

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Szerző: dr. Korsós Judit

BEVEZETÉS

Tanulmányomban a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének fajtáit mutatom be kitérve ezen jogintézmények körében kialakult ítélkezési gyakorlatra. A modern munkajog két évszázados evolúciója során egyre fontosabb jogággá fejlődött, a munkavégzés sajátosságai miatt vált önállóvá.

A társadalom minden rétegét érinti, ezért is van kiemelkedő jelentősége a szabályozás helyességének. A jogi szabályozás garanciális feltételrendszert állapít meg, mely a felek (a munkáltató és a munkavállaló) egyensúlyának megteremtését és a fenntartását szolgálja, amely a gazdasági alkotmányosság intézményrendszerében ölt testet.

A munkajogviszonyok szociális tartalmúak is, olyan kapcsolatot fejeznek ki, amelyben a felek a gazdasági forgalomban nem egyneműek, érintik résztvevőiknek a megélhetését, illetve annak forrását biztosítják. Ezért is tartom fontosnak az általam választott téma részletes bemutatását, mivel ezek a tényállások biztosítják azt, hogy se a munkáltató, se a munkavállaló érdekei ne sérüljenek, ha a munkaviszony valamilyen oknál fogva megszűnik, vagy a munkaviszonyt megszüntetik.

I. A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE

A munkaviszony megszűnésén annak a felek külön jognyilatkozata nélküli megszűnését értjük. Ebben az esetben nincs szükség a felek erre irányuló akaratnyilatkozatára, automatikusan megszűnik a munkaviszony a törvényben meghatározott objektív feltételek bekövetkezésével.

A törvény öt esetet sorol fel:

- a munkavállaló halálát,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnését,
- a határozott idő lejártát,
- a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a Munka törvénykönyvének hatálya alá tartozását,
- a törvényben meghatározott más esetet.

Tekintettel arra, hogy a munkaviszony a munkavállaló oldalán személyhez kötött jogviszony, a munkavállaló munkaviszonya alapján személyes munkavégzésre köteles, a munkavállaló halálával, a halál bekövetkezésének napján megszűnik a munkaviszony. A munkaviszonyból származó anyagi követeléseket, úgymint ki nem fizetett munkabérét, egyéb járandóságát az örökös igényelheti, kivéve

azokat az igényeket, amelyek a munkavállaló személyéhez kötöttek. Szintén az örökös részére kell átadni az elhalálozott munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos okmányait, egyéb iratait is.

A munkáltatói oldalon a munkaviszony nem ennyire személyhez kötött, a természetes személy munkáltató halála nem feltétlenül jár együtt a munkajogviszony megszűnésével, így amennyiben a munkáltató természetes személy, úgy a halála nem jelenti a munkaviszony megszűnését. Ilyenkor az örökösei lesznek a jogutódok, ők lesznek a munkaviszony új alanyai a munkáltatói oldalon, a munkaviszony tovább folytatódik és csak külön intézkedéssel szüntethető meg. Ugyancsak nem szűnik meg a munkaviszony abból az okból, ha a természetes személy munkáltató felhagy az üzemével, vagy az arra jogosító jogával, például vállalkozói jogosítványával. Ilyen esetben is külön intézkedéssel szüntethető meg a munkaviszony.

Ha viszont a munkáltatói oldalon nem természetes személy áll, és az jogutód nélkül megszűnik (például felszámolási vagy végelszámolási eljárás következtében megszűnik a gazdasági társaság), a munkaviszony is automatikusan megszűnik minden további intézkedés nélkül. A munkaviszony megszűnésének napjaként azt a napot kell tekinteni, amely nappal a gazdasági társaság munkáltatót az illetékes cégbíróság a cégjegyzékből jogerősen törli. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkavállalót megilleti a végkielégítés, valamint a felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg. Ez utóbbi akkor nem illeti meg a munkavállalót, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp nem rendelkezik.

Ezzel ellentétben a munkáltató jogutódlással történő megszűnése nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, ez esetben az átadó munkáltatóról az átvevő munkáltatóra szállnak a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek.

A munkaszerződésben meghatározott időtartam lejárta esetében a munkajogviszony megszűnéséhez azért nem szükséges a felek külön akaratnyilatkozata, mivel ezt a munkaszerződés megkötése során már megtették. A határozott idő lejárta a munkaviszonyt megszünteti. A korábbi szabályozással ellentétben nem válik határozatlan idejűvé a munkaviszony akkor sem, ha a megszűnést követően a munkavállaló akár csak egy nappal is tovább dolgozik a munkáltatójánál. A határozott idejű munkajogviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. Akkor, ha a határozott időtartamot nem naptárilag, hanem az elvégzendő munka várható időintervallumának megjelölésével határozzák meg, a munka tényleges befejeződésének lesz jelentősége és nem az orientáló jelleggel esetlegesen megadott naptári napnak. Ide sorolandó az az eset is, mikor időintervallum megjelölésére sem kerül sor, hanem a jogviszony konkrét feladat elvégzésére, vagy helyettesítésre jön létre, a munkaviszony a feladat elvégzésével, vagy a helyettesített munkavállaló ismételt munkába állásával szűnik meg.

Kérdésként merült fel, hogy hogyan alakul a határozott időre létesített munkaviszony, ha a munkáltató a határozott időtartam alatt jogutód nélkül megszűnik. Ebben a speciálisnak nevezhető esetben a határozott időre létesített munkaviszony a határozott idő letelte előtt külön jognyilatkozat nélkül, automatikusan megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével egyidejűleg. A megszűnés jogcímét nem érinti, ha a jogutód nélküli megszűnésről szóló tájékoztatásban a munkáltató tévesen a munkaviszony megszüntetéséről nyilatkozott (BH2013.163.).

A munkaviszony megszűnik a törvényben meghatározott más esetben is. A Btk. 61. § (3) bekezdése szerint a közügyektől eltiltott az ítélet jogerőre emelkedésével elveszti mindazon tagságát, állását, tisztségét, katonai rendfokozatát vagy megbízását és kitüntetését, amelynek elnyerését a (2) bekezdés kizárja. Abban az esetben, ha az illető állása munkajogviszonyt (közalkalmazotti, vagy köztisztviselői jogviszonyt) érint, ez a jogviszony minden külön munkáltatói jognyilatkozat nélkül az ítélet jogerőre emelkedésének napjával megszűnik. Az MK. 13. számú állásfoglalása értelmében a munkajogviszony azonnali hatályú megszűnésén az a körülmény sem változtat, ha az elítéltet az elítélés következményei alól mentesítik, vagy ha kegyelemben részesül.

A foglalkozástól eltiltó ítélet hatálya kiterjed a munkavállaló munkaviszonyára, azonban a munkaviszonya nem szűnik meg automatikusan. Az ilyen munkaviszony megszűnéséhez a munkáltatói intézkedés szükséges, és erre a munkáltató köteles.

További megszűnési esetet jelent, ha a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók száma egyre csökken, vagy munkakör megosztás esetében, ha a munkavállalók száma egy főre csökken.

Megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltatói jogutódlás alapját képező önálló gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján átvevő munkáltató nem a Munka törvénykönyvének hatálya alá tartozik. Ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a törvény hatálya alá tartozik, akkor a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli. A munkáltató a munkaviszony megszűnését megelőzően 15 nappal köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés tervezett vagy ismert időpontjáról, illetve a megszűnés indokát is meg kell jelölnie.

Összességében szükséges rögzíteni, hogy a munkaviszony megszűnésének esetei kógensek, azoktól a felek megállapodása nem térhet el, sem csökkenteni, sem bővíteni nem lehet az esetek (jogcímek) számát.

II. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkaviszony a következő esetekben meghatározott külön jognyilatkozat alapján szűnik meg:

- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- valamelyik fél felmondásával,
- valamelyik fél azonnali hatályú felmondásával.

Ezen felsorolás is tükrözi, hogy a munkaviszony megszüntetésének esetei valamelyik, vagy adott esetben mindkét fél akaratát tükrözi, a fél, illetve felek akaratnyilatkozata szükséges hozzá. A megszüntetés tehát valamelyik fél egyoldalú, vagy mindkét fél kétoldalú jognyilatkozata alapján történik. A törvény által felsorolásra került esetek - csakúgy mint a megszűnés jogcímei - kógensek, a felek attól nem térhetnek el.

Amennyiben a megszüntetést a jognyilatkozatot tevő fél indokolni köteles, úgy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tevő fél bizonyítja. Az MK 95. számú állásfoglalása tartalmazza a valós, világos és okszerű indokolás követelményeinek meghatározását

A világosság követelményének értelme, hogy az indokot a másik fél megismerhesse és ellenőrizhesse, azt vitathassa, védekezéseit előadhassa. Azokat a konkrét tényeket, körülményeket kell tartalmaznia az indokolásnak, amelyekre a megszüntetést alapították. Egyértelműen ki kell derülnie belőle, hogy miért kívánja megszüntetni a jogviszonyt.

A valóság követelménye akkor valósul meg, ha az indokolásban megjelölt tények, körülmények ténylegesen, objektíven megtörténtek.

Az okszerűség követelménye akkor áll fenn, ha az indokból arra lehet következtetni, hogy a munkaviszony fenntartására nincs lehetősége a félnek.

Amennyiben több indok került megjelölésre a jognyilatkozatban, úgy elég, ha legalább egy megfelel a jogszabályban előírt jogszerűségi követelményeknek.

A bírói gyakorlat szerint, ha a megszüntető nyilatkozatot nem kötelező indokolni, de a nyilatkozatot tevő mégis közöl indokolást, úgy annak a valóság, világosság és okszerűség követelményeinek keretein

belül teheti csak meg. Azoknak a megszüntető nyilatkozatoknak pedig, amelyek indoklás nélküliek viszont a rendeltetésszerű joggyakorlás és egyenlő bánásmód követelményének meg kell felelnie.

1. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE A FELEK KÖZÖS MEGEGYEZÉSÉVEL

A felek mind a határozatlan, mind a határozott időre létesített munkaviszonyt megszüntethetik közös akaratnyilatkozatukkal. Közös megegyezéssel akkor szüntethető meg a munkaviszony, ha mindkét fél kifejezetten és egybehangzóan úgy nyilatkozik, hogy a munkaviszonyt a közösen meghatározott időpontban meg kívánja szüntetni. Ily módon a munkaviszony megszüntethető akár azonnali hatállyal, akár valamely későbbi időpontra. A megállapodás érvényességéhez írásba foglalás szükséges.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén felmondásra nincs szükség, ezért a felmondási korlátozások ebben az esetben nem jönnek figyelembe.

A munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése azonban nem azonos a polgári jogból ismert felbontó szerződéssel, azaz a felek ex tunc hatállyal nem szüntethetik meg a munkajogviszonyt.

A gyakorlatban nem egy esetben kétséges a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének érvényessége. A munkáltatók törekvése sokszor arra irányul, hogy a létszámleépítést ne egyoldalú jognyilatkozattal, hanem a munkavállalóval történő közös megegyezéssel valósítsa meg, elsősorban a létszámleépítés költségeinek csökkentése érdekében. Számos esetben bebizonyosodott, hogy a munkavállalók tájékozatlansága miatt a közös megegyezés akarathibában szenved, ugyanis a munkavállaló nem volt birtokában annak az ismeretnek, hogy az egyes megszüntetési módok a munkaviszony megszüntetésekor számára milyen járandóságokat jelentenek. A bíróság más esetben arra az álláspontra helyezkedett, hogy önmagában az a körülmény, amelyben a munkáltató a munkavállaló által elkövetett valós, vagy vélt kötelességszegésre tekintettel szankciókat helyezett kilátásba, és ennek mintegy elmaradása fejében a munkajogviszonyt a felek közös megegyezéssel megszüntették, nem jelent a sikeres megtámadás alapjául szolgáló jogellenes fenyegetést.

2. FELMONDÁS

Az 1992-es Mt. a rendes felmondás megnevezést használta, ezen jogcím helyébe lépett a felmondás, mint a munkajogviszony megszüntetésének egyik jogcíme.

A munkaviszony leggyakoribb megszüntetési módja annak bármelyik fél részéről a felmondási időnek megfelelő előreléptetéssel történő egyoldalú megszüntetése. A felmondás hatása tehát az, hogy

következtében a munkajogviszony előre meghatározott időponttal a másik fél akaratától függetlenül, sőt akarata ellenére is megszűnik.

A felmondási jog mindkét felet megilleti, azt érvényesen kizárni nem lehet, közvetett módon sem akként, hogy a munkaszerződés élethossziglan állásról rendelkezik.

Felmondással személyesen a munkavállaló, illetve a munkáltató (munkáltatói szervezet esetén a munkavállalóval szemben, a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult) a másik félhez intézett, írásba foglalt nyilatkozattal élhet.

A felmondás, mint közlést igénylő jognyilatkozat, azzal válik hatályossá, ha azt a másik szerződő féllel közlik. Ezt a polgári jog általános szabályai figyelembevételével kell megítélni.

A felmondás a nyilatkozót köti, vagyis az a címzett által történt átvételt követően, annak hozzájárulása nélkül nem vonható vissza. Ugyanez áll a felmondási nyilatkozat módosítására is, például a felmondási időpont változtatására, annak is csupán megállapodás alapján van helye. Ha a felmondás a felmondási idő lejártával, a munkaviszony megszűnt.

A munkaviszony csak a maga egészében mondható fel, egyes kikötések felmondásának nincs helye.

2.1. FELMONDÁS A MUNKÁLTATÓ RÉSZÉRŐL

A munkáltatói felmondás szabályai kötöttebbek a munkavállalói felmondásra vonatkozó rendelkezéseknél. A munkáltató ugyanis a felmondását a felmondási nyilatkozatban világosan indokolni és vita esetén a közölt indok valóságát és okszerűségét bizonyítani tartozik. Korlátozzák a munkáltatói felmondást a felmondási tilalmak és korlátozások szabályai is, amelyek bizonyos esetekben kizárják, vagy megnehezítik a felmondást.

Az előbbiekre tekintettel hazánkban a munkáltatói felmondásra a relatíve kötött rendszer érvényesül.

Az Mt. nem sorolja fel azokat az eseteket, amikor a munkáltató a munkajogviszonyt felmondással felmondhatja, csak ennek kereteit jelöli meg. E szerint a felmondás oka csak a munkavállaló képességeivel, a munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. E kereteken belül azonban bármely indok a felmondás alapjául szolgálhat, feltéve, hogy az megfelel az egyéb követelményeknek is.

A törvény a felmondás esetére többirányú kötöttséget ír elő. Ez mindenekelőtt azt jelenti, hogy a felmondást főszabály szerint indokolni kell. Az indokolásra a valóság, világosság és okszerűség

követelményét alkalmazni kell. Az indokok eltérőek attól függően, hogy a munkáltató határozatlan vagy határozott idejű munkaviszonyt kíván felmondással megszüntetni.

Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, és vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania a felmondás indokának valóságát és okszerűségét is.

A felmondásnak tehát először is világosnak kell lennie. A munkáltatói felmondás akkor fejezi ki világosan a felmondás okát, ha megjelöli azokat a konkrét tényeket, illetőleg körülményeket, amelyekre a felmondás épül. Ez történhet részletező, vagy összefoglaló meghatározással egyaránt. Az a lényeg, hogy a felmondás okaként közltekéből megállapítható legyen az, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára.

Világos tehát például az az indoklás, amelyben a munkáltató pontosan leírja, hogy a munkavállalót egymást követő rövid időközönként követő három alkalommal a munkaidő alatt ittas állapotban találták, de világos a pusztán azt rögzítő indoklás is, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt rendszeresen italozott.

Nem tekinthető ugyanakkor világosnak az olyan indoklás, amely a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget annak megismerésére, hogy miért nincs szükség a munkájára és így nem is tudja azt ellenőrizni és a munkaügyi jogvitára sem tud ezért kellőképpen felkészülni. Ilyen megítélés alá esik különösen az olyan tartalmatlan, általános indoklás, mint például hogy a „munkavállaló nem tudja jól ellátni munkakörét”.

Vita esetén a munkaadónak, mint nyilatkozatot tevőnek kell bizonyítani a felmondás indokának valóságát. Ez mindenekelőtt azt jelenti, hogy a munkaadó a felmondás indokaként csak olyan okokra utalhat, amelyek valóságosak, igazak. A tényeknek nem megfelelő indoklás nem fogadható el. Így például, amikor a munkaadó átszervezésre hivatkozva mondja fel a munkajogviszonyt anélkül, hogy átszervezésre valóban sor került volna.

A felmondásnak a felmondási iratban történt indoklása utólag nem egészíthető ki és nincs helye olyan új felmondási indok bizonyításának, amelynek közlése a felmondásban nem történt meg. Ha azonban a felmondási irat összefoglalóan jelölte meg a felmondás indokát, annak nyilvánvalóan nincs akadálya, hogy a munkaadó vita esetén konkrétumokkal támassza azt alá.

A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára valóban nincs szükség.

Lényeges követelmény, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben olyan magatartást tanúsít, ami az általános magatartási követelményeknek nem felel meg, azaz a munkavállalónak felróható, úgy az megfelel a felmondás jogszerű indokának. Ilyen eset például a jogszerű utasítás végrehajtásának megtagadása, ami bizalomvesztéshez vezetett. Ilyen bizalomvesztés alapját szolgálhatja a munkáltató belső szabályzatának megsértése vagy olyan magatartás tanúsítása, mely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sérti. Ebbe a kategóriába sorolandó az az eset is, ha a munkavállalót foglalkozásától jogerősen eltiltották.

A korábbi szabályozással ellentétben a jelenlegi törvény nem tartalmazza azt a rendelkezést, hogy a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. Azzal az indokkal nem tartalmazza az új jogszabály ezt a rendelkezést, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik.

A munkavállaló képességének hiánya is megalapozhatja az indokolás okszerűségét. Ez a képességhiány lehet akár egészségbeli, akár szakmai alkalmassági hiány. Az egészségügyi alkalmatlanságot foglalkozás-egészségügyi orvos szakvéleménye alapján lehet megállapítani, míg a szakmai alkalmatlanságot az általános követelmények alapján elvárható szakértelem hiánya jelenti.

A munkáltató gazdaságos működésével összefüggő okszerű indokolás például az átszervezés, a létszámcsökkentés vagy a minőségi csere. Azonban a munkavállaló munkakörével közvetlen összefüggésben kell lennie az indoknak, viszont az ilyen ok gazdasági célszerűsége nem vizsgálható. Az sem lehet vizsgálat tárgya, hogy több azonos munkakörrel rendelkező munkavállaló közül milyen kiválasztási szempontot vett figyelembe a munkáltató. Lényeges feltétel, hogy az indoknak időszerűnek kell lennie a felmondás közlésekor.

Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás soha nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául. A jogutód munkáltató azonban a jogutódlást követően saját működési körébe tartozó okból eszközölhet felmondást. A felmondási jog további korlátozását jelenti, hogy amennyiben a munkavállaló a napi 12, heti 48 óránál hosszabb beosztás szerinti munkaidőre kötött megállapodást felmondja, úgy önmagában ez sem szolgálhat a felmondás indokául.

Valósága ellenére sem fogadható el az az indoklás, hogy a munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt, mivel ebből nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait jól ellátó munkavállaló munkája a munkaadónál a továbbiakban nem szükséges. Másfelől a munkavállaló munkakörét is érintő átszervezés, a gyártási profilnak más végzettséget igénylő átállítása okszerűvé teszi az érintett munkavállalók munkajogviszonya felmondását.

Az előírt módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkajogviszony megszüntetésének jogellenességét, ha bebizonyosodik, hogy a munkáltató a felmondási jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta.

Ugyanakkor van két eset, amikor a munkáltató a határozatlan idejű munkaviszony felmondását nem köteles indokolni:

- ha a munkavállaló vezető, vagy vezetőnek minősül,
- ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása szempontjából öregségi nyugdíjra való jogosultság címén nem minősül nyugdíjasnak, aki a 62. életévét nem töltötte be, tekintet nélkül arra, hogy egyébként társadalombiztosítási szabályok szerint öregségi nyugdíjra jogosult. Nem elég a jogosultság megszerzése a munkavállaló nyugdíjasnak minősüléséhez, csak akkor tekintendő nyugdíjasnak, ha számára a nyugellátást jogerős határozattal megállapították.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti:

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Mindezek alapján a megszüntetés indoka lehet az is, hogy egy a munkáltató ráhatási képességén kívül eső külső, elháríthatatlan ok következtében a munkaviszony fenntartása objektíve lehetetlenné válik. Ezen esetkör közé tartozhat például, ha természeti katasztrófa miatt a munkavégzés helye megsemmisül és helyreállítására belátható időn belül nincs lehetőség.

2.1.1. FELMONDÁSI TILALMAK ÉS KORLÁTOK

A felmondás érvényességének egyik lényeges eleme a felmondásvédelmi rendszer, a szabályok korlátozzák a munkáltatókat a felmondásban olyan esetekben, amikor a munkavállaló munkajogviszonya meghatározott körülményekre tekintettel fokozottan védelemre szorul. E szabályoknak két csoportja van: az egyikbe azok tartoznak, amikor a munkáltató egyáltalán nem mondhatja fel a munkajogviszonyt

(felmondási tilalmak), a másikba azok, amikor a felmondás csak korlátozott, de kivételesen, meghatározott feltétek fennforgása esetén arra mód van (felmondási korlátok).

A felmondási tilalmak fennállása esetén nem közölhető felmondó nyilatkozat. A felmondási tilalom az alábbi időtartamok alatt áll fenn:

- a./ a várandósság, amennyiben erről a munkavállaló a munkáltatót - legkésőbb a felmondás közlését megelőzően - tájékoztatta,
- b./ a szülési szabadság,
- c./ a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság
- d./ a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- e./ a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, amennyiben erről a munkavállaló a munkáltatót - legkésőbb a felmondás közlését megelőzően - tájékoztatta,
- f./ a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb egy év, ha a felek ebben megállapodtak.

A felmondási tilalmak fennállása szempontjából a felmondás közlésének az időpontja az irányadó.

Az Mt. korlátozza a munkáltató felmondási jogát. Ezen korlátozások érvényesülnek:

- a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállalóra, ha a felmondás közlésére a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor,
- az anyára, vagy gyermekét egyedül nevelő apára, ha a gyermek gondozása céljából, a gyermek harmadik életévének betöltéséig járó fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe.

Az ő esetükben a határozatlan idejű munkaviszony felmondásának indoka:

- a munkavállaló magatartásával összefüggésben csak az indokoláshoz kötött azonnali felmondás alapjául is szolgáló magatartási indok lehet,
- a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggésben csak akkor lesz jogszerű, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Felmondási korlátozások érvényesülnek továbbá a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyának felmondása esetében is, ha a felmondás oka a munkavállaló egészségügyi alkalmatlansága. A felmondásra ilyen esetben csak akkor kerülhet sor jogszerűen, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Bizonyos védelmet élvez az üzemi tanács elnöke és a szakszervezeti tisztségviselő is. Az üzemi tanács egyetértése szükséges ugyanis az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. valamint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott tisztséget betöltő, és a szakszervezet által megjelölt munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez.

2.1.2. CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS

A munkáltató működésével összefüggő eseteknél is meghatározott körben szükség van előzetes eljárásra, nevezetesen az ún. létszámleépítés eseteiben. Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszám szerint

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
- b./ száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c./ háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja 30 napos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, a munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani. A munkavállalók létszámát telephelyenként kell meghatározni, ugyanakkor az egy megyében, illetve a fővárosban található telephelyeken dolgozó munkavállalók létszámát egybe számítandóak.

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.

A konzultációt megelőzően legalább hét nappal korábban (azaz a döntést megelőzően legalább huszonkét nappal korábban) köteles a Munka Törvénykönyvében előírt adatokat, információkat a munkavállalók képviselőinek írásban átadni, így a létszámcsökkentés okait; foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve a döntést megelőző féléves átlagos statisztika szerint a foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni a létszámcsökkentés tervezett időtartamát és ütemezését, a kiválasztás szempontjait, illetve ha a jogszabálytól eltér a juttatás, annak feltételeit és mértékét. A megállapodás érdekében ki kell térni a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjaira, eszközére, elveire, a következmények enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői megállapodást kötnek, akkor azt írásban az állami foglalkoztatási szervnek meg kell küldeni. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a fentiekben leírt adatokról és körülményekről írásban értesíti az érintett telephely szerinti állami foglalkoztatási szervet. Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő tájékoztatással egyidejűleg kell megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett telephely szerint illetékes állami foglalkoztatási szervet a felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését szolgáló jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók azonosító adatait, utolsó munkakörét, szakképzettségét. A munkavállalókat is értesíti írásban a létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről a felmondás, illetve az egyéb jognyilatkozatok közlését megelőzően harminc nappal.

Ha a munkáltató felmondás esetén megszegi a munkavállaló, valamint az állami foglalkoztatási szerv felé történő előzetes tájékoztatási kötelezettségét, vagy a felmondási védelem alatt álló munkavállalóval szemben él a felmondás jogával vagy a konzultáció eredményeként kötött megállapodásba ütközően gyakorolja a felmondás jogát, akkor a felmondások jogellenesnek minősülnek.

2.2. A FELMONDÁSI IDŐ

A felmondási idő szerepe az, hogy ezáltal mind a munkavállaló, mind a munkáltató kellő időben tájékoztatást nyerjen a másik fél szándékáról, és felkészülhessen a munkajogviszony megszűnésére. A munkavállaló előkészíthesse új munkajogviszonyba lépését, a munkáltató pedig a munkavállaló pótlását.

A felmondási idő legalább harminc nap. A felek hosszabb, legfeljebb hat havi felmondási időben is megállapodhatnak.

Maga a törvény a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött idő hosszától függően harminc naptól kilencven napig terjedő felmondási időt ír elő. A szabályok szerint ugyanis a minimálisan harminc napos felmondási idő a munkajogviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

A felmondási idő önmagában csupán a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó előreközlési kötelezettséget jelent, de a munkajogviszony annak leteltéig továbbra is fennáll. Következésképpen a felmondási idő alatt - főszabály szerint - a munkáltatót terheli a foglalkoztatás, a munkavállalót pedig a munkavégzés kötelezettsége.

Ha azonban a munkajogviszonyt a munkáltató mondja fel, a munkavállalót - hogy az új munkahely keresésére idő álljon rendelkezésére - meghatározott időtartamra köteles a munka végzése alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele.

Az Mt. kimondja továbbá, hogy a munkavállalót legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban, a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell a munkavégzés alól felmenteni.

A munkavégzés alóli felmentés idejére a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Nem illeti meg távolléti díj arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.

Ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet.

2.3. FELMONDÁS A MUNKAVÁLLALÓ RÉSZÉRŐL

A munkavállalói felmondásra vonatkozó rendelkezések nem annyira kötöttek, mint a munkáltatókra vonatkozók.

A munkavállaló munkajogviszonyát felmondással írásban szüntetheti meg. A felmondás érvényességének azonban nem csupán alakszerűségi követelményei vannak, hanem meg kell felelnie minimális tartalmi érvényességi követelményeknek is. Így a munkavállaló jognyilatkozatából egyértelműen ki kell derülnie, hogy munkajogviszonyát meg akarja szüntetni. A munkavállalói felmondás tekintetében különös jelentősége van a címzettség kérdésének. Annak a szervnek vagy személynek kell címezni a felmondást, aki vagy amely a munkáltatói jogkört gyakorolja, illetve teljesíti. A felmondás egyoldalú visszavonása, továbbá a felmondás feltételhez kötése érvénytelen.

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni, kivéve, ha a munkavállaló a munkaviszonyát a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás miatt kívánja megszüntetni.

A korábbi jogszabályi rendelkezéstől eltérően az új Mt. lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony felmondását, az ilyen esetben a munkavállalónak a felmondását indokolnia kell. A felmondás indoka csak olyan súlyos ok lehet, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy a munkavállalóra aránytalan sérelemmel járna. Ilyen ok lehet például, ha a munkáltató a munkavégzés helyét jelentősen megváltoztatja. Indokolnia kell továbbá, ha a munkavállaló a munkaviszonyát a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás miatt kívánja megszüntetni.

Az indokolási kötelezettségére ugyanúgy fennáll a világosság, valóság és okszerűség követelményrendszere.

3. AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁS

Az 1992. évi Mt. a rendkívüli felmondást új intézményként vezette be a hazai munkajogba. A hatályos szabályozásban a rendkívüli felmondás helyébe az azonnali hatályú felmondás jogcíme lépett. Az azonnali hatályú felmondás meg - függetlenül attól, hogy mindkét felet megilleti - alapvetően a

fegyelmi felelősség intézményének kiiktatásával van összefüggésben. Az azonnali hatályú felmondás jogát mind a határozatlan, mind a határozott időre szóló jogviszony tekintetében lehet gyakorolni.

A munkajogviszonyt azonnali hatályú felmondással a felek abban az esetben szüntethetik meg, ha a másik fél a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt a közlés időpontjában azonnal megszünteti, felmondási idő meghatározására a nyilatkozatot tevő félnek sincs lehetősége.

Kérdés azonban, hogy pl. a munkáltató által azonnali hatályú felmondás esetén meg lehet-e szüntetni a munkajogviszonyt felmondási idő nélkül, azonban a közlés napjától számítva egy későbbi időpontban. Ez a tényállás abban az esetben merülhet fel, ha a munkáltató az alábbiakban tárgyalandó szoros határidő miatt képtelen közölni az azonnali hatályú felmondást, azonban még egy meghatározott ideig szüksége van a munkavállaló munkájára.

A kérdés megválaszolásánál ismételten az azonnali hatályú felmondás rendeltetéséből kell kiindulni. A jogalkotó a munkajogviszony megszüntetésének ezt a módját csak rendkívül súlyos szerződésszegés, illetve az ezzel azonos súlyú magatartásbeli ok megvalósulása esetére biztosította. E jog rendeltetésével ellentétes, ha a munkáltató nem azonnali hatállyal szünteti meg a jelzett esetben a munkajogviszonyt.

Az Mt. 78. § (1) bekezdésében szabályozott két tényállás több lényeges ponton eltér egymástól. Az első fordulat kifejezetten a munkajogviszonyból származó kötelezettséghez kapcsolódik. A munkajogviszonyból származó kötelezettség megsértésének - konjuktív feltételként - lényeges kötelezettséget kell érintenie, azt a munkavállalónak szándékosan, vagy súlyosan gondatlanul és végezetül jelentős mértékben kell megszegnie, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmondása megalapozott lehessen. A jogalkotó tehát nem határozza meg taxatíve az egyes felmondási okokat.

A második tényállás olyan magatartás tanúsítása, amely lehetetlenné teszi a munkajogviszony további fenntartását. A Legfelsőbb Bíróság megalapozottnak találta az azonnali hatályú felmondást pl. abban az

esetben, amikor a munkavállaló az alapvető, és nyilvánvalóan közismert szakmai követelmények be nem tartásával végezte munkáját.

Az azonnali hatályú felmondás intézménye kógens szabályozásban részesült, ami többek között azt jelenti, hogy a jogalap tekintetében a felek eltérő módon nem állapodhatnak meg.

Az azonnali hatályú felmondás mindkét fél részéről csak írásban érvényes, és szemben a határozatlan idejű felmondással, nem csak a munkáltatónak, hanem a munkavállalónak is meg kell indokolnia jognyilatkozatát. Az indoklás elmaradása az azonnali hatályú felmondás érvénytelenségét vonja maga után. Az azonnali hatályú felmondás rendeltetése - általában a másik fél magatartásából adódóan - a törvényben meghatározott esetekben, a fenntartani már lehetetlen munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetése.

Mivel az azonnali hatályú felmondás meghatározott tényállásokhoz kötött, és nem csupán az e jogot gyakorló fél szubjektív elhatározásán múlik, gyakorlása határidőhöz kötött. Az Mt. 78. § (2) bekezdése kettős, konjunktív határidőt állapít meg. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, (vezető vagy vezetőnek minősülő munkavállaló esetén három év), bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni (objektív határidő).

A bíróság álláspontja értelmében nem minősül „tudomásszerzésnek” a gyanú, a határidő folyásának megkezdéséhez a cselekményről, mulasztásról, annak jelentőségéről való alapos és megnyugtató ismeret szükséges, feltéve, hogy - joggyakorló a tisztázás érdekében haladéktalanul intézkedett.

A szubjektív határidő kezdete szempontjából az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolni jogosult személy tudomásszerzése veendő figyelembe.

A munkáltató általi azonnali hatályú felmondás esetén a munkajogviszony azonnali hatállyal megszűnik. A munkavállaló a munkáltató döntése ellen természetesen jogorvoslással élhet.

A munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása esetén a jogviszony szintén azonnali hatállyal szűnik meg. Ehhez azonban gyakorlatilag az szükséges, hogy a munkáltató mintegy „elfogadja” a munkavállaló azonnali hatályú felmondását. A munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat kifizetni, amennyi a munkáltató nem azonnali hatályú felmondása esetén járna, továbbá megfelelően kell alkalmazni a végkielégítés szabályait, ezen túlmenően a munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Az azonnali hatályú felmondás két esetben indokolás nélkül is jogszerűen megszünteti a munkaviszonyt. Egyik ilyen eset, ha a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt szünteti meg. Ez az azonnali hatályú felmondás csak a próbaidő alatti közléssel tehető meg érvényesen. E körben a szubjektív, illetve objektív határidőre vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.

A másik eset, ha a munkáltató szünteti meg azonnali hatállyal a határozott idejű munkaviszonyt. Ilyen esetben a munkavállaló jogosult 12 havi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

III. A VÉGKIELÉGÍTÉS

Az Mt. a munkavállalót végkielégítésre jogosítja abban az esetben, ha munkajogviszonya annak következtében szűnik meg, hogy

- a munkáltató felmondott, vagy
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnt, illetőleg
- a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik.

A végkielégítés további feltétele, hogy a munkavállaló legalább három évig a munkáltatóval munkajogviszonyban álljon.

Nem jár azonban végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, valamint ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A végkielégítés mértéke:

- a./ legalább három év esetén egyhavi
- b./ legalább öt év esetén kéthavi
- c./ legalább tíz év esetén háromhavi
- d./ legalább tizenöt év esetén négyhavi
- e./ legalább húsz év esetén öthavi
- f./ legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

A végkielégítésnek az előbbieken ismertetett mértéke további háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkajogviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében, de az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

IV. A MUNKAVISZONY MEGSZŪNÉSE VAGY MEGSZŪNTETÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK

A munkajogviszony megszűnésével megszűnnek azok a jogok és kötelezettségek, amelyek a feleket a munkajogviszony alapján megillették, illetve terhelték. Mindkét fél szabadul a kötelemből. Ahhoz azonban, hogy a munkajogviszony joghatása megszűnjék, a feleknek meghatározott magatartást kell tanúsítaniuk, amely különösen a munkáltatóra hárít bizonyos kötelezettségeket.

A hatályos szabályozás úgy rendelkezik, hogy a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkáltató úgy köteles eljárni, hogy az utolsó munkában töltött napon a munkavállaló valamennyi járandóságát megkapja.

A munkáltató a munkajogviszony megszüntekor a munkavállaló részére igazolást köteles kiállítani. Az igazolásnak a következőket kell tartalmaznia:

- a munkavállaló személyi adatait
- a munkavállaló TAJ számát
- a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát
- a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját,
- a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát.

A munkáltató köteles igazolni azt is, ha a munkavállaló munkabérét tartozás nem terheli.

A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az azt követő egy éven belül a munkáltató köteles működési bizonyítványt adni. A működési bizonyítvány kiállítása és kiadása nem tartozik a munkáltató mérlegelési jogkörébe, a bizonyítványt a munkavállaló kérelmére haladéktalanul ki kell adni. Abban az esetben, ha a munkáltató késedelmeskedik a működési bizonyítvány kiadásával, a munkavállalót emiatt ért kárért a munkáltató a munkajogi kárfelelősség szabályai szerint felel.

A működési bizonyítványnak tartalmaznia kell a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakör megnevezését, továbbá a munkavállaló kifejezett kérésére a munkavállaló munkájának értékelését. Az értékelés tartalmának kialakítása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, amelyből következően a munkavállaló nem követelheti meghatározott tartalmú minősítés elkészítését. Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy a minősítésnek meg kell felelnie a valóságnak. A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a működési bizonyítvány elkészítésével és kiadásával kapcsolatos kötelességének megfelelően eleget tett. Lényeges továbbá, hogy a munkáltatót az értékeléssel kapcsolatban felelősség terheli harmadik személyek - a leendő munkáltatók - felé is. Erre azonban a polgári jogi kárfelelősség szabályai az irányadók.

V. A MUNKAJOGVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE

1. A MUNKAJOGVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE A MUNKÁLTATÓ ÁLTAL

A munkajogviszony megszüntetése akkor jogellenes, ha arra nem a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok szerint került sor. Erre jogot alapítani akkor lehet, ha a megszüntetés jogellenességét a bíróság jogerősen megállapítja.

A munkáltató részéről többek között jogellenes a munkajogviszony megszüntetése, ha

•felmondással mondja fel a munkajogviszonyt, de azt nem indokolja, avagy bár indokolja, de az nem felel meg az indokolással szemben a törvényben előírt követelményeknek, a felmondás tilalomba, vagy felmondást korlátozó rendelkezésbe ütközik, a felmondást nem foglalják írásba.

•azonnali hatályú felmondással mondja fel a munkajogviszonyt anélkül, hogy a munkavállaló lényeges kötelezettségét szegte volna meg, vagy hogy azt jelentős mértékben szegte volna meg, illetőleg anélkül, hogy a kötelezettségszegésben szándékos magatartás, vagy súlyos gondatlanság fennállott volna.

Ha a munkajogviszonynak a munkáltató által történt felmondása azért jogellenes, mivel a munkavállalónak felmondási idejénél rövidebb idővel mondták fel, ez a felmondást nem teszi érvénytelenné, de ilyen esetben a munkajogviszony a szabályos felmondás utolsó napjáig tart.

Ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, úgy a munkavállaló kártérítést igényelhet, mely igény elbírálására a munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó szabályok az irányadóak. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Mindezekon felül a munkavállaló végkielégítés összegére is jogosult abban az esetben, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg vagy munkaviszony megszűnésekor azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

Az Mt. szerint, ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkajogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállaló a munkaviszony helyreállítását általános jelleggel nem kérheti, csak az alábbi esetekben:

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- a felmondási tilalmakra vonatkozó szabályokba ütközött, ide nem értve a felek által kikötött felmondási tilalmat,
- a munkáltató a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése nélkül szüntette meg felmondással a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője) volt, függetlenül a megszüntetés jogcímétől és körülményeitől,
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Ezekben az esetekben a munkáltató akkor sem kérheti azt, hogy mellőzze a bíróság a munkaviszony helyreállítását, ha a munkavállaló szerződészerű foglalkoztatására már nincs lehetősége, és a munkavállalónak ugyanazt a munkakört és munkahelyet kell visszakapnia, amelyben munkajogviszonya megszűnésekor dolgozott.

Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, valamint a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést. A munkajogviszony jogellenesen megszüntető munkáltató köteles azoknak a társadalombiztosítási szolgáltatásoknak az ellenértékét is megtéríteni a munkavállalónak, amelyektől a munkajogviszony jogellenes megszüntetése miatt esett el (táppénz elmaradása arra az időre, amelyre munkajogviszonya fennállása esetén jogosult lett volna, stb.). Ugyancsak a munkavállalót ért kárként meg kell téríteni a munkavállalónak új munkahely keresésével kapcsolatban felmerülő indokolt és szükséges utazási, levelezési, stb. kiadásait is.

A munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége megállapításából természetesen következik az is, hogy a jogellenes megszüntetés miatt kiesett időt munkajogviszonyban töltött időnek kell tekinteni, és az erre épülő jogok, illetve járandóságok szempontjából ugyanazon munkáltatónál eltöltött időnek kell figyelembe venni.

2. A MUNKAJOGVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE A MUNKAVÁLLALÓ ÁLTAL

Ha a munkavállaló szünteti meg a munkaviszonyát, akkor az véglegesnek tekintendő, mivel a munkavállaló a munkáltatónál történő munkavégzésre akarata ellenére nem kötelezhető, hiszen tilos a kényszermunka, azaz a munkáltató soha nem követelheti azt, hogy a munkaviszonyt a bíróság állítsa helyre. A bizonyítási teher vita esetén természetesen a munkaviszonynak a munkavállaló által jogellenesen történt megszüntetését végrehajtó munkáltatóra hárul.

Ilyen esetben a munkavállaló a jogellenes megszüntetésben megnyilvánuló szerződésszegés fejében mindenképp előtt a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeggel tartozik. Ezt a szabályt kell akkor is alkalmazni, ha határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, azzal, hogy a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megtéríteni.

Ezen kívül meg kell téríteni a törvénynek nem megfelelő megszüntetéssel a munkáltatónak vétkesen okozott, bizonyított, a megfizetett távolléti díjat meghaladó kárt is.

Ezen összegek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

Az Mt. rögzíti, hogy ha a munkavállaló munkakörének átadása nem az előírt rendben történt, és az a munkavállalónak felróható, akkor a munkavállalói jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell alkalmazni.

BEFEJEZÉS

A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése a munkajog történetének egyik legtöbbet vitatott területe. Az eltérő felfogások az egyes tényállások szorosabb értelemben vett jogi természete és a munkajogviszony szociális tartalma közötti összefüggés tekintetében alakultak ki. Általában elmondható, hogy a munkaviszony megszüntetése vonatkozásában jelenik meg talán a legerőteljesebben az állami beavatkozás a munkavállalói érdek védelmében. Ez a jogviszony olyan kapcsolatot fejez ki, amelyben a felek a többi kötelmi jogviszonyhoz képest, a gazdasági forgalomban nem egyszerű szereplőként vesznek részt, ezért jelentek meg azok a védőintézkedések, amelyek számos jogintézmény megítélése tekintetében leszorították a klasszikus kötelmi jogtól a modern munkajogot.

Az állami beavatkozások, és általa a munkáltató szerződéses autonómiája korlátozásának indoka a felek egyensúlyi állapotának megtartása, és így a szerződéses autonómia biztosítása.

A jogalkotás és jogalkalmazás ugyanakkor tekintettel van a munkáltató érdekeire is és sehol nem találunk olyan terjedelmű állami befolyást, amely a munkáltató vállalkozói szabadságát sértené. Mindenesetre megfigyelhető annak a tendenciának az erősödése, hogy a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkajogviszony megszüntetése intézményének szabályozásakor a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez.

IRODALOMJEGYZÉK

Kiss György: Munkajog 228 - 264. oldal, kiadó: OSIRIS KIADÓ, Budapest, 2005.

Kártyás Gábor, Petrovics Zoltán, Takács Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv-hez

A munka törvénykönyvének magyarázata, Kiadó: HVG ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.

2012. évi I. tv. a munka törvénykönyvéről