazon jogszabály 251. cikke szerint: „*Senki sem köteles bizonyítani azt, amit a bíróság hivatalból köteles tudomásul venni.*”

Az elemzett határozatokban a bíróságok következetesen a Munka Törvénykönyve 272. cikkében rögzített szabályból indulnak ki, amely szerint a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, és a munkáltató köteles bizonyítani az elrendelt intézkedések, illetve a védekezésként felhozott tényállítások megalapozottságát és jogszerűségét.

Így például az állami szektorban dolgozó munkavállalók által előterjesztett bérkövetelések tárgyában (Maros Megyei Törvényszék – 2025/2491. polgári ítélet, 2025. 11. 13.) a bíróság megállapította, hogy bár a felperesek megjelölték a követelt jogok jogalapját, a munkáltatót terhelte annak bizonyítása, hogy a munkaidőt ténylegesen hogyan szervezték meg, fennállt-e a tevékenység folyamatossága, illetve miként történt a munkaszüneti napokon végzett munka ellentételezése. Mivel nem álltak rendelkezésre olyan bizonyítékok, amelyekből az következett volna, hogy a szombati, vasárnapi

13 Panainte, 2021, 529.

14 Sävescu, 2007.

15 Preduț, 2019, 505.

vagy törvényes ünnepnapokon végzett munkát a munkáltató rendelte el, és az kötelező jellegű volt, a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a követelt jog nem bizonyított, és a keresetet elutasította.

A fegyelmi szankciót megállapító döntés elleni keresetekben (Dolj Megyei Törvényszék –2025/2083. polgári ítélet, 2025. 11. 13.) a bizonyítási teher kérdését differenciáltan vizsgálták. A bíróság hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak okiratokkal kell bizonyítania a fegyelmi vétség fennállását, a munkavállaló vétkességét és a szankció arányosságát, mégpedig a fegyelmi vizsgálatból származó iratok alapján (jelentések, magyarázó nyilatkozatok, munkaköri leírás, belső szabályzat). Az adott ügyben, bár a munkáltató bizonyította bizonyos vétségek fennállását, a bíróság úgy ítélte meg, hogy a szankció egyéniesítése nem volt arányos, ezért beavatkozott, és a kiszabott szankciót megváltoztatta.

Az elemzett határozatokból az is kitűnik, hogy amikor a munkavállaló elévülésre hivatkozik, a bíróság ellenőrzi, hogy a munkáltató teljesítette-e a bizonyítási terhet abból a szempontból, mikor szerzett tudomást a vétségről; a munkáltatónak kell bizonyítania a fegyelmi vizsgálat végső jelentésének dátumát, amelytől a 30 napos határidő kezdődik.

3. A joggyakorlat elemzése

A tanulmány második részében az egyes bizonyítási eszközöket azok gyakorisága alapján elemezzük a munkaügyi konfliktusok tárgyában indult perekben. Több, törvényszékek által hozott ítéletet tekintettünk át – ezek az elsőfokú bíróságok, amelyek e jogvitákban a bizonyítást lefolytatják –, mégpedig 2025 novemberében született ítéleteket. A kérdések, amelyekre választ kerestünk, a következők voltak: Melyek a leggyakrabban alkalmazott bizonyítási eszközök a munkaügyi perekben? Milyen bizonyítási eszközöket indítványoznak a felek, és ezek közül melyeket engedélyezi és folytatja le túlnyomórészt a bíróság? A bíróságok indokolása mely bizonyítási eszközön alapul? A Polgári perrendtartás és a Munka Törvénykönyve – a jelen munka elméleti részében bemutatott – rendelkezéseinek ismeretében sorra elemezzük az egyes bizonyítási eszközöket.

3.1. Okiratok

A Polgári perrendtartás 265. cikke szerint az okirat „*bármely írás vagy más rögzítés, amely jogügyletre vagy jogi tényre vonatkozó adatokat tartalmaz, függetlenül annak anyagi hordozójától vagy megőrzési és tárolási módjától*”. A Polgári perrendtartás 266. cikke kifejezetten kimondja, hogy az informatikai hordozón lévő okirat bizonyítékként ugyanazon feltételek mellett fogadható el, mint a papíralapú okirat, a törvényben előírt feltételek teljesítésének függvényében. Ugyancsak a 267. cikk szerint az elektronikus formában készült okiratokra a külön törvény rendelkezései vonatkoznak.

A vizsgált bírósági határozatok elemzése következetesen feltárja az okirati bizonyítás központi szerepét a munkaügyi jogviták rendezésében. Az összes figyelembe

vett ügyben az okiratok nemcsak a felek által leggyakrabban kért bizonyítékok voltak, hanem a bíróság által leggyakrabban engedélyezett bizonyítékok is, és a legtöbb esetben a döntés meghozatalában is meghatározó szerepet játszottak.

Az okiratok használatának gyakorisága a munkaviszonyok sajátosságaival magyarázható, amelyek alapvetően írásbeli jogügyleteken és belső dokumentumokon nyugszanak. A bíróságok e dokumentumokat használják fel a megtámadott intézkedések jogszerűségének és megalapozottságának ellenőrzésére, anélkül, hogy a legtöbb esetben más bizonyítási eszközök alkalmazása szükségessé válna.

A bíróságok rendszerint a munkaszerződésből indulnak ki, amely központi szerepet játszik a munkakör, a munkaidőnorma, a munkabér és a munkaviszony egyéb lényeges kikötéseinek megállapításában. Ezzel együtt a munkaköri leírást gyakran elemzik a munkavállaló konkrét feladatainak körülhatárolására, különösen fegyelmi szankciók esetében, amikor a bíróság azt vizsgálja, hogy a terhére rótt magatartás a vállalt kötelezettségek körébe tartozik-e.

Egy másik rendszeresen használt okiratcsoport a munkáltató által kibocsátott döntések köre, legyen szó fegyelmi szankcióról, a bérjogosultságok módosításáról vagy a munkaszerződés megszüntetéséről. Ezek az aktusok lényegesek, mivel jogszerűségük és megalapozottságuk többnyire közvetlenül a jogvita tárgyát képezi. A bérigényekkel vagy állítólag jogalap nélkül kifizetett összegek visszakövetelésével kapcsolatos ügyekben a bíróságok kiemelt jelentőséget tulajdonítanak a bérjegyzékeknek, a bérszelvényeknek és a bérkimutatásoknak, mivel ezek szolgálnak a kifizetés megtörténtének, valamint a pénzbeli jogok vagy kötelezettségek konkrét mértékének bizonyítására.

A kollektív munkaszerződéseket és a belső szabályzatokat is gyakran elemzik a bérjogosultságok, a szabadságok, a pótlékok vagy a munkaidő-beosztás értelmezéséhez. Egyes ügyekben például a belső szabályzat bizonyos rendelkezéseinek hiánya – például a tevékenység folyamatosságára vonatkozóan – döntő szerepet játszott a munkavállalók kérelmeinek elutasításában. Végül, de nem utolsósorban, a bíróságok rendszeresen támaszkodnak belső jelentésekre, a közvetlen felettesek feljegyzéseire és fegyelmi vizsgálati dokumentumokra is; ezek relevánsak a tényállás megállapításához, valamint az elévülési határidők és a fegyelmi eljárás betartásának ellenőrzéséhez is.

Az elemzett határozatokból az a következtetés vonható le, hogy a munkáltató belső okiratai – szerződések és dokumentumok – alkotják a munkaügyi perek bizonyítási magját; a bíróságok ezeknek a bizonyítékoknak erősebb bizonyítóerőt tulajdonítanak, mint más bizonyítási eszközöknek, amennyiben e dokumentumok közvetlenül tükrözik a munkajogi jogviszony tartalmát és alakulását.

A Dolj Megyei Törvényszék 2025/2083. ítéletében (2025. 11. 13.) a bíróság kifejezetten elemezte a fegyelmi szankciót megállapító döntés elleni keresetben bizonyítékként felhasznált elektronikus dokumentumok kérdését. Az ügyben a munkáltató e-mailek és belső informatikai rendszerekből generált dokumentumok létezésére hivatkozott annak alátámasztására, hogy a munkavállaló megsértette a személyes adatok védelmére vonatkozó kötelezettségeit; ezeket az elektronikus okiratokat a peranyaghoz listázások és belső jelentések formájában csatolták.

A bíróság megállapította, hogy az elektronikus dokumentumok elvileg elfogadható okiratok munkaügyi perekben, ugyanakkor hangsúlyozta, hogy bizonyítóerejük nem

értékelhető absztrakt módon vagy automatikusan. Konkrétan rámutatott, hogy a csatolt listázások csupán azt igazolták, hogy egy dokumentumot e-mailben elküldtek a munkavállaló szolgálati címéről a személyes címére, anélkül azonban, hogy a ténylegesen továbbított dokumentum tartalma megállapítható lett volna. Márpedig a fájl konkrét tartalmának és az abban szereplő adatok természetének bizonyítása hiányában a bíróság szerint nem lehetett kellő bizonyossággal megállapítani a cselekmény jogellenes jellegét vagy a személyesadat-védelmi kötelezettségek megsértését.

A bíróság így kiemelte, hogy pusztán egy elektronikus dokumentum vagy elektronikus továbbítás léte nem elegendő fegyelmi vétség bizonyítására; szükséges, hogy a munkáltató világosan és teljesszórően bizonyítsa a dokumentum tartalmát, az adatok személyes vagy bizalmas jellegét, valamint ezek kapcsolatát a munkavállaló munkaköri leírásban és belső szabályzatokban rögzített konkrét kötelezettségeivel. Ebben az összefüggésben az elektronikus dokumentumokat olyan okiratokként kezelték, amelyekre ugyanazok a világossági, teljességi és relevanciakövetelmények vonatkoznak, mint a papíralapú okiratokra; a bíróság nem tulajdonított döntő bizonyítóerőt hiányos vagy elégtelenül individualizált elektronikus bizonyítékoknak.

A hivatkozott határozatban a bíróság azt is kifejezetten rögzítette, hogy a fegyelmi szankció jogszerűségének és megalapozottságának vizsgálata szinte kizárólag a peranyagban fellelhető okiratokra támaszkodva történik, nevezetesen: a szankcionáló döntésre, a fegyelmi vizsgálat végső jelentésére, a munkaköri leírásra, a belső szabályzatra és a munkáltató belső dokumentumaira. A törvényszék hangsúlyozta, hogy a Munka Törvénykönyve 252. cikkének (2) bekezdése szerint a szankcionáló döntés tartalmát szigorúan a döntésben szereplő írásbeli megjelölések alapján kell ellenőrizni, és ezek hiánya vagy elégtelensége abszolút semmisséget von maga után, más bizonyítékokkal nem pótolható módon.

A bíróság kifejezetten megállapította, hogy a szankcionáló döntés „nem egészíthető ki külső elemekkel, amelyek megmagyaráznák a benne szereplő általános megjelöléseket, és e megjelölések hiánya sem pótolható egy feljegyzés csatolásával”, rámutatva, hogy a Munka Törvénykönyve 252. cikkének (2) bekezdése imperatív jellegű, és a munkavállaló védelmét szolgálja a visszaélésszerű intézkedésekkel szemben. Ez az indokolás a dokumentumok meghatározó szerepét emeli ki, mivel a szankció jogszerűségét kizárólag a munkáltató által kibocsátott iratok alapján vizsgálják.

Egy másik releváns példa – eltérő tárgyban – a Dolj Megyei Törvényszék 2025/2119. ítélete (2025. 11. 13.), amely olyan munkaügyi perben született, amelynek tárgya a tevékenység II. munkacsoportba sorolásának megállapítása volt.

Ebben az ügyben a bíróság hangsúlyozta az okirati bizonyítékok jelentőségét a felperes jogi helyzetének megállapításában, rámutatva, hogy a II. munkacsoportba sorolás nem vezethető le kizárólag a munkakör absztrakt jellegéből, hanem olyan dokumentumokkal kell bizonyítani, amelyek a ténylegesen végzett tevékenységet és a munka konkrét körülményeit tükrözik. A törvényszék az akciót főként a munkakönyvre, az egyéni munkaszerződésekre, a II. csoportba sorolt munkahelyek belső kijelöléséről szóló döntésre, valamint a munkáltató által kiadott hivatalos igazolásra alapítva adta helyt; e dokumentumok igazolták mind a ledolgozott időszakot, mind a munkakört és a részleget, ahol a felperes tevékenységét végezte.

A bíróság rámutatott, hogy e dokumentumok azért lényegesek, mert lehetővé teszik az 1990. évi 50. kormányrendeletben előírt feltételek ellenőrzését, nevezetesen egy speciális tevékenység fennállását, amelyet állandó jelleggel és a törvény által megkívánt minimális arányban végeztek. Az indokolás kifejezetten kimondja, hogy a munkahelyek magasabb munkacsoportokba való kijelölésének eljárását az alperesi egység szintjén elvégezték, és a peranyaghoz csatolt belső dokumentumok igazolták, hogy a felperes tevékenysége az 1990. évi 50. rendelet 2. mellékletének 34. pontjában felsorolt kategóriába tartozott.

Bár tanúbizonyításra is sor került, a törvénytészék hangsúlyozta, hogy annak szerepe megerősítő, nem pedig meghatározó volt, mivel a tényállás a csatolt okiratokból már kirajzolódott. A tanúvallomást a dokumentumokból származó adatok alátámasztására használták, nem azok hiányának pótlására. Azoknak az írásbeli aktusoknak a hiányában, amelyek igazolták volna a szakmai besorolást, a ledolgozott időszakokat és a belső kijelölési döntés fennállását, a munkakörülmények puszta leírása feltehetően nem lett volna elegendő a kereset elfogadásához.

3.2. Tanúbizonyítás

A Polgári perrendtartás 309. cikkének (1)–(3) bekezdése szerint a tanúbizonyítás minden esetben elfogadható, ha a törvény másként nem rendelkezik. Ha egy jogügylet tárgyának értéke meghaladja a 250 lejt, a jogügylet tanúkkal nem bizonyítható. A törvény azonban lehetővé teszi, hogy szakemberrel (professzionálissal) szemben bármely ügyletet tanúkkal bizonyítsanak, értékhatártól függetlenül, amennyiben a szakember az ügyletet szakmai tevékenysége gyakorlása körében kötötte; kivételt képez az az eset, amikor a törvény írásbeli bizonyítást ír elő. Ha a törvény egy jogügylet érvényességét írásbeli formához köti, az ilyen ügylet nem bizonyítható tanúkkal. Ugyancsak a Polgári perrendtartás 309. cikkének (4) bekezdése szerint a tanúbizonyítás elfogadhatatlan, ha valamely ügylet bizonyítására a törvény írásbeli formát ír elő, kivéve azokat az eseteket, amikor: „1. a fél anyagi vagy erkölcsi okból lehetetlen helyzetben volt, hogy okiratot készítsen az ügylet bizonyítására; 2. van írásbeli bizonyíték kezdete a 310. cikk szerint; 3. a fél az okiratot véletlen esemény vagy vis maior miatt elvesztette; 4. a felek – akár hallgatólagosan is – megállapodnak e bizonyítási eszköz használatában, de csak olyan jogokra nézve, amelyekkel rendelkezhetnek; 5. a jogügyletet csalás, tévedés, megtévesztés (dolus), erőszak miatt támadják, vagy – adott esetben – jogellenes vagy erkölcstelen okból abszolút semmisség terheli; 6. a jogügylet kikötéseinek értelmezése szükséges.” A 309. cikk (5) bekezdése kimondja a tanúbizonyítás elfogadhatatlanságát „*okiratban foglaltakkal szemben vagy azokon túl, valamint arra vonatkozóan sem, amit állítólag az okirat elkészítése előtt, alatt vagy után mondtak, még akkor sem, ha a törvény nem követeli meg írásbeli formát az adott jogügylet bizonyítására, kivéve a (4) bekezdésben előírt eseteket*”.

Az elemzett határozatok alapján a tanúbizonyítás kiegészítő bizonyítási eszközként jelenik meg, amelyet főként akkor alkalmaznak, amikor az okiratok nem elegendők a munkaviszony ténybeli valóságának bemutatásához. A bíróságok elsősorban a tevékenység tényleges lefolyásának, a munka tényleges feltételeinek vagy a felek magatartásának tisztázására engedélyezték a tanúk meghallgatását – olyan körülményekre, amelyek nem mindig vezethetők le kizárólag dokumentumokból.

A joggyakorlatból kitűnik, hogy a tanúbizonyítás értékét a bíróságok az okirati bizonyítékokkal együtt, azokkal összefüggésben értékelik; a tanúvallomásokot akkor tekintik relevánsnak, ha koherensek, közvetlen észleléssel rendelkező személyektől származnak, és más bizonyítékok nem cáfolják őket. Ellenbizonyítás hiányában a bíróságok e bizonyítási eszköznek jelentős bizonyítóerőt tulajdonítottak, de nem kezelték önállóan döntő bizonyítékként, hanem a bizonyítási anyag kiegészítő elemeként.

A Dolj Megyei Törvényszék 2025/2119. ítéletében (2025. 11. 13.) – munkaügyi per, megállapítási kereset, II. munkacsoport (korábban is említve) – a bíróság engedélyezte és lefolytatta a tanúbizonyítást, meghallgatva egy tanút, aki a felperessel együtt dolgozott ugyanabban a részlegben és ugyanabban az időszakban. A tanú részletesen leírta a konkrét tevékenységeket, a használt gépeket, a megmunkált anyagokat, a káros anyagok jelenlétét (por, mérgező gőzök, emulziók marónátron), valamint azt, hogy a munkaidő 100%-ában ilyen körülmények között folyt a munkavégzés.

A bíróság kifejezetten megállapította, hogy a tanúvallomás megerősíti a felperes állításait és kiegészíti a peranyaghoz csatolt okiratokat, rámutatva, hogy a vallomás igazolja a végzett munka valós jellegét és a tényleges munkakörülményeket, amelyek nem teljes egészében következtek a munkáltató belső dokumentumaiból. A tanúbizonyítás és az okiratok együttes mérlegelése alapján a bíróság helyt adott a keresetnek, és megállapította a tevékenység II. munkacsoportba sorolását.

Ez a példa azt mutatja, hogy a tanúbizonyítás lényeges lehet olyan ügyekben, ahol a jogvita tárgya a ténylegesen végzett munka valósága, és a dokumentumok nem tükrözik teljeskörűen a tevékenység konkrét körülményeit.

3.3. Szakértői bizonyítás

A Polgári perrendtartás 330. cikke szerint, amikor a bíróság úgy ítéli meg, hogy egyes ténybeli körülmények tisztázásához szakértők véleményére van szükség, a felek kérelmére vagy hivatalból egy vagy három szakértőt jelöl ki; szükség esetén pedig szakintézet vagy laboratórium bevonását rendeli el. Ha szűken specializált területeken nincsenek engedéllyel rendelkező szakértők, a törvény lehetővé teszi, hogy a bíró egy vagy több szakember vagy szaktekintély álláspontját kérje ki az adott területen, hivatalból vagy bármely fél kérelmére. A szakértői vizsgálatban részt vehetnek a felek által választott, a bíróság által engedélyezett szakértők is, akik a felek tanácsadóiként járnak el; lehetőségük van tájékoztatást adni, kérdéseket és észrevételeket megfogalmazni, és szükség esetén jelentést is készíthetnek.

A munkaügyi perekben a szakértői bizonyítás technikai vagy szakismereti jellegű bizonyítási eszköz, amelyet akkor alkalmaznak, amikor az ügy eldöntéséhez olyan ismeretek szükségesek, amelyek meghaladják a bíróság jogi kompetenciáját. Gyakran fordul elő bérjogosultságokkal kapcsolatos vitákban, pótlékok számításánál, munkaviszonyban szerzett szolgálati idő megállapításánál, munkakörülmények értékelésénél, kárérték meghatározásánál vagy munkaképességgel kapcsolatos kérdésekben.

A szakértői bizonyítás szerepe, hogy összetett tényállási helyzeteket tisztázzon egy független szakértő által végzett objektív elemzés útján, a periratokban szereplő dokumentumok, számviteli nyilvántartások vagy alkalmazandó műszaki normák alapján. A szakértő következtetései nem helyettesítik a bíróság mérlegelését, ugyanakkor

lényeges bizonyítási eszközt jelentenek, amely lehetővé teszi, hogy a bíró pontos és ellenőrizhető adatokra alapozza döntését.

A bírói gyakorlatban a szakértői bizonyítást rendszerint más bizonyítékokkal, különösen okiratokkal, esetenként pedig tanúbizonyítással együtt értékelik; az egyik elemzett határozatban a bíróság hangsúlyozta, hogy a szakértői bizonyítás nem pótolhatja az alapbizonyítékok hiányát, hanem azok értelmezésére és számszerűsítésére szolgál.

A Kovászna Megyei Törvényszék 2025/703. ítéletében (2025. 11. 13.) – munkaügyi per, vagyoni felelősségi kereset – a bíróság engedélyezte a könyvvizsgálati szakértői jelentést annak megállapítására, hogy fennáll-e a kár, és mekkora annak pontos mértéke, illetve hogyan számolták ki a munkáltató által követelt összegeket. A szakértői vizsgálat célja a peranyaghoz csatolt pénzügyi-számviteli dokumentumok ellenőrzése volt, és annak megállapítása, hogy az állított kár valós, biztos és értékelhető-e – ami a vagyoni felelősség megállapításának lényeges feltétele.

Bár a keresetet végül okafogyottság miatt elutasították (a kárt teljes egészében egy másik ügyben hozott jogerős határozattal már behajtották), a bíróság rögzítette, hogy az ilyen jellegű perekben a szakértői bizonyítás a megfelelő bizonyítási eszköz, mivel a kár mértékének meghatározásával kapcsolatos kérdések nem tisztázhatók kizárólag jogi megítéléssel vagy pusztán okiratokkal.

4. Következtetések

A normatív keret és a közelmúltbeli joggyakorlat elemzése megerősíti, hogy a munkaügyi perekben a bizonyítás rendjét a munkavállaló védelme és a polgári per alapelveinek tiszteletben tartása közötti kényes egyensúly határozza meg. A Munka Törvénykönyve 272. cikkében rögzített szabály, miszerint a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, a közjogtól való, a munkáltató domináns helyzete és a releváns bizonyítási eszközök birtoklása által indokolt eltérés. Ugyanakkor a bizonyítási teher megfordítása nem mentesíti a munkavállalót minden bizonyítási kötelezettség alól; aktív szerepe elengedhetetlen a munkáltató állításainak cáfolatában és a tényállás tisztázásában.

A bírói gyakorlat szempontjából egyértelműen megállapítható, hogy az okirati bizonyítás központi helyet foglal el a munkaügyi jogviták rendezésében. Az egyéni munkaszerződés, a munkaköri leírás, a munkáltatói döntések, a belső szabályzatok, a bérdokumentumok és a fegyelmi vizsgálati iratok alkotják azt a bizonyítási magot, amely alapján a bíróságok a megtámadott intézkedések jogszerűségét és megalapozottságát ellenőrzik. A technológiai fejlődés környezetében az elektronikus dokumentumokat is olyan okiratokként kezelik, amelyekre ugyanazok a világossági, teljességi és relevanciakövetelmények vonatkoznak; a bíróságok nem tulajdonítanak bizonyítóerőt elégtelenül individualizált elektronikus bizonyítékoknak.

A tanúbizonyítás következetesen kiegészítő bizonyítási eszközként jelenik meg, amely nélkülözhetetlen azokban az ügyekben, ahol a jogvita tárgya a ténylegesen végzett munka valósága vagy a tevékenység tényleges feltételei. Bizonyító értékét az

okiratokkal együtt, azokkal összefüggésben mérlegelik; a tanúvallomások szerepe az írásbeli dokumentumokból származó adatok megerősítése vagy kiegészítése. A szakértői bizonyítás ezzel szemben alapvető technikai funkciót tölt be, és speciális kérdések tisztázására szolgál – például a károk számszerűsítésére vagy a bérigények kiszámítására –, anélkül azonban, hogy pótolhatná az alpbizonyítékok hiányát.

Összefoglalva, a munkaügyi jogvitákra jellemző a túlnyomórészt írásbeli bizonyítás, amelyet más bizonyítási eszközök csak eseti jelleggel egészítenek ki; a bíróságok fokozott figyelmet fordítanak az eljárási szabályok és a bizonyítási teher tiszteletben tartására. Ez a megközelítés hozzájárul a tisztességes eljárás biztosításához és a munkajog céljának megvalósításához, nevezetesen a munkajogi jogviszonyban strukturálisan hátrányos helyzetben lévő fél tényleges védelméhez.

Irodalomjegyzék

- Panainte, S. (2021) *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*. București: Editura Hamangiu, 2021.
- Țiclea, A. és Georgescu, L. (2020) *Codul Muncii. Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență*. București: Universul Juridic.
- Săvescu, A. E. (2007) 'Probațiunea în conflictele de muncă', *Revista Română de Dreptul Muncii*, 2007/3.
- Preduț, M. C. (2019) *Codul muncii comentat*. București: Universul Juridic.
- Gâlcă, C. (2022) *Codul Muncii Comentat și adnotat, Vol. II., art. 111–282*. cikkek. București: Editura Rosetti International.
- Athanasiu, A., Volonciu, M., Dima, I. és Cazan, O. (2012) *Codul muncii. Comentarii pe articole. Actualizare la vol. I-II*. București: Editura C.H. Beck.