



Dr. Honti Bettina

A munkaviszony megszüntetése: a felmondás szabályai, az azonnali hatályú felmondás, a végkielégítés és a jogellenes felmondás

GINOP-5.3.3-18-2018-00003

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

I.	A megszűnés és a megszüntetés elhatárolása, a megszűnés esetei	3
	1. A munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése	4
	2. A határozott idő lejárta	5
	3. Az új munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik	6
II.	A közös megegyezés	7
III.	Munkavállalói felmondás	9
	1. Határozott idejű munkaviszony munkavállalói felmondása	9
	2. Határozatlan idejű munkaviszony munkavállalói felmondása	9
	3. Munkavállalói felmondás a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén	10
IV.	Munkáltatói felmondás	11
	1. Felmondási tilalmak	11
	2. A felmondás indokolása	13
	2.1. A munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása	14
	2.2. A munkavállaló képességeivel összefüggő ok	15
	2.3. A munkáltató működésével összefüggő ok	17
	2.3.1. Az átszervezés	17
	2.3.2. Feladat-átcsoportosítás és létszámcsökkentés	18
	2.3.3. A minőségi csere	19
V.	Az azonnali hatályú felmondás	21
	1. A kötelezettségszegési tényállás	21
	2. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás	23
	3. A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása a munkáltató által	24
VI.	A végkielégítés	25
VII.	A felmondási idő	27
VIII.	A jogellenes felmondás jogkövetkezményei	30
	1. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató által	30
	1.1 A kártérítés és annak mértéke	31
	1.2 A munkaviszony helyreállítása	34
	2. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkavállaló által	36
IX.	Összegzés	38



I. A MEGSZŰNÉS ÉS A MEGSZÜNTETÉS ELHATÁROLÁSA, A MEGSZŰNÉS ESETEI

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályokat a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) a 63. §-tól kezdődően szabályozza. A jogviszony befejezésének három nagy csoportját különböztethetjük meg. A megszűnést, a közös megegyezéssel megszüntetést és az egyoldalú megszüntetést (felmondás vagy azonnali hatályú felmondás). A megszűnés esetében nincs szükség semmilyen jognyilatkozatra a felek részéről, ugyanis a munkaviszony a törvény erejénél fogva (ex lege) megszűnik ezekben a tényállásokban.

A megszűnés körébe tartoznak:

- a munkavállaló halála,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
- a határozott idő lejárta,
- amennyiben a munkáltató személyében változás következik be, és az új munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,
- törvényben meghatározott más eset.

1. A munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése

A munkaszerződés teljesítése személyhez kötött, vagyis a munkavállaló maga köteles teljesíteni a szerződésből eredő feladatait. Ebből adódóan a halála esetén a munkaviszony megszűnik, függetlenül attól, hogy azt határozott vagy határozatlan időre kötötték. Szintén ugyanez az eset áll fenn, amennyiben a (jogi személy) munkáltató úgy szűnik meg, hogy nincs jogutódja, tehát a kétpólusú jogviszony egyik alanya szintén kiesik a szerződésből, helyére más nem lép.

2. A határozott idő lejártá

A határozott idő lejártával szintén megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltató továbbra is foglalkoztatni szeretné a munkavállalót, akkor új szerződést kell kötniük egymással. A határozott idejű szerződésnél problémát okozhat a szerződés időtartamának megállapítása. Az Mt. 192. § (1) alapján a tartamot naptárilag (pl. 2021. 12. 31-ig) vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Utóbbiba tartozik az az eset, amikor egy munkavállalót helyettesítés céljából vesznek fel, és az eredetileg helyettesített munkavállaló visszatérésének időpontja a szerződéskötés időpontjában ismeretlen. Ilyenkor a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. (Pl. várandósság és szülés miatt távollévő munkavállaló helyettesítése céljából felvett munkavállaló esetén megközelítőleg 3 év a várható tartam.)

Fontos megemlíteni, hogy érvénytelen az a kikötés, amely a munkaviszony megszűnését egy jövőbeli bizonytalan esemény bekövetkezéséhez köti.

A határozott idő hosszának vonatkozásában az Mt. azt a korlátozást teszi, hogy legfeljebb 5 évre köthető ilyen szerződés. Az ugyanazon felek által egymás után kötött határozott idejű szerződések esetében pedig összeadódnak az időtartamok, kivéve, ha a két szerződéskötés között legalább 6 hónap eltelik. A 2012-es Mt. előtt amennyiben a határozott idő lejártát követően a munkavállaló akár egyetlen napot is tovább dolgozott az adott munkáltatónál, a szerződés automatikusan határozatlan idejűvé alakult át, azonban a jelenleg hatályos törvény ezt a rendelkezést megszüntette.

3. Az új munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik

Előfordulhat olyan eset, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás után a munkavállaló egy olyan munkáltatóhoz kerülne, amelyik nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ebben az esetben is ex lege megszűnik a munkajogviszony, hiszen a törvény szabályai nem alkalmazhatóak tovább. Ilyen lehet az az eset, amikor a munkáltató helyébe egy költségvetési szerv lép, és a munkaviszony közalkalmazotti jogviszonná alakulna át, azonban ez nem történhet meg automatikusan.



II. A KÖZÖS MEGEGYEZÉS

A munkaviszony közös megegyezéses megszüntetése a felek kölcsönös megállapodása, tehát jogilag egy ugyanolyan szerződés, mint a munkaszerződés. Az Mt. nem részletezi a közös megegyezésre vonatkozó szabályokat, csupán rögzíti az ily módon való megszüntetés lehetőségét. A joggyakorlatból és a különböző kommentárokból azonban megismerhetők a nyilatkozat fő tulajdonságai. Ezek alapján szükséges, hogy kitűnjön a felek egyértelmű akarata és valódi szándéka, valamint a megszüntetés pontos ideje. Fontos kiemelni, hogy közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszony megszüntethető, ennek vonatkozásában semmilyen korlátozást nem tesz sem a törvény, sem a gyakorlat.



A közös megegyezés egyik legnagyobb előnye, hogy a szerződési szabadság érvényesülni tud, tehát a felek mindenben megállapodhatnak, a jogszabálytól eltérhetnek. Így tehát a végkielégítés az Mt.-ben meghatározott időnél magasabb összeg is lehet, ami a munkavállaló számára egy kedvezőbb eset. Ettől függetlenül a feleknek lehetőségük van arra, hogy a megállapodásukban előírják a felmondás szabályainak alkalmazását akár részben, akár teljes egészében. Így például rendelkezhetnek a felek a jogviszony megszűnésének időpontjáról, a tulajdonképpeni felmondási idő alatti munkavégzési kötelezettségről vagy az az alól való felmentésről is. Ezen kívül rendezhető a felek között fennálló további jogok és kötelezettségek sorsa is (például tanulmányi szerződésből vagy versenytilalmi megállapodásból esetlegesen fennmaradó kötelezettségek).

Munkaviszony megszüntetésekor gyakran előforduló eset, hogy az egyik fél a megszüntetési szándékát úgy jelzi a másik felé, hogy lehetőséget ad a közös megegyezésre, és az egyoldalú felmondást ennek meghíúsulása esetén alkalmazza. Ez a gyakorlatban például úgy jelenhet meg, hogy a munkáltató behívja a munkavállalót, elé tesz két dokumentumot, melyek közül az egyik a felmondást, a másik a közös megegyezést tartalmazza, és kéri a másik felet, hogy válasszon ezek közül. Az ilyen esetekben fontos, hogy a munkavállaló ismerje a felmondás szabályait, hogy mire lehet jogosult, valamint azt is, hogy a munkáltató általi felmondás önmagában jogszerű volna. Meg kell említeni, hogy a felmondás elfogadása hallgatólagos beleegyezéssel önmagában nem számít közös megegyezésnek. Ez azért sem elhanyagolható kérdés, mert egy közös megegyezés tulajdonképpen kiválthat egy olyan felmondást, amely önmagában jogellenesnek is minősíthető volna, azonban az egyoldalú jognyilatkozat közlése meg sem történt. Ebből adódóan az ilyen megállapodásokat sokkal nehezebb sikeresen megtámadni a bíróság előtt, hiszen a megszüntetés – ahogy arról korábban már szó volt – a felek kölcsönös akaratát tükrözi. Az Mt. 28. § (2) bekezdése alapján a megállapodás akkor támadható meg, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerrel vették rá. Hogy mit is takar e két fogalom, arra sem az Mt., sem pedig a Polgári Törvénykönyv (Ptk.) nem tartalmaz meghatározást. Így tehát erre vonatkozóan a Büntető Törvénykönyvből (Btk.), illetve a jogirodalomból kell kiindulni. Ez alapján a fenyegetés egy olyan súlyos hátrány kilátásba helyezése, amely alkalmas arra, hogy a megfenyegetettben komoly félelmet keltsen. Nehéz volna egy általános példát felállítani a fenyegetésre, hiszen az mindig függ annak tartalmától, valamint a megfenyegetett személy szubjektív értelmezésétől. Ilyen lehet azonban az az eset, amikor a munkavállalóval közlik, hogy amennyiben nem írja alá a közös megegyezést, a felmondást követően

valótlan tartalmú tájékoztatást küldenek a jövőbeli potenciális munkáltatók számára, aminek következményeként az adott munkavállaló szinte képtelen lesz új állást találni. Hangsúlyozni szükséges azonban, hogy a fenyegetésnek jogellenesnek kell lennie, tehát például egy jogszerű eljárás megindításának vagy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának kilátásba helyezése jogszerű magatartás a felek részéről. A fentiekből világosan látszik, hogy a fenyegetés a másik félre való pszichikai hatásgyakorlást jelenti, ezzel szemben a kényszer valamilyen fizikai ráhatás. Ki kell emelni, hogy a kényszer alkalmazása szinte szükségszerűen együtt jár a személyi szabadság megsértésével, melyet a magyar büntetőjog büntetni rendel. A tévedés kérdésének tekintetében az Mt. csak igen szűk körben teszi lehetővé a sikeres megtámadás lehetőségét. Ehhez az kell, hogy a tévedést a másik fél okozta (lényegében tévedésbe ejtés), a másik fél a tévedést felismerhette volna vagy mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Ebből adódóan érvényesül a „jog nem tudása nem mentesít elv”, vagyis sikertelen például az a megtámadás, amikor a fél arra hivatkozik, hogy nem tudta, hogy közös megegyezés esetén bizonyos járandóságoktól eselik. Alaptalannak ítélte meg a bíróság annak a munkavállalónak a munkáltatóval szembeni kártérítési igényét, aki a munkaviszonyát a korengedményes nyugdíjazásra tekintettel közös megegyezéssel szüntette meg, majd kárigényét arra alapította, hogy a munkáltató nem tájékoztatta őt a korengedményes nyugdíja összegéről.



III. MUNKAVÁLLALÓI FELMONDÁS

A munkaviszony egyoldalú megszüntetése (felmondás) körében alapvetően igaz, hogy különbséget kell tenni, hogy a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre jött-e létre a felek között. Ez igaz mind a munkavállalói, mind a munkáltatói felmondás esetén. A felmondás – tekintettel arra, hogy egyoldalú jognyilatkozat – a közléssel hatályossá válik. Ez azt jelenti, hogy a megtétele után azt egyoldalúan visszavonni nem lehet, csupán a másik fél beleegyezésével.

1. Határozott idejű munkaviszony munkavállalói felmondása

Amennyiben a munkavállaló felmondással kívánja megszüntetni a határozott idejű munkaviszonyát, úgy számára az Mt. indokolási kötelezettséget ír elő. A 67. § (2) bekezdése alapján ez az indok csak olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ilyen okok elsősorban a munkavállaló magánéleti, személyi vagy családi körülményeiben bekövetkező változások, de ugyanúgy ide tartozhatnak az egészségügyi állapot változásával kapcsolatosan felmerül okok is. Elfogadott lehet többek között egy hozzátartozó tartós ápolása. Meg kell jegyezni azonban, hogy egy kedvezőbb munkalehetőség nem számít ilyen indoknak, erre hivatkozva a határozott idejű munkaviszonyt felmondani nem lehet. A 64. § (2) bekezdése alapján a bizonyítás mindig a nyilatkozatot tevő személy kötelezettsége, tehát a munkavállalónak bizonyítania kell, hogy a felmerült ok olyan súlyú, amely valóban ellehetetleníti vagy számára aránytalanul nehézvé teszi a jogviszony további fenntartását.

2. Határozatlan idejű munkaviszony munkavállalói felmondása

Némiképp egyszerűbb a munkavállaló helyzete, ha határozatlan idejű munkaviszonyt kíván felmondással megszüntetni. Ebben az esetben indokolási kötelezettséget az Mt. nem ír elő számára, azonban a jognyilatkozatnak formailag és tartalmilag is meg kell felelnie bizonyos feltételeknek. Alaki kellékként csupán az írásbeliség van megszabva, míg a tartalmi érvényesség kelléke, hogy a felmondásból egyértelműen, minden kétséget kizáróan kiderüljön a jogviszony megszüntetésének szándéka. Így tehát a szóban közölt felmondás önmagában nem elegendő. Ettől

függetlenül fontos, hogy a munkavállaló a megfelelő személlyel közölje a felmondást. A megfelelő személy pedig az, aki a munkaszerződés alapján a munkáltatói jogkört gyakorolja az adott munkavállaló tekintetében. A bírói gyakorlat megengedőbb a címzettség tekintetében, tehát elfogadott az olyan munkavállalói joggyakorlás abban az esetben is, ha az olyan személy felé történik, akiről a munkavállaló okkal feltételezheti, hogy nyilatkozatának elfogadására jogosult. Ilyenre példa lehet a személyzeti osztály, illetve egy „több lépcsős” rendszerben nem a közvetlen munkáltatói jogkör gyakorlója, hanem az, aki az adott „felettes” munkáltatói jogkör gyakorlójának minősül. Előfordulhat olyan eset is, hogy a munkavállaló nem tudja közölni a jognyilatkozatát a megjelölt személlyel, akár azért, mert az adott személy akadályoztatva van vagy egyéb körülmények merültek fel. Az Mt. 20. § (2) bekezdése alapján a munkáltató saját maga határozza meg a munkáltatói joggyakorlás rendjét, így azt is, hogy ki jogosult a jogkör gyakorlójának helyettesítésére, a munkavállaló jognyilatkozatának átvételére. Ebbe a körbe tartozik az az eset is, amikor a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolja. Ebben az esetben az Mt. 20. § (3) bekezdését kell alkalmazni, vagyis főszabály szerint, ha a felmondást annak átvételére nem jogosult személy vette át, akkor az ő eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója utóbb jóváhagyja a jognyilatkozatot.

3. Munkavállalói felmondás a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén

Előfordulhat azonban egy olyan eset, amikor a munkavállaló – bár indokolni nem köteles – számára kedvezőbb szabályokat rendel alkalmazni az Mt., amennyiben a munkavállaló felmondását a törvényi feltételeknek megfelelően megindokolja. Ez akkor fordulhat elő, ha az Mt. 36. § szerinti munkáltató személyében bekövetkező változást a munkavállaló a 40. § alapján arra hivatkozva szünteti meg, hogy a rá irányadó munkakörülmények lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ebben az esetben a felmondást gyakorlatilag úgy kell tekinteni, mintha azt a munkáltató közölte volna a munkavállalóval, és alkalmazni kell a végkielégítés szabályát, valamint a felmondási idő vonatkozásában, annak (legalább) felére a munkavégzés alóli felmentést és az erre az időszakra járó díjazást.

IV. MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS

Az Mt. sokkal szigorúbb feltételeket szab meg a munkáltatói felmondás vonatkozásában. Ennek megnyilvánulása, hogy a munkáltató mind a határozott, mind a határozatlan időre létrejött munkaviszony felmondását köteles megindokolni. Ez alól kivétel a 66. § (9) bekezdés, amely alapján a határozatlan idejű munkaviszonyt indokolás nélkül megszüntetheti nyugdíjas munkavállaló esetében. Fontos azonban, hogy ez a tulajdonképpeni kedvezmény a határozott idejű munkaviszony esetében nem áll fenn, tehát a nyugdíjas munkavállaló határozott idejű szerződésének felmondását ugyanúgy köteles megindokolni a munkáltató.

1. Felmondási tilalmak

Ezen kívül ún. felmondási tilalmakat is találunk az Mt.-ben, amely azt jelenti, hogy a 65.§ (3) bekezdésében felsorolt esetek fennállása alatt a munkáltató jogszerűen nem közölheti a felmondását a munkavállaló számára. Amennyiben ezt mégis megteszi, az a felmondás jogellenesnek számít, és kártérítési igényre ad alapot. Ezek az esetek a következők:

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (ennek szabályait az Mt. 128. § és 130.§ részletezi),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap (lényegében a lombik program).

Látható, hogy ezek az abszolút tilalmak – egyet kivéve – alapvetően a gyermekes munkavállalókat, közülük is kiemelten a nőket hivatottak védeni.

A várandósság vonatkozásában meg kell említeni, hogy erre a körülményre kizárólag akkor hivatkozhat a munkavállaló, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. Ahogy minden tájékoztatást, úgy ezt is célszerű a munkáltatóval írásban közölni. Ez egyben azt is jelenti, hogy amennyiben a munkavállalónak nincs tudomása a várandósságáról a felmondás időpontjában, úgy a jogellenes felmondás megállapítása iránti igénye sem lehet megalapozott. Korábban szabály volt, hogy ennek a tájékoztatásnak a felmondás közlését megelőzően kell megtörténnie, azonban a 17/2014. (V. 30.) Alkotmánybírósági határozat hatályon kívül helyezte ezt a rendelkezést. Abban

az esetben, ha a munkavállaló jelzi a munkáltató számára, hogy felmondási tilalom által érintve van, a munkáltató számára 15 nap áll rendelkezésre, hogy a felmondást írásbeli jognyilatkozattal visszavonja.

Ezekon az eseteken kívül megtalálhatóak még az Mt.-ben relatív felmondási tilalmak, ezeket az eseteket a 68. § (2) bekezdése szabályozza. Ide tartoznak:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

Ezeket az eseteket a törvény nem a felmondás szabályainál, hanem a felmondási idő vonatkozásában írja le. Ennek oka, hogy bár jogszerűen lehet munkáltatói felmondást közölni, azonban a felmondási idő ezen okok megszűnését követően kezdődik.



2. A felmondás indokolása

A törvény több tartalmi követelményt is tartalmaz az indokolás tekintetében. A joggyakorlatra nagy hatással volt a korábbi Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása, amely gyakorlatilag lefektette az indokolással szemben támasztott követelményeket. A felmondásnak valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie. A „valós” jelző azt jelenti, hogy olyan okra vagy körülményre értelemszerűen nem hivatkozhat a munkáltató, amely nem áll fenn. Jogvita esetén a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a hivatkozott indok létezik. A „világos” kikötés lényege, hogy a felmondás indokolásából egyértelműen ki kell tűnnie a megszüntetéshez vezető ténynek. Az „okszerűség” pedig arra vonatkozik, okozati összefüggés áll fenn a munkaviszony megszüntetése (rendeltesítésének elvesztése) és az indokolásban hivatkozott ok vagy körülmény között. Ez utóbbi hiányában tehát akkor is megállapítható a jogellenes felmondás, ha a hivatkozott indok ugyan megfelel a valóságnak, de a munkáltató nem tudja bizonyítani az okszerűséget.

A felmondás indokait nem részletezi az Mt., csupán olyan okcsoportokat találhatunk meg benne, amelyek egyfajta keret-jellegű szabályozást adnak. A munkáltató feladata, hogy felmondás esetén részletezzék az indokot, de fontos, hogy valamelyik okcsoportba beilleszthető legyen az egyedi eset. Hangsúlyozni szükséges azt is, hogy a jogszabály szövegének megisméltése önmagában nem elegendő a felmondás indokolására.

Határozatlan idejű munkaviszony esetében a 66. § (2) bekezdése szerint három okcsoport valamelyikére való hivatkozással szüntethető meg a munkaviszony:

- a munkavállaló munkaviszonnal összefüggő magatartása,
- a munkavállaló képességeivel összefüggő ok,
- a munkáltató működésével összefüggő ok.

A 66.§ (8) bekezdése részletezi a határozott idejű munkaviszony megszüntetésének lehetséges indokait. Ezek alapján a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondhatja:

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

2.1. A munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása

A munkavállaló magatartásával kapcsolatosan leggyakrabban a bizalomvesztés van megjelölve indokként. Ennek tipikus példája, amikor a munkavállaló megsérti a munkáltatónál hatályban lévő – és általában a munkaszerződés részét is képző – etikai szabályzatot. Ki kell emelni, hogy a munkavállaló nem csupán a munkahelyén és a munkaidejében köteles eleget tenni a munkáltató által megszabott viselkedési követelményeknek, hanem ezeken térben is időben kívül is. Így tehát a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amely sértené vagy veszélyeztetné a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit. Szintén ide tartozik a közösségi média használata, amelyet a munkáltató a személyes adatok védelmével egyidejűleg ellenőrizhet. Az utóbbi időben egyre gyakoribbá vált, hogy a munkáltató erre alapozta a bizalomvesztését. Ilyen eset például, amikor valaki táppénz alatt nyaralni megy, és ezt a közösségi médiában meg is osztja másokkal, akár fénykép formájában. Fontos kérdés, hogy a szabad véleménynyilvánítást korlátozhatja-e a munkáltató. Olyan eset is előfordult, hogy a munkavállalónak egy cikkhez való hozzászólás tartalma miatt mondtak fel. Megítélésem szerint, amennyiben az ilyen jellegű megnyilvánulások átlépik azt a morális értékhatárt, amelyet a munkáltató – akár az etikai szabályzatában – meghatároz, jogszerű lehet a megszüntetés bizalomvesztésre hivatkozva, hiszen előfordulhat, hogy az adott személy becsületsértést követett el. Ki kell emelni azonban, hogy a politikai vagy vallási meggyőződés kinyilvánítása nem lehet ilyen indok.

Szintén ebbe a körbe tartozik az együttműködési kötelezettség megszegése, amelynek következtében a jogviszony gyakorlatilag rendeltetését veszti. Ez megtörténhet úgy is, hogy a munkavállaló megszegi a munkaviszonyból származó kötelezettségét, de az is előfordulhat, hogy más munkavállalókkal szemben tanúsít olyan magatartást, amely a munkaviszony megszűnéséhez vezet. Tipikus példája ennek az olyan munkahelyi viselkedés, amelynek során az adott munkavállaló másokat diszkriminál vagy zaklat.

Az Mt. szövegét tanulmányozva észrevehető, hogy a határozott idejű munkaviszony tekintetében nem szerepel a munkavállaló magatartására vonatkozó okcsoport, ugyanakkor a munkáltató élhet az azonnali hatályú felmondás intézményével. Ennek a szabályait a későbbiekben tárgyaljuk.

Végezetül pedig meg kell említeni, hogy amennyiben a munkáltatói felmondás indokában a munkavállaló – nem megfelelő – magatartása van megjelölve, úgy a munkavállaló nem jogosult a végkielégítésre.

2.2. A munkavállaló képességeivel összefüggő ok

A munkavállaló képességeit alapvetően két nagy csoportra oszthatjuk: egészségügyi és szakmai képességek. Ezen képességek hiánya, későbbi elvesztése értelemszerűen ahhoz vezet, hogy a munkavállaló nem, vagy csak részben képes elvégezni a munkakörében felmerülő feladatait. Fontos követelmény, hogy ez az alkalmatlanság ne rövid időre vonatkozóan álljon fenn, hiszen ez önmagában nem alapozza meg a jogszerű felmondást. Így tehát a betegség miatti keresőképtelenség önmagában még nem számít egészségügyi alkalmatlanságnak. Egy 2007-ben született bírósági határozat kimondja, hogy: *„A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képesség, adottság, készség) hiánya miatt – nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti.”*¹

Az egészségügyi alkalmasság megállapításának szabályait a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szabályozza. A Kúria egyik joggyakorlat-elemző csoportja megállapította, hogy a munkáltatók sokszor úgy hivatkoznak egészségügyi alkalmatlanságra, hogy egymagában a munkavállaló kezelőorvosának a munkavállaló általános egészségi állapotáról alkotott véleményére támaszkodnak.² Ez önmagában nem elegendő, hiszen az adott munkakör betöltésére vonatkozó egészségügyi alkalmasság vagy alkalmatlanság megállapításához szükséges a szakmai alkalmassági vizsgálat.

A fellebb hivatkozott NM rendelet 13. § (1) bekezdése szabályozza, hogy a vizsgált személyre az adott munkakör tekintetében milyen véleményt lehet megállapítani. A jogszabály alapján ez lehet:

- alkalmas,
- ideiglenesen nem alkalmas vagy
- nem alkalmas.

Ezekon túlmenően az orvosi vélemény előírhat bizonyos korlátozásokat is a tevékenység ellátásával kapcsolatban. Például megállapíthatnak bizonyos többlet védőfelszerelést vagy védőeszközt, amelyet a munkavállaló számára biztosítani kell munkaköri tevékenységének ellátása során. Abban az esetben, ha a vélemény „ideiglenesen nem alkalmas” állapotot jelöl meg, úgy meg kell határozni azt is, hogy a következő orvosi alkalmassági vizsgálat időpontja mikor esedékes. Ez legkorábban az előző vizsgálatot követően hat héttel lehetséges.³

A fentiekon túlmenően – akár munkaügyi perben – lehetőség van igazságügyi orvosszakértő véleményének a beszerzésére is.

¹ BH2007. 96.

² Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata. Budapest, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., 2020. 248-249. o.

³ Kozma, Lőrincz, Pál, 2020. 249. o.

Némiképp nehezebb a helyzet a szakmai alkalmasság hiányának megállapításával. Az ilyen jellegű alkalmatlanság tulajdonképpen azt jelenti, hogy a munkavállaló nem rendelkezik azokkal a szükséges kompetenciákkal (pl. nyelvtudás, szakismeret), amelyek az adott munkakör ellátásához elengedhetetlenül szükségesek. Magától értetődő, hogy a legtöbb készséget, képességet hivatalos irattal (pl. nyelvvizsga bizonyítvány, diploma) bizonyítani lehet. Született azonban olyan bírói ítélet, amely kimondta, hogy a szakmai alkalmatlanságot nem lehet általánosságban megállapítani, mindig szükséges az adott munkáltató, munkavállaló és munkakör relációjának figyelembevétele. Ilyen esetekben gyakran összemosódik a munkavállaló magatartása és képessége, hiszen az alkalmatlanság általában a teljesítményen mutatkozik meg a legjobban. Így tehát életszerű az, hogy ezekben az esetekben a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására (közelebbről a teljesítményére) hivatkozik a munkaviszony megszüntetésekor.

Részben szintén ide tartozik az ún. minőségi cserével indokolt felmondás is, bár a joggyakorlat az ilyen jellegű felmondásokat már leginkább a munkáltató oldalán felmerült okként szokta kezelni.⁴

A képességek meglétének megállapítását hivatott szolgálni a próbaidő intézménye, amelyet az Mt. szerint egyéni munkaviszonyban legfeljebb három hónap időtartamra köthetnek ki a felek.



⁴ Kozma, Lőrincz, Pál, 2020. 251. o.

2.3. A munkáltató működésével összefüggő ok

Ahogy a korábbi esetekben, úgy itt is csak általánosságban határozza meg az indokot az Mt. Ugyanakkor megfigyelhető az is, hogy a gyakorlatban több, egymástól jól elkülöníthető okcsoport jött létre a munkáltató működésével kapcsolatban. Ezek a következők:

- átszervezés,
- feladat-átcsoportosítás és az ehhez szorosan kapcsolódó létszámcsökkentés,
- valamint a minőségi csere.

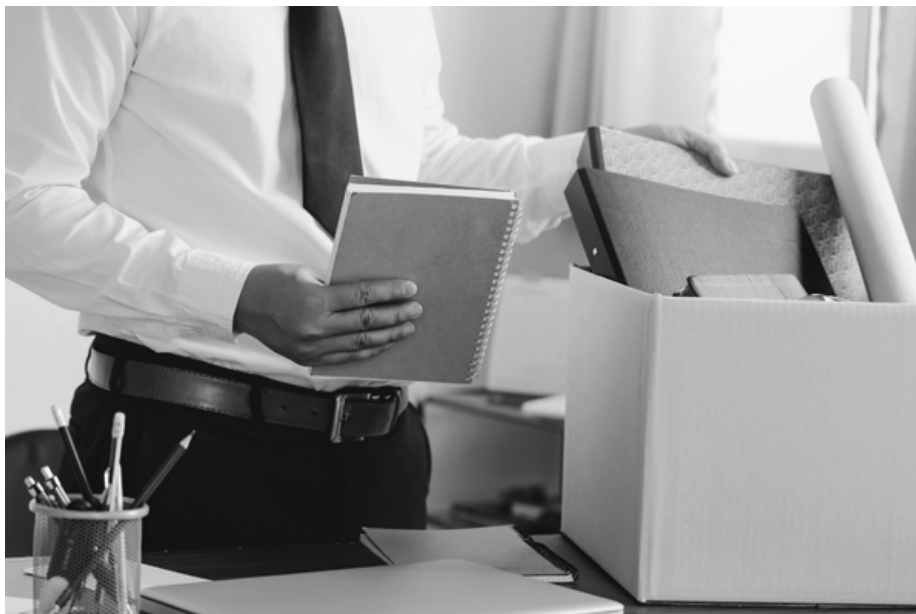
2.3.1. Az átszervezés

Ebbe a körbe alapvetően a munkáltató szervezetének megváltozásával vagy megváltoztatásával összefüggő okok tartoznak. Megfigyelhető jelenség, hogy a gyakorlat, tehát a bíróság pontos megjelölést vár el, kifejezetten igaz ez a munkakörmegszűnésre alapított felmondások esetében. Alapvető igazság, hogy a munkáltató jogosult a saját szervezetének ki- és átalakítására. Ez azt jelenti, hogy egy ténylegesen végbemenő átszervezés következtében történő felmondás nem lesz jogellenes abból az okból, hogy a munkáltatói döntés gazdaságilag vagy más egyéb módon indokolatlan volt. Ugyanakkor azt is meg kell említeni, hogy a bíróság a tények teljeskörű vizsgálatával megállapíthatja a joggal való visszaélést, ezáltal jogellenesnek nyilváníthatja a felmondást. Erre jó példa lehet, hogy egy bérszámfejtő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát arra hivatkozva szünteti meg a munkáltató, hogy a pénzügyi osztály és ezáltal az ő munkaköre átszervezés következtében megszűnik. A felmondás közlését követően a munkavállaló tudomására jut, hogy a munkáltató az átszervezés következtében létrehozott egy könyvelési osztályt, ahol egy új munkavállaló könyvelői munkakörben ugyanazt a tevékenységet végzi, amit az átszervezésre hivatkozva elküldött munkavállaló végzett korábban. Látható, hogy ebben az esetben az átszervezés ténylegesen nem ment végbe, hiszen az adott munkaköri feladatok ugyanúgy megmaradtak a munkáltatónál, csupán a munkakör és a szervezeti egység átnevezése történt meg. Az a tény azonban, hogy a munkáltató ténylegesen véghez vitt átszervezését akár több hónap elteltével felülbírálja, és a korábban megszüntetett munkakörbe már egy másik munkavállalót vesz fel, nem alapozza meg a jogellenességet.

³¹ Mt. 131. § (1)-(2) bek.

2.3.2. Feladat-átcsoportosítás és létszámcsökkentés

Maga a feladat-átcsoportosítás tulajdonképpen egy sajátos egyvelege az átszervezésnek és a létszámcsökkentésnek. Ebben az esetben arról van szó ugyanis, hogy a munkáltató bizonyos szervezeti egységeket összevon, illetve egy bizonyos szervezeti egységben csökkenti a munkavállalói létszámot. Ezzel egyidejűleg pedig a meglévő feladatokat a megmaradt munkavállalók között újra szétosztja. A fent említett mindkét esetből értelemszerűen következik, hogy bizonyos munkavállalók munkaviszonya ezzel összefüggésben megszűnik.⁵ Egy 2002-ben született bírósági határozat kimondja: „A létszámleépítés valósága nem vitatható abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta. Ha a munkáltató a munkavállalók létszámát úgy csökkenti, hogy két munkavállaló munkakörét összevonja, és azt egy munkavállaló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul, és ez a rendes felmondás jogszerű indokál szolgál.”⁶



⁵ Kozma, Lőrincz, Pál, 2020. 254. o.

⁶ BH 2002.114.

Ahogy azt az átszervezés kapcsán már megállapítottuk, itt is elmondható, hogy a bíróság nem vizsgálhatja a feladat-átcsoportosítás célszerűségét, hiszen ez a munkaügyi peren kívül esik. Ugyanakkor a folyamat tényleges megvalósulásának vizsgálata szükség esetén megtörténik. Érdekesen alakul a bizonyítás kérdése, hiszen egy ebből adódó jogvita esetén a munkáltató köteles tényszerűen bizonyítani azt, hogy a felmondás indokául szolgáló munkáltatói intézkedés valóban megtörtént. Ebben az esetben tehát megfordul a bizonyítási teher. Magáról a bizonyítási teherrel a jogellenes felmondásról szóló részben bővebben foglalkozunk.

Létszámcsökkentésről abban az esetben beszélhetünk, ha a munkáltató az egész szervezetére nézve, vagy akár bizonyos szervezeti egységeinek a vonatkozásában hoz olyan döntést, amely alapján a korábbinál kisebb munkavállalói létszámmal kíván a továbbiakban működni. Ennek oka többféle lehet, hiszen a munkáltató működését a külső (akár gazdasági) körülmények jelentősen befolyásolhatják. Ezeknek az okoknak alapvetően nincs jelentőségük a felmondás jogszerűségének vizsgálatkor, hiszen ebben az esetben is helytálló az a megállapítás, hogy a bíróság nem jogosult a döntés nem jogi vonatkozású elemeinek vizsgálatára.

Nem ritka az olyan jellegű munkaügyi jogvita, amelyet egy elbocsájtott munkavállaló azt sérelmezve indít, hogy egy létszámcsökkentés során miért vele közölt felmondást a munkáltató, miközben ugyanannál a szervezeti egységnél más munkavállaló munkaviszonya fennmaradt. Annak eldöntése ugyanis, hogy ilyen esetben kivel kívánja fenntartani a munkaviszonyt a munkáltató saját mérlegelési körébe tartozik. Meg kell említeni azonban azt is, hogy a bíróság vizsgálhatja a kiválasztás szempontjait abban az esetben, ha fennáll a joggal való visszaélés gyanúja, illetve előfordulhat az Mt. 12. §-ban foglalt egyenlő bánásmód követelményének a megsértése.

2.3.3. A minőségi csere

Bár külön nevesítve nem szerepel az Mt.-ben, a bírói gyakorlat jogszerű és okszerű felmondási indokként kezeli a minőségi cserére való hivatkozással történő felmondást.⁷ Egy 1999-es döntésében a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy maga a minőségi csere a munka színvonalának emelését szolgáló személycsere.

Ebben a tényállásban sokszor nehézséget okozhat, hogy a minőségi cserét elhatároljuk a munkavállaló (nem egészségügyi) képességeivel összefüggő okra alapított felmondástól. Ugyanis a két eset nagy hasonlóságot okoz, mivel a minőségi csere során is szóba kerül a munkavállaló képessége. Ennek a legnagyobb jelentősége a

⁷ Kozma, Lőrincz, Pál, 2020. 255. o.

végkielégítésre való jogosultság megállapításának szempontjából van. Az elhatároláshoz segítséget nyújt egy 1980-ban született bírói határozat. Amint látjuk, ez a döntés még az 1967-es Mt. hatálya alatt született, tehát a bírói gyakorlatban több évtizednyi tapasztalat áll rendelkezésre. A határozat alapján: „*Jogszerű a felmondás, ha a munkáltató azért szüntette meg a dolgozó munkaviszonyát, mert helyette olyan személyt kíván alkalmazni, akinek a munkaerejét és a munkaidejét – többféle szakképzettsége folytán gazdaságosabban tudja felhasználni.*”⁸ Mindezek alapján elmondható tehát, hogy itt egyértelműen egy munkáltatói oldalon felmerülő érdek következtében jön létre a munkavállalók cseréje. Előfordulhat ugyanis, hogy az eredeti munkavállaló munkavégzésére, képességeire semmilyen panasz nincs, a munkakörének ellátására alkalmas. Ebben az esetben azonban a munkáltató talál egy olyan személyt, akinek foglalkoztatásával még hatékonyabbá tudja tenni a saját működését, és ezért kívánja végrehajtani a minőségi cserét.

Azt azonban le kell szögezni, hogy jogellenes a minőségi cserére a felmondás abban az esetben, ha a munkáltató magasabb képesítési követelményeket határoz meg az adott munkakörre, miközben a munkaköri tevékenységek ellátásainak körülményei nem változtak.



⁸ BH 1980.404.

V. AZ AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁS

Az azonnali hatályú felmondás a korábbi Mt. által rendkívüli felmondásként szabályozott jogintézményt váltotta fel. Ennek szabályai a hatályos Mt. 78-79.§-ban találhatóak meg. Alapvetően három tényállását különböztethetjük meg, illetve egy tulajdonképpen ide tartozó, de nem ebben a körben szabályozott negyedik eset is előfordulhat. Ezt az Mt. 29. § (1) bekezdése tartalmazza, amely alapján a munkáltató köteles az érvénytelen munkaszerződést azonnali hatállyal megszüntetni. Kivételt képez a szabály alól, ha a felek az érvénytelenség okát el tudják hárítani.

Az azonnali hatályú felmondás három esete:

- az ún. kötelezettségszegési tényállás,
- a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás,
- a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása a munkáltató által.

Látható, hogy az Mt. az első két esetben mindkét fél számára fenntartja az azonnali hatályú megszüntetés lehetőségét, míg a harmadik esetben erre kizárólag a munkáltató jogosult.

1. A kötelezettségszegési tényállás

Ezt az esetet az Mt. 78.§-ban találhatjuk meg. A törvény szerint bármelyik fél azonnali hatállyal felmondhatja a munkaviszonyt (függetlenül annak határozott vagy határozatlan időtartamától), amennyiben a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az első fordulat tartalmazza azokat a kritériumokat, amely alapján azonosítani lehet, hogy a félnek megvan-e a kellő jogalapja az azonnali hatályú felmondás gyakorlásához. Szükséges egyrészt, hogy a megszegett kötelezettség a munkaviszony lényeges részét képezze. Ilyen főkötelezettség munkavállalói oldalról a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettsége. Munkáltatói oldalról a főkötelezettségek legtípikusabb példái pedig a munkabérfizetési és a foglalkoztatási kötelezettség. Így tehát mindenekelőtt azt szükséges vizsgálni, hogy a felek valamelyike megszegte-e ezeket. Önmagában azonban nem elegendő a kötelezettségszegés ténye, az Mt. vétkességhez is köti. Szükséges, hogy a fél kötelezettségszegése legalább súlyosan gondatlan legyen, de ide tartozik a

szándékosság is. Súlyos gondatlanság esetén a vétkes fél tudatában van tettének lehetséges következményeivel, azonban könnyelműen bízik azok elmaradásában. Szándékosság esetén pedig nem csupán tisztában van a lehetséges következményekkel, de kívánja is azokat, vagy belenyugszik a lehetséges eredménybe. A szándékosság és a súlyos gondatlanság egymástól való elhatárolása sokszor nehézkes a gyakorlat számára, ebben az esetben azonban elegendő az utóbbit bizonyítani. Arról is rendelkezik a szabályozás, hogy nem elegendő a lényeges kötelezettség vétkes megszegése, mindezt jelentős mértékben szükséges megtenni. Általánosítani természetesen lehetetlen feladat volna, hogy mi számít jelentős mértéknek, hiszen ez nagyban függ az adott munkáltatótól és az adott munkakör jellegétől. Így például öt perc késés bizonyos munkakörökben nem számít jelentős mértékűnek, míg egy olyan szakmában, ahol ezen emberek testi épsége vagy akár élete múlhat a késésen, már megalapozott lehet az azonnali hatályú felmondás. Ugyanakkor szót kell ejteni arról is, hogy a kisebb mértékű, de sorozatos kötelezettségzegések már kellő jogalapot biztosíthatnak a fél számára.

Az „egyébként olyan magatartás” tanúsításának meghatározása és elkülönítése a munkavállaló esetében munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondástól nem egyszerű feladat. A gyakorlatban is sokszor problémát okoz, hogy bizonyos munkavállalói magatartások okán a munkáltató gyakorolhatja-e az azonnali hatályú felmondási jogát, vagy csak felmondással élhet. Ebbe a körbe leginkább azok az esetek tartozhatnak, amikor a fél magatartása nem csupán összeegyeztethetetlen a munkaviszony rendeltetésével, hanem akár jogsértést is megvalósít cselekedetével. A törvény szövege nem szabja meg feltételként, hogy ennek a magatartásnak a munkaviszonnyal összefüggőnek kell lennie, így tehát például egy bűncselekmény elkövetése is megalapozhatja az azonnali megszüntetést.

A kötelezettségzegésre alapított azonnali hatályú felmondás közlése időben kötött, egy szubjektív és egy objektív határidőt is megszab az Mt. A szubjektív határidő azt jelenti, hogy a félnek a felmondás okául szolgáló kötelezettségzegésről vagy magatartás tanúsításáról való tudomásszerzést követően 15 napon belül közölnie kell a felmondást. Az objektív határidő tekintetében az Mt. kimondja, hogy az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet csak élni ezzel a lehetőséggel, tehát egyfajta elévülést állapít meg a fél kötelezettségzegésének vagy magatartásának vonatkozásában. Az objektív egyéves határidő vonatkozásában egy kivétel is található, mégpedig az, ha a vétkes fél bűncselekményt valósít meg. Ebben az esetben az objektív határidő egyenértékű a bűncselekmény elkövetése miatti felelősségre vonhatóság határidőjével. Így például, ha egy munkavállaló lopást követ

el (amely meghaladja a szabálysértési értékhatárt), akkor egészen a vétség elévülésének időpontjáig kitolódik az objektív határidő, így előfordulhat, hogy másfél évvel később, egy büntetőeljárás során jut a munkáltató tudomására a felmondás indokául szolgáló körülmény.

2. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás

Az egyéni munkaszerződésben a felek három hónap hosszúságú próbaidőt köthetnek ki. A próbaidő egyszeri meghosszabbítását lehetővé teszi az Mt. azzal a megkötéssel, hogy ez az időszak a három hónapot ebben az esetben sem haladhatja meg. Érvényes tehát az a megállapodás, amiben a felek először kéthavi próbaidőben állapodnak meg, majd ezt további egy hónappal meghosszabbítják. Kollektív szerződés ennél hosszabb időszakot is megállapíthat, azonban a próbaidő mértékét legfeljebb hat hónapban határozhatja meg.

A próbaidő célja – ahogy erről korábban már volt szó – alapvetően az, hogy a felek eldöntsék azt, hogy hosszabb távon is szeretnék-e együttműködni. Ebből következik az is, hogy a próbaidő tartama alatt bármelyik fél felmondhatja a munkaviszonyt, méghozzá azonnali hatállyal. Ezen túlmenően a próbaidő alatti megszüntetéshez nem ír elő indokolási kötelezettséget a törvény, csupán a formai követelményeknek kell megfelelni, vagyis írásban kell közölni a másik féllel.

Meg kell azonban említeni, hogy ezt a felmondási jogot is csak a rendeltetésszerű joggyakorlás alapelveinek keretei között lehet érvényesíteni. Előfordult olyan eset, amikor a munkavállaló várandóssága a próbaidő alatt a munkáltató tudomására jutott, aki azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyt, indokolás nélkül. Felmerül a kérdés, hogy a felmondási tilalom érvényesülhet-e a próbaidő alatt. Álláspontom szerint, amennyiben a munkavállaló tájékoztatta a munkáltatót a várandósságáról, akkor megilleti a védelem. Ugyanakkor le kell szögezni azt is, hogy mivel a munkáltató nem köteles indokolni, nehéz lehet bizonyítani azt, hogy valóban a várandósság ténye miatt szüntette meg a munkaviszonyt. Ilyen esetben szükséges az eset összes körülményének vizsgálata, a munkavállaló addigi teljesítményének az értékelése, a próbaidőből már eltelt idő megállapítása. Amennyiben a lehetséges három hónapból már hosszabb idő eltelt, és ebben az időszakban nem volt panasz a munkavállaló tevékenységével, minden bizonnyal megállapítható a rendeltetésellenes joggyakorlás és alkalmazni lehet a jogellenes felmondás jogkövetkezményeit. Egységes a gyakorlat abban a kérdésben, hogy a fél bár nem köteles indokolni, ha ezt mégis megteszi, akkor annak tartalmáért felel.

3. A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása a munkáltató által

Ahogy az a megjelölésben is jól látható, az azonnali hatályú felmondás harmadik fajtája viszonylag szűk körben jelenik meg, valamint csak az egyik fél, jelen esetben a munkáltató jogosult erre a fajta felmondási formára. Szintén megfigyelhető, hogy ez csak egy atipikus munkaviszonyban fordulhat elő, méghozzá akkor, ha a munkaszerződés határozott időtartamra jön létre. Fontos kiemelni továbbá azt is, hogy a munkáltató nem köteles megindokolni az azonnali hatályú felmondást ebben az esetben, kizárólag a már korábban említett formai követelményeknek kell megfelelnie.

A gyakorlat az ilyen jellegű azonnali hatályú felmondást „megváltásos” felmondásnak is nevezi. Ennek oka az, hogy az ilyen megszüntetésnél a munkáltatónak gyakorlatilag egy fizetési kötelezettsége keletkezik a munkavállaló felé. A 79.§ (2) bekezdése alapján a munkavállaló jogosult tizenkét havi távolléti díjra. Értelemszerűen, amennyiben a határozott időből tizenkét hónapnál kevesebb idő van hátra, akkor a még erre az időre járó távolléti díj vonatkozásában keletkezik a jogosultság. Figyelembe véve, hogy a törvény indokolási kötelezettséget nem ír elő, valamint a munkavállaló megfelelő „kárpótlásra” is jogosult, az ilyen típusú megszüntetés jogellenessége gyakorlatilag kizárt.



VI. A VÉGKIELÉGÍTÉS

A közhiedelemmel ellentétben a munkaviszony megszűnése esetén nem minden esetben jár végkielégítés a munkavállaló számára. Bár jellemző, hogy a legalább három évnyi munkaviszony meglétére vonatkozó szabállyal a legtöbben tisztában vannak, az Mt. 77. § lényegesen több feltételt szab meg a végkielégítésre való jogosultság vonatkozásában, amelyeket az alábbiakban foglalunk össze.

Végkielégítés főszabály szerint egy megszüntetési és két megszűnési mód valamelyikének bekövetkezése esetén illeti meg a munkavállalót:

- a munkáltató felmondása esetén,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén,
- a munkáltató személyében bekövetkező változást követően az új munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik.

Látható tehát, hogy viszonylag szűk azoknak a lehetőségeknek az esete, amelyekben a munkavállaló jogosult a végkielégítésre. Hozzá kell tenni azt is, hogy közös megegyezéssel megszüntetés esetén a felek szabadon megállapodhatnak a végkielégítés mértékében, illetve ebben az esetben nem szükséges alkalmazni az Mt. vonatkozó rendelkezéseit, attól szabadon el lehet térni. Ez azért hangsúlyos, mert amennyiben a munkavállaló a törvény alapján jogosult a végkielégítésre, a közös megegyezésben ennek mértéke akár kevesebb is lehet a 77. § (3) bekezdésében foglaltaknál. „A jog nem tudása nem mentesít” elv alapján pedig nem válik megtámadhatóvá a közös megegyezés arra hivatkozással, hogy a munkavállaló nem tudta, hogy egyébként magasabb összegre is jogosult lett volna. Természetesen az is előfordulhat, hogy a munkavállaló egyébként nem volna jogosult a végkielégítésre, azonban a felek megállapodnak abban, vagy a törvényi minimum összegnél magasabb mértékű végkielégítés kerül a közös megegyezésbe.

A kötelező minimum összeget a 77.§ (3) bekezdése szabályozza, ez alapján:

- legalább három év esetén egyhavi,
- legalább öt év esetén kéthavi,
- legalább tíz év esetén háromhavi,
- legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- legalább húsz év esetén öthavi,
- legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj.

Ugyanezen szakasz (4) bekezdése magasabb összegű végkielégítést állapít meg az ún. védett korban lévő munkavállalók esetében. Védett korú a munkavállaló, ha a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig kevesebb, mint öt év van hátra.

Ezek alapján a végkielégítés mértéke:

- legalább három és öt év esetén további egyhavi,
- legalább tíz és tizenöt év esetén további kéthavi,
- legalább húsz és huszonöt év esetén további háromhavi távolléti díj összegével emelkedik.

Ahogy a munkáltatói felmondás kapcsán már érintettük, a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, amennyiben a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. Ide tartozik az az eset is, ha a munkáltató nem egészségi okkal összefüggő képessége miatt szünteti meg a munkaviszonyt. Szintén nem jogosult végkielégítésre az a munkavállaló, aki a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában már nyugdíjasnak minősül.

Ahogy már szó volt róla, kifejezetten fontos, hogy a munkavállalók tisztában legyenek a végkielégítés szabályaival, hogy mikor jogosultak rá és mekkora összegre. A hétköznapi életben gyakran előforduló eset, hogy a munkáltató a megszüntetési szándékát úgy jelzi, hogy egyszerre teszi a munkavállaló elé a közös megegyezésről szóló dokumentumot, valamint az egyoldalú jognyilatkozatát. Ebben a forgatókönyvben pedig megtörténhet az is, hogy a közös megegyezésben a munkavállaló számára kedvezőtlenebb feltételek szerepelnek a végkielégítés vonatkozásában, mint amiket az Mt. megállapít.

VII. A FELMONDÁSI IDŐ

A felmondási időre vonatkozó szabályokat az Mt. a 68-70.§-ban szabályozza. Alapvetően differenciálni szükséges abban a tekintetben, hogy melyik fél közölte a felmondást, hiszen eltérő rendelkezések találhatók a munkavállaló és a munkáltató felmondása esetén. A felmondási idő célja alapvetően az, hogy a munkáltató gondoskodni tudjon a távozó munkavállaló pótlásáról, valamint a munkavállaló ne maradjon jövedelem nélkül hirtelen, egyik napról a másikra. Általános szabály, hogy a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. Ez alól kivételt képeznek azok az esetek, amelyek korábban relatív felmondási tilalmakként már érintettünk a IV. pontban. Így tehát a munkáltató felmondása esetén az alábbiak lejártát követő napon kezdődik a felmondási idő:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.



A munkavállaló felmondása esetén a felmondási idő harminc nap. Amennyiben a munkáltató szünteti meg a munkaviszonyt, úgy a felmondási idő – a végkielégítéshez hasonlóan – a munkaviszonyban töltött évek számával növekszik. Ezek alapján:

- három év után további öt nappal,
- öt év után további tíz nappal,
- nyolc év után további húsz nappal,
- tíz év után további huszonöt nappal,
- tizenöt év után további harminc nappal,
- tizennyolc év után további negyven nappal,
- húsz év után pedig további hatvan nappal hosszabbodik meg a felmondási idő.

Fontos, hogy ezek a további napok nem külön-külön számítnak egy hosszabb munkaviszony esetében, tehát mindig az adott évek eltelte után meghatározott napok adódnak a harminc naphoz. Így tehát a felmondási idő a munkáltató felmondása esetén legfeljebb kilencven nap lehet. Ennek oka egyfajta munkavállaló-védelmi rendszer. A munkavállalói felmondások leggyakoribb oka a tapasztalatok alapján egy új munkaviszony létesítése, így tehát indokolatlan volna, hogy még akár három hónapig a régi munkáltatóhoz kössön valakit az Mt. Ugyanakkor a munkáltató felmondása esetén minden valószínűséggel nincs még meg a következő munkahely, így tehát a törvény egyfajta stabil jövedelmet biztosít a munkavállalók számára, illetve garantálja, hogy senki ne veszítse el a megélhetését egyik napról a másikra. Ide tartozik az a szabály is, hogy munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felének tartamára. Erre az időszakra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg, tehát tulajdonképpen ugyanaz az összeg, amelyre szabadsága alatt jogosult. Ez a díjazás természetesen csak akkor illeti meg a munkavállalót, ha a munkabérére egyébként is jogosult lenne. Amennyiben a munkavállaló kéri, akkor e kérésnek megfelelően a munkavégzés alóli felmentés legfeljebb két részletben is történhet. A felmentés másik célja az, hogy munkavégzés hiányában a munkavállalónak lehetősége nyílik másik állás után néznie, akár állásinterjúra mennie. A 69. § (3) bekezdése alapján a felek hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak, ennek tartama azonban a 6 hónapot nem haladhatja meg. Ez a szabály ún. relatív diszpozitív rendelkezés, ami azt jelenti, hogy csak az egyik irányba enged eltérést. Ez tehát azt jelenti, hogy a törvényben meghatározottnál hosszabb felmondási idő kikötése érvényes, rövidebb időtartamban azonban nem lehet megállapodni.

Ez a megállapodás történhet egyrészt az egyéni munkaszerződés megkötésekor, illetve az adott munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés is rendelkezhet róla.

Problematisabb az az eset, amikor a munkáltató az egyoldalú felmondása során, annak közlésekor jelzi a munkavállaló számára, hogy hosszabb felmondási időt szeretne alkalmazni. Ez a munkavállaló számára kedvezőbb is lehet, hiszen hosszabb ideig jogosult még a munkabérére, illetve a munkavégzés alóli – megfelelő időtartamú – felmentés szabályait itt is alkalmazni kell. Azonban előfordulhat olyan eset is, amikor a munkavállaló nem kívánja a törvényi felmondási időnél hosszabb tartamban fenntartani a munkaviszonyát. Így tehát okkal merül fel a kérdés, hogy a felmondási idő meghosszabbítása a felmondás közlésekor érinti-e a jognyilatkozat egyoldalúságát, vagy ebben az esetben már közös megegyezésnek kell tekinteni a megszüntetést? Véleményem szerint, mivel ebben az esetben valamilyen munkáltatói érdek húzódik meg a javaslat mögött (pl. a munkavállaló pótlása még nem megoldott), ilyenkor a megszüntetés könnyen elhúzódhat a közös megegyezés irányába. Hiszen ilyenkor a munkavállaló kedvező alkupozícióba kerülhet, tudva azt, hogy a munkavégzésére még szükség van. Így tehát további kedvező feltételeket tud kiharcolni magának, akár a végkielégítés tekintetében is, amivel megszűnik a jognyilatkozat egyoldalúsága. Abban az esetben azonban, ha a munkavállaló nem támaszt további feltételeket, csupán elfogadja a munkáltató hosszabb felmondási időre vonatkozó ajánlatát, álláspontom szerint nem változik meg a felmondás jellege, azt továbbra is egyoldalúnak kell tekinteni. Ez azért is fontos, mert ahogy korábban már szó volt róla, a közös megegyezéssel megszüntetés esetén gyakorlatilag lehetetlen a jogellenes megszüntetés megállapítása iránt indított perben a munkavállaló általi sikeres megtámadás.

Némileg eltérő a felmondási idő szabályozása abban az esetben, ha a felek közötti jogviszony határozott időtartamra jött létre. A munkáltató és a munkavállaló ilyenkor is megállapodhatnak a jogszabályi minimumnál hosszabb tartamú felmondási időben, azonban ennek leghosszabb tartama legfeljebb a határozott időből hátralévő idő. Érdekes kérdés, hogy mi történik abban az esetben, ha a határozott időből hat hónapnál hosszabb időszak van hátra. Álláspontom szerint, mivel a fent hivatkozott 69. § (3) bekezdés hat hónapban határozza meg a leghosszabb felmondási időt, ezt a szabályt alkalmazni kell határozott idejű munkaszerződés esetében is.

VIII. A JOGELLENES FELMONDÁS JOGKÖVETKEZMÉNYEI

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit az Mt. a 82. §-tól kezdődően szabályozza. Bár tény, hogy a jogellenes felmondás egy kárigényt alapoz meg a másik fél oldalán, differenciálni szükséges annak tekintetében, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló felmondása volt-e jogszerűtlen. Az alábbiakban e két külön tényállás szabályozása kerül ismertetésre.

1. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató által

A jogszabály szövegét megvizsgálva látható, hogy az Mt. nem sorol fel jogelleneségi tényállásokat a munkáltatói felmondás esetén. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltatói felmondás minden olyan esetben jogellenes, amikor a megszüntetés nem a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokban⁹ előírtak alapján történik meg. A 2012-es új Mt., a korábbi szabályozáshoz képest lényeges változásokat vezetett be a jogellenes megszüntetés egyes kérdéseiben. Ennek egyik szegmense a jogellenesen megszüntetett munkaviszony megszűnésének időpontja. A korábbi szabályozás szerint, amennyiben a munkáltató a munkavállaló jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, úgy – munkaügyi per esetében – a munkaviszony a jogellenességet kimondó bírói határozat jogerőre emelkedésével szűnt meg. Ez azt jelentette, hogy egy akár évekig elhúzódó jogvita esetén a felek közötti munkaviszony fennmaradt, és a bíróság az erre az időre eső elmaradt jövedelem megfizetésére kötelezhette a munkáltatót. Jól látható, hogy ez aránytalan többletköltséggel sújtotta a munkáltatókat és ezen rendelkezés gyakorlati alkalmazása szinte lehetetlen és értelmetlen volt.

A jogalkotó tehát indokoltan látta a korábbi szabályozás lényeges megváltoztatását. Ebből kifolyólag az Mt. szerint a munkajogviszony akkor szűnik meg, amikor egy egyébként jogszerű felmondás esetén megszűnne, tehát nem szükséges a bírósági ítélet jogerőre emelkedése. Így tehát, amennyiben a munkavállaló pert kezdeményez, annak ideje alatt a munkaviszonyát megszüntnek kell tekinteni, és nem jogosult az erre az időre járó jövedelmére, amelynek kiszámítása sok nehézséget okozott a korábbi szabályozás alapján.

Szót kell ejteni arról is, hogy amennyiben a felek az Mt. 65. § (2) bekezdése alapján a munkaszerződés megkötésekor – legfeljebb egy évig – korlátozzák a felmondási

⁹ Munkaviszonyra vonatkozó szabály az Mt. 13. § szerint a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

jogukat, akkor az ez idő alatt közölt felmondás is jogellenes. Ez az ideiglenes lemondás a felmondási jogról azonban nem jelenti azt, hogy a felek az egyéb módon történő megszüntetést sem gyakorolhatják. Így tehát jogszerű a közös megegyezéssel történő megszüntetés, ahogy az azonnali hatályú felmondás is, amennyiben annak a jogszabályban meghatározott feltételei fennállnak.

1.1 A kártérítés és annak mértéke

A 82. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma egy jogegységi határozatban foglalkozik ezzel a kérdéssel, és bővebben részletezi az alkalmazandó szabályokat. A 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény alapján nem csupán a 82-84.§-ok rendelkezéseit szükséges alkalmazni, hanem az Mt. munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó szabályai is irányadóak. Így tehát az elmaradt jövedelem megállapítása során az Mt. 169. §, továbbá a 172. § rendelkezéseit szükséges figyelembe venni. Megfigyelhető az is, hogy az elmaradt jövedelem körében igényelt kártérítést a 82.§ (2) bekezdése felső összegében korlátozza, hiszen ennek mértéke a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét nem haladhatja meg. A fent hivatkozott KMK vélemény 3. pontja rendelkezik arról, hogy az elmaradt jövedelemnek az Mt. 169.§ (1) és (2) bekezdéseiben meghatározott elemi tételként érvényesíthetőek, ehhez pedig szükséges az egyes jogcímeknek és azok összepszerűségének a megjelölése. Az elmaradt jövedelem tehát egyrészt az elmaradt munkabér, valamint annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értéke, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult. Az utóbbira való jogosultság további feltétele, hogy azt a munkavállaló a károkozás (jelen esetben a jogellenes felmondás) bekövetkezése előtt rendszeresen igénybe vette. Mindezekon felül az elmaradt jövedelem részét képezi a munkaviszonyon kívül, a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelem is. Ez tehát azt jelenti, hogy a munkáltatónak nem csupán a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült elmaradt jövedelmet kell megfizetnie, hanem azt az összeget is, amelytől a munkavállaló a munkaviszonyának jogellenes megszüntetése miatt esett el, de nem a munkáltatótól kapott. Fontos eljárásjogi szabály, hogy a bizonyítási teher a munkavállalóra hárul, hiszen maga a bizonyítás, tehát a tények bíróság általi valóságnak elfogadása a munkavállaló érdekében áll. Ez egyben azt is jelenti, hogy a per során neki kell minden kétséget kizáróan bizonyítania az elmaradt jövedelemre való jogosultságát, annak valós összegét, amelyet a bíróság jogcímenként külön vizsgál, valamint az ítéletében is jogcímenként, összepszerűen és

elkülönítve tüntet fel. Ezzel egyidejűleg a bizonyítás sikertelenségéből fakadó (jog) következmények is a munkavállalót érintik. Ezen bizonyítási teher keretei között azonban a bíróság kötelezheti a munkáltatót arra, hogy a munkavállaló bizonyítási indítványának megfelelően adatokat és megfelelő számításokat szolgáltatson. Apróság, de a kúriai vélemény is külön kiemeli, hogy az elmaradt jövedelem különböző jogcímű tételeinek összegét bruttó összegben kell számításba venni. Ez alól kivételt képez, ha egy adott jövedelemtétel után a munkavállalót személyi jövedelemadó megfizetésének kötelezettsége nem terheli. Ide kapcsolódik az a szabály is, hogy az elmaradt munkabér meghatározásakor, annak bruttó összegéből nem csak az szja-t kell levonni, hanem a mindenkor hatályos társadalombiztosítási szabályok szerinti járulékokat is. Jelen szabályok ismeretével tehát jól megkülönböztethető egymástól az elmaradt munkabér és az elmaradt jövedelem, hiszen ezek a kifejezések nem szinonimái egymásnak. Az elmaradt jövedelem egy tágabb kategória, ennek egyik részét képezi az elmaradt munkabér is. Viszont az elmaradt jövedelembe tartozik a munkáltató által egyoldalúan vállalt egyéb juttatás is, így például a cafeteria is, melyeket eltérő adózási szabályok vonatkozhatnak.



Fontos megkötés továbbá az is, hogy a felső korlátként meghatározott tizenkéthavi távolléti díj önálló jogcímként nem érvényesíthető elmaradt jövedelemként. Az eddig ismertetett szabályok az egyik lehetséges megoldásként szolgálnak a munkavállaló kárigényének kielégítésére. A 82. § (4) bekezdése azonban egy választási lehetőséget teremt a munkavállaló számára, ezáltal egyben a munkavállalóra bízta, hogy kárigényét melyik módon kívánja érvényesíteni. Láthattuk, hogy az első esetben a jogszabály viszonylag sok kötelezettséget keletkeztet a munkavállaló számára, hiszen keresetében nem csupán tételesen és összezszerűen kell megjelölnie az elmaradt jövedelem egyes jogcímeit, hanem azok valóságát is bizonyítani szükséges. Ettől eltérően az itt említett jogszabályhely kimondja, hogy a munkavállaló az (1) és a (2) bekezdésekben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Amennyiben a munkavállaló ezt a lehetőséget választja, nem szükséges bizonyítani a kárt, hanem ezt az összeget, mint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének kompenzáló átalányt igényli. Így tehát például, ha egy adott munkavállaló jogviszonyát a munkáltató több mint húsz év után szünteti meg jogellenesen, ez az összeg kilencven napi távolléti díj összege lesz, hiszen a felmondási idő ebben az esetben kilencven nap.

Az eddig tárgyalt összegeken túlmenően a munkavállaló a végkielégítésre is jogosult, ebben az esetben még akkor is, ha a munkaviszonya megszűnéskor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült benne. Ez a hivatkozott rendelkezés a végkielégítésről szóló fejezetben már említésre került, a tartalma pedig az, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy nem egészségszerű okkal összefüggő képessége.



1.2 A munkaviszony helyreállítása

Ahogy a kártérítés és a munkaviszony megszüntetésének vonatkozásában, úgy a munkaviszony helyreállításának tekintetében is jelentős változásokat hozta magával az új Mt. A korábbi szabályozás alapján a jogellenes megszüntetés elsődleges jogkövetkezménye az eredeti munkakörbe való visszahelyezés volt. Ez azonban egyik félnek sem feltétlenül igazán kedvező. Ennek egyik oka, hogy a munkavállalók többsége minden bizonnyal nem szívesen dolgozna tovább olyan munkahelyen, ahonnan egyszer már elküldték, hiszen nagy eséllyel ez újra megtörténhet a későbbiekben is. Munkáltatói oldalról sem mutatkozott praktikusnak ez a rendelkezés, mivel a gyakorlatban kimutatható, hogy a legtöbb felmondás a munkáltató működésével kapcsolatban felmerülő ok. Ezáltal könnyen megállapítható, hogy egy esetlegesen alaki hiányosságokban szenvedő felmondás ellenére sem volna lehetősége a munkáltatónak az elbocsájtott munkavállaló további foglalkoztatására. Így tehát a korábbi szabályozás lehetővé tette olyan ítéletek meghozatalát, amely mindkét fél számára kedvezőtlen lehetett.

Az Mt. 83. § (1) bekezdése már csak igen szűk körben, öt esetben teszi lehetővé a munkaviszony helyreállítását, mint a jogellenes felmondás jogkövetkezményét, amennyiben ezt a munkavállaló a bíróságtól kéri. Ezek alapján a bíróság a jogviszonyt helyreállítja, amennyiben:

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- a felmondást olyan időpontban közölte a munkáltató, amikor azt egyébként abszolút felmondási tilalom miatt nem tehetné volna meg,
- a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóval úgy közöl felmondást a munkáltató, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése hiányzik,
- a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor munkavállalói képviselő volt,
- illetve a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Első olvasásra kicsit furának tűnhet, hogy valaki a saját maga által tett jognyilatkozatot a bíróság előtt megtámadhatja, de ahogy a közös megegyezéssel megszüntetésénél szó volt róla, előfordulhat, hogy a munkavállaló tévedésben volt vagy kényszer hatására tette meg a kérdéses jognyilatkozatot. A szabályozásból kiolvasható tehát, hogy a munkaviszony helyreállítása alapvetően a munkavállaló oldalán felmerülő egyes okokból történhet meg. Fontos tehát, hogy például egy munkakör-megszűnésre alapított felmondás esetén, melyről utóbb kiderül, hogy valójában nem

történt meg, nincs lehetőség a munkaviszony helyreállítására, hanem az Mt. 82. §-át kell megfelelően alkalmazni.

Amennyiben a jogerős bírói határozat által a munkaviszony helyreállítására sor kerül, úgy a felmondás és a helyreállítás közötti időtartamot úgy kell tekinteni, mintha munkaviszonyban töltött idő lett volna. Ennek elsődlegesen a felmondási idő és a végkielégítésre való jogosultság szempontjából lehet jelentősége a későbbiekben. A 83. § (3) bekezdés alapján meg kell fizetni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Az elmaradt munkabér szempontjából pedig – ahogy ez általában elmondható – a távolléti díj mértéke az irányadó. Ugyanezen szakasz (4) bekezdésében azonban egy korlátozást is tesz az Mt., amely alapján az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegégéből le kell vonni azt az összeget,

- amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá
- a munkaviszony megszűnésekor kifizetett végkielégítést.

Végezetül pedig ki kell emelni, hogy bár a munkajogban főszabály szerint három év az elévülési idő, a jogellenes felmondás bíróság előtti megtámadására azonban egy nagyon rövid idő áll a munkavállaló rendelkezésére. Ebben az esetben ugyanis mindössze a felmondás közlésétől számított harminc napunk van, hogy megindítsuk a munkaügyi pert.



2. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkavállaló által

Bár a gyakorlatban ez a kevésbé gyakori példa, előfordulhat az is, hogy a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a felmondását. Értelemszerűen ez kevesebb esetben fordulhat elő, mivel egyrészt a munkavállalói felmondás nem ütközhet felmondási tilalomba, másrészt a munkavállalói felmondáshoz csak bizonyos esetekben rendel indokolási kötelezettséget a törvény.

Ahogy az a munkáltatói jogellenes megszüntetésnél már megállapítást nyert, úgy itt is elmondható, hogy a munkavállalói jogellenes felmondás tényállásait nem részletezi az Mt. Ez alól az egyetlen kivételt a 84. § (4) bekezdése képezi, amely szerint a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni abban az esetben, ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át. Látható tehát, hogy a jogellenes megszüntetés körébe alapvetően azok az esetek tartoznak, amikor a törvény valamilyen kötelezettséget ró a munkavállaló számára a felmondás gyakorlása során, aki ezt megszegi. A törvény külön nem nevesíti, de ide tartozik az az eset is, amikor a munkavállaló nem tölti ki a felmondási idejét, hanem gyakorlatilag azonnali hatállyal kilép, miközben maga a felmondás nem volt azonnali hatályú. Gyakran előfordul eset az is, hogy a munkavállaló „elmegy táppénzre” abból a célból, hogy a felmondási ideje alatt mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól. Ez önmagában még nem valósítja meg a jogellenes munkaviszony-megszüntetést, azonban a táppénz jogosulatlan igénybevételének súlyos jogi következményei lehetnek rá nézve.

A tartalmi követelményeken túl a formai előírások megszegése is jogellenességi tényállást eredményez. Így tehát jogellenes az a felmondás, amit nem írásban közöl a munkavállaló. Fontos, hogy önmagában a szóbeli közlés nem alapozza meg a jogellenességet, tehát ha például a munkavállaló bemegy a munkáltatói jogkört gyakorló személyhez, ahol szóban közli felmondási szándékát, az nem számít azonnal jogellenességi tényállásnak. Ehhez azonban szükséges az, hogy megtörténjen a jognyilatkozat írásbeli közlése is, hiszen joghatás kiváltására kizárólag ez lesz alkalmas.

Figyelembe véve, hogy a munkavállaló minden bizonnyal azért kívánja megszüntetni a munkaviszonyát, mert valamilyen személyéhez fűződő okból nem kíván tovább az adott munkáltatónál dolgozni, értelmetlen és fölösleges volna egy olyan jellegű szabályozás, amely egy jogellenes felmondás esetén lehetővé tenné a munkaviszony helyreállítását. Ebből adódóan ezekben a tényállásokban kizárólag

a kártérítés alkalmazható jogkövetkezményként, ennek részletes szabályait az Mt. 84. §-a tartalmazza. Abban az esetben, ha a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, úgy köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ez a szabály nagy hasonlóságot mutat a 82. § (4) bekezdésével, hiszen itt is a felmondási időre járó távolléti díjat veszi alapul a törvény. Az eltérés annyi, hogy itt a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időt kell figyelembe venni, ami harminc nap, ahogy azt már korábban láthattuk. Némiképp eltérő a szabályozás abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen. Ebben az esetben ugyanis a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díj összege szolgál kártérítésként.

Okkal merülhet fel a kérdés, hogy mi történik akkor, ha egy munkavállaló a határozott idejű szerződését annak lejáta előtt egy nappal szünteti meg jogellenesen a 84. § (4) bekezdés alapján, vagyis a munkakör átadása nem a megfelelő rendben történik. Érzékelhető, hogy aránytalan eltérések lehetnek, hiszen ugyanebben a tényállásban a határozott idejű szerződés esetében harmincnapos, míg az említett példában mindössze egynapi távolléti díj összege volna a kártérítés. Az ebből adódó esetleges problémák kiküszöbölésére szolgál ugyanezen szakasz (3) bekezdése. E rendelkezés szerint a munkáltató követelheti a fent meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését. Ahogy a munkáltatói jogellenes megszüntetésénél, úgy itt is alkalmazandó az a szabály, hogy a kártérítés együttes mértéke legfeljebb a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának megfelelő összeg lehet. Szintén elmondható az az eljárásjogi szabály is, hogy a bizonyítási teher azt a felet érinti, akinek a bizonyítás az érdekében áll, ez pedig ebben az esetben a munkáltató. Neki kell tehát összegszerűen bizonyítania azt, hogy milyen mértékű kárt szenvedett, valamint az okozati összefüggést a kár és a jogellenes munkaviszony-megszüntetés között. Kiemelendő, hogy erre a tulajdonképpeni plusz összegre a munkáltató csak akkor jogosult, ha a korábban ismertetett kártérítési összeg (tehát a felmondási időre járó távolléti díj összege vagy a határozott időből hátralévő időre járó távolléti díj összege) nem fedezi a saját oldalán felmerült károkat. Ha a kár mértéke a 84. § (1) vagy (2) bekezdésében meghatározott összeget meghaladja, akkor pedig a munkáltató a különbözetet tudja kárigényként érvényesíteni.

Végezetül pedig itt is meg kell említeni azt, hogy ahogy a munkavállaló, úgy a munkáltató is elévülési időn belül érvényesítheti az igényét, amelyre a munkáltatói jogellenes megszüntetésre vonatkozó részben említett szabályok érvényesek.

IX. ÖSSZEZÉS

Amint az a leírtakból kitűnik, a felmondás munkajogi szabályozása rendkívül szer-teágazó, és a gyakorlatban sokszor előfordul ezen szabályok nem megfelelő be-tartása. Ez a legtöbb esetben ráadásul nem is szándékosan valósul meg, hanem a felek egyszerűen nincsenek tisztában a rájuk irányadó rendelkezésekkel, ezért nem is tudják betartani azokat.

Fontos tehát, hogy mind a munkáltató, mind a munkáltató tisztában legyenek a fel-mondási szabályokkal, hiszen ezek pontos ismeretével a jogviták egy jelentős része elkerülhető vagy peres eljáráson kívül megoldható volna. A gyakorlat azt mutatja, hogy a jogellenes felmondás megállapítása iránt indított perek túlnyomó többsé-gében a bíróság megállapítja a jogellenességet. Ez sokszor amiatt történik, mert a felmondás indokolása a jogszabályi formai és tartalmi követelményeknek nem felel meg.

Éppen ezért szükséges folyamatosan hangsúlyozni, hogy rendkívül fontos az Mt. rendelkezéseinek ismerete, kérdés esetén pedig egy jogász segítségének igénybe-vétele.

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Honti Bettina
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00003

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-2-6

JOG PONTOK
www.jogpontok.hu

