

Útmutató munkáltatóknak negyedik rész

Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
(3100 Salgótarján, Alkotmány út 9/A)

Készítette: Dr. Bujtor Gyula LLM,
munkaügyi, munkavédelmi és adatvédelmi tanácsadó
2020.05.24.

E-mail: bujtorgyula@citromail.hu

Bevezetés:

A Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara arra kért fel, hogy szolgáljak tanácsokkal a munkáltatók számára a koronavírus járvány gazdasági következményeinek enyhítésére. Mutassam be a munkavállalókkal történő megállapodás és a Munka törvénykönyve által biztosított munkáltatói lehetőségeket, valamint a Kormány Gazdaságvédelmi Akciótervében a csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatásáról szóló kormányrendelet és annak módosítása által biztosított támogatási lehetőségek igénylésének feltételeit.

Korábbi írásaimban a Kormány koronavírus járvány megfékezésével kapcsolatos intézkedéseiről, többek között a 2020. április 21-én megjelent **105/2020.** (IV. 10.) Korm. rendelet módosításáról és a **141/2020** (IV.21) Kormányrendeletéről szóló legfontosabb tudnivalókat vázoltam fel.

Most a **munkaviszony megszüntetésének szabályairól** lesz szó.

1. A munkaviszony megszüntetésének szabályai

Az egyre inkább elhatalmasodó járvány átmeneti nehézséget okoz a gazdaság szereplőinek. Az átmeneti jelleg hangsúlyozása azért fontos, mert a járvány miatt olyan vállalkozások, munkahelyek működése lehetetlenülhet el, amelyek eddig gazdaságosan működtek, termékeik, szolgáltatásaik iránt valós kereslet mutatkozott. A tevékenység kényszerű leállása, leállítása azonban olyan jövedelemkieséssel járhat, amely megghiúsíthatja a folytatást a járvány elmúltá után: a munkáltató csődhelyzetbe kerülhet, a munkavállaló jövedelem hiányában (és az esetleg meglévő tartalékok felélése után) az alapvető szükségleteit sem képes kielégíteni. Amennyiben a munkáltató nem tud élni a csökkentett munkaidős foglalkoztatásra nyújtott állami támogatással, úgy kényszerűségből létszámleépítést hajt végre. A magasabb fizetési kategóriákban a bértámogatás nem jelent megoldást, ezért előfordulhat, hogy a munkáltató (lehet hogy csak ideiglenesen) de kénytelen megválni egyes munkavállalóitól.

Azt, hogy utóbbit jogszerűen tudja végrehajtani ismerni kell a munkaviszony megszüntetés módjait és a vonatkozó Mt. előírásokat. A jogellenes munkaviszony megszüntetés következményei nagyon súlyosak és csak mégjobban megterheli a büdzsét a kártérítésként illetve sérelemdíjként kifizetendő összeg.

A jogszerű munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatosan kívánok most segítséget nyújtani.

Amit le kell szögezni az elején az az, hogy a munkajogi szabályok a koronavírus járványra tekintettel nem lettek felfüggesztve, nincsenek sem új, sem eltérő rendelkezések a munkaviszony megszüntetésére. Továbbra is a Munka törvénykönyvének a szabályaiból kell kiindulni.

A munkaviszony törvény erejénél fogva vagy egyéb okból történő megszűnésével most nem foglalkozom csak a munkaviszony felek akaratából történő megszüntetésével.

1.1. A munkaviszonyt a felek az alábbi módokon szüntethetik meg:

1. a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
2. felmondással; (korábban rendes felmondás, akár a munkavállaló, akár a munkáltató)

3. azonnali hatályú felmondással; (korábban rendkívüli felmondás, akár a munkavállaló, akár a munkáltató)

Ez lehet:

- azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- azonnali hatállyal nyugdíjas munkavállaló esetén
- azonnali hatállyal, ha valamelyik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetlenné teszi.
- határozott idejű munkaviszony esetén a határozott idő letelte előtt a munkáltató által.

Nem kell indokolni a felmondást a próbaidő alatt és a nyugdíjas munkavállaló esetén. Ez a lehetőség mind a két felet megilleti.

1.1.1 Közös megegyezés

Mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony megszüntethető a munkáltató és a munkavállaló írásba foglalt közös megegyezésével. A feleknek nyilatkozniuk kell arról, hogy a munkaviszonyt közösen meghatározott időpontban meg akarják szüntetni. A közös megegyezésnek bármikor helye lehet, ilyen módon például a felmondási védelem ideje alatt is megszüntethető a munkaviszony. Közös megegyezésnél sem felmondási idő, sem végkielégítés nem jár, de a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló részesüljön valamilyen díjazásban.

A közös megegyezés során célszerű rendezni pl. a munkáltatói kölcsön sorsát, a polgári jogi szerződésnek minősülő tanulmányi és versenytilalmi szerződéseket is, ha a felek kötöttek ilyeneket.

A munkavállaló egyes pénzbeli követeléseiről is lemondhat, de ennek az aláíráskor fennálló, esedékes igénynek kell lennie.

A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányuló munkáltatói kezdeményezés esetén legalább 2-3 óra időtartamban gondolkodási időt kell biztosítani a munkavállaló számára. Ezen idő alatt telefonálhat pl. a családtagjainak, ügyvédjének, tanácsot kérhet ismerőseitől stb.

Felhívom a munkáltatók figyelmét, hogy a munkavállaló nem köteles elfogadni a munkáltató ajánlatát, nem köteles aláírni a megállapodást.

Nem minősül a munkáltató részéről fenyegetésnek, ha a közös megegyezés javaslat mellett - elutasítás esetére - előkészít pl. egy felmondást vagy azonnali hatályú felmondást (ha az is megalapozott lenne) A jogszerű következmények kilátásba helyezése nem minősül a munkáltató részéről fenyegetésnek.

Ilyenkor a gondolkodási időre a munkavállalónak egy külön irodát is biztosíthatnak, megelőzve az esetleges birtokában lévő információk megsemmisítését, pl. a számítógépről adatok letörlését.

A munkavállalók a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést nem kötelezőek aláírni, hiszen a legtöbb esetben ez számukra komoly anyagi veszteséget jelent. Elesik pl. a felmondási időre járó munkabértől és a végkielégítéstől is, amely együtt akár a féléves fizetését is jelentheti. Természetesen a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkáltató kifizeti a fenti járandóságokat, de a koronavírus járvány okozta nehéz gazdasági helyzetben a munkáltatónak nem érdeke ezt még súlyosbítani ezen jelentős kiadásokkal.

Megoldás lehet a problémára az, ha a felek a közös megyezés aláírásával egyidejűleg a jövőbeni újrafoglalkoztatásra előszerződést kötnek, vagy egyszerűen aláírnak egy új munkaszerződést, amelyben a munkabálpés napját pl. 2020. szeptember 1-jében határozzák meg. Hogy a munkavállaló ne essen el a felmondási időre járó bértől és a végkielégítés összegétől, ezen új szerződésben a munkáltató vállalhatja, hogy a korábbi jogszerző időket elismeri és így a munkavállaló nem esik el a jelzett többhavi járandóságától, hiszen ezeket megkapja majd akkor, ha a munkaszerződését a későbbi jövőben (akár 10-vagy 20 év múlva) szüntetik meg.

A munkáltató viszont ezzel a megoldással úgy tudja megszüntetni a munkaviszonyát a munkavállalónak, hogy azt nem terheli a felmondási időre és a végkielégítésre kifizetendő sok esetben a munkavállaló többhavi bérét kitevő összeg.

Az ily módon történő munkaviszony megszüntetéssel a munkavállaló is jobban jár, hiszen nem kell fizetetlen szabadságra mennie, helyette igénybe veheti a 3 havi munkanélküli járadékot, azaz nem marad ellátatlanul erre az időre sem. Ha pedig a birtokában van egy már aláírt munkaszerződés, mely szerint pl. szeptember 1-jétől a munkáltató újra foglalkoztatni fogja, akkor a jövőbeli foglalkoztatását illetően is nyugodt lehet. A felek arra az esetre is rendelkezhetnek, ha a munkáltató csődöt jelent, vagy felszámolására kerül sor ezen időszak alatt.

1.1.2. A felmondás

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A szóban közölt felmondás jogellenes. A munkáltató felmondásra irányuló előzetes szándéknyilatkozata nem tekinthető felmondásnak, így annak formai szempontból nem kell megfelelnie a jogviszony megszüntetés törvényi feltételeinek.

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A felmondás indokának már a felmondás közlésekor fenn kell állnia, így például átszervezés esetén a felmondás közléseig meg kell születni az átszervezési folyamatot elindító döntésnek.

A munkáltató működésével összefüggően elegendő indok lehet például a munkáltató jogutód nélküli megszűnése (ezt megelőzheti a felmondás), a munkáltatónál elrendelt vagy végrehajtott átszervezés, telephely-megszüntetés, létszámcsökkentés, munkakörök összevonása, a munkakör megszűnése stb. 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.

A munkáltató a felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. A munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha kérelmére a nyugellátást jogerősen megállapították.

A felmondást a munkavállalónak át kell adni vagy postán kell kézbesíteni. Az elektronikus dokumentum formájában készült jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek hozzáférhetővé válik. A küldőt terheli annak bizonyítása, hogy a dokumentum az illetékes (címzett vagy arra jogosult más személy) részére hozzáférhetővé vált.

Mivel a koronavírus járvány idején gyakran előfordul, hogy a munkavállaló valamilyen indokkal távol van a munkahelyétől (karantén, szabadság, távmunka stb.) így előtérbe kerülhet az elektronikus úton történő felmondás kérdése.

Az egyik lehetséges értelmezést mellékelem a témakörben, melyet Hegedűsné dr. Szabó Ildikó A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság bírósági titkára még 2014-ben jegyzett, de a mai napig felhasználhatóak az érvei.

A munkavállaló bármikor, indokolás nélkül élhet a felmondás jogával. Sokak számára azonban nem egyértelmű, hogy ebben az esetben legalább 30 nap (vagy a munkaszerződésben kikötött ettől hosszabb) a felmondási idő, amelyet a munkavállalónak le kell dolgoznia. Ennek a felmondási időnek a felére a munkáltató nem köteles felmenteni a munkavégzés alól a dolgozót. Amennyiben a munkavállaló a szabályos írásbeli felmondást benyújtotta a munkáltatónak, az annak ellenére hatályossá válik, ha a munkavállaló a 30 nap felmondási időt nem dolgozza le.

Ebben az esetben a munkáltatónak kártérítési igénye nyílik és a követelheti a munkavállalótól a le nem dolgozott 30 napra jutó bérnek megfelelő összeg munkáltatónak történő megfizetését. Ezen túl a munkáltató az általa bizonyított elmaradt hasznát és egyéb kárait is érvényesítheti. Pl. nem tudta hetekig a munkavállalót mással helyettesíteni, illetve pótolni és ezért a munkáltatónak kimutatható anyagi kára keletkezett.

Megoldás lehet a fizetési felszólítás kiadása a munkáltató részéről, amely ellen a munkavállalónak jogorvoslati joga van. 30 napon belül keresetet nyújthat be a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál. Ha ezzel 30 napon belül nem él, akkor a felszólítást a munkáltató kérelmére a bíróságon végrehajtható bélyegzővel látják el és a végrehajtásra vonatkozó szabályok szerint lehet ezután behajtani a volt munkavállalón. Pl. az ismert új munkáltatója köteles ezt az összeget a megküldött és végrehajthatóvá vált fizetési felszólításra a munkavállalótól a munkabérből történő levonások szabályai szerint levonni és a felszólítást kiadó munkáltatónak átutalni. Amennyiben az új munkáltató ezt nem teszi meg készfizető kezessé válik.

Felmondási védelem

A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

- | |
|--|
| • a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, |
| • a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, |
| • a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, |
| • a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig - fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermekgondozási segély folyósításának |
| • a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama. |

A felmondási védelem alatt közölt felmondás jogellenes. A felmondási tilalomhoz hasonló a szakszervezeti választott tisztségviselők munkajogi védelme; a munkáltató létszámához kapcsolódó a tv. által (Mt. 273.§ (3) bekezdés) meghatározott számú tisztségviselő munkaviszonya csak akkor szüntethető meg munkáltatói rendes felmondással, ha ahhoz a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését megadta. Felmondási tilalmat más jogszabály, kollektív szerződés vagy a munkaszerződés is tartalmazhat.

A védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.

A felmondási idő, ha a felmondási védelem időtartama

- a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,
 - a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el. E szabály a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során nem alkalmazható.
- Nem illeti meg felmondási védelem a nyugdíjas munkavállalót.

További korlátozások a felmondás módjával kapcsolatosan:

Az Mt. 66.§ (4) bekezdés szerint : „A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.”

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

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

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

Ez gyakorlatilag az azonnali hatályú felmondás lehetőségét jelenti.

Az Mt. 66.§ (5) bekezdés szerint :

„A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése 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.”

Felmondás (korábban rendes felmondás) akkor alkalmazható, ha a munkavállaló a felajánlott másik munkakört nem fogadja el, vagy a munkáltatónál az adott munkahelyen nincs ilyen betöltetlen munkakör.

Felmondási idő

Mind munkáltatói, mind munkavállalói rendes felmondásnál van felmondási idő. Ennek tartama legalább harminc nap.

A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

A felek a munkaszerződésben ennél hosszabb , de legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak.

A felmondási időt legkorábban a felmondás közlését követő naptól kell számítani. A munkaviszony a felmondási idő lejártával szűnik meg.

A felmondási időt a felek közös megegyezéssel, utólag megrövidíthetik. Ha ezt a munkavállaló kéri (munkáltatói felmondás esetén), a munkáltató köteles a munkaviszonyt a kért korábbi időpontban megszüntetni. A „kieső” időre ilyenkor nem jár járandóság.

A munkáltató felmondása esetén a munkáltató köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót - legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban - a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. E szabály alól a munkavállaló javára el lehet térni, így akár a felmondási idő egészére mentesíthető munkavégzési kötelezettsége alól. Munkavállalói felmondás esetén nem jár felmentési idő.

Ha a felmondási időben történik munkavégzés, arra rendes munkabér jár. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg (akkor is, ha a munkáltató önkéntesen mentesíti a munkavégzés alól). Nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult (így például a keresőképtelen munkavállalónak).

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. A felmentés tartamára kifizetett távolléti díj akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

Amennyiben a munkavállaló a felmentési idő azon ideje alatt, amikor még munkavégzésre köteles és lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi (pl. ittasan megy be és végez munkát a munkahelyen) akkor a munkáltató a felmondási idő ezen része alatt a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti, amely felülírja a korábbi munkaviszony megszüntetését. Mivel az utolsó munkában töltött napon kellett volna elszámolniuk, és ez még nem következett be, így az esetleges végkielégítés, illetve felmondási időre járó bér még nem lett kifizetve, amely az azonnali hatályú felmondás hatályba lépése után már nem is kötelezettsége a munkáltatónak.

Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni

- a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint
- b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

Mt. 77.§ (3) 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.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A fenti rendelkezésektől mind a jogalap, mind a mérték tekintetében eltérhet a kollektív szerződés – a munkavállalók javára. Így például kollektív szerződés alapján járhat végkielégítés valamennyi munkavállalónak, határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalónak stb. Úgyszintén a munkaszerződés is eltérhet a munkavállaló javára.

1.1.3. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése

Mt. 66.§ (8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

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

A határozott időre szóló munkaviszony egyébként csak közös megegyezéssel, vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg.

A munkavállaló a határozott idejű munkaviszonyának felmondását köteles megindokolni.

A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Amennyiben indokolni kell a felmondást akkor a felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Ezekén kívül azonban a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy egyoldalúan, írásba foglalt jognyilatkozattal megszüntesse a határozott idejű munkaviszonyt. Ebben az esetben a munkavállalót egyévi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó távolléti díja illeti meg.

1.1.4. Munkaviszony megszüntetése azonnali hatállyal, a próbaidő alatt

Ha a felek a munkaszerződésben próbaidőt kötöttek ki, annak lejártáig a munkaviszonyt bármelyik fél írásban, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti. A munkavállalót sem felmondási idő, sem végkielégítés nem illeti meg. A próbaidő alatt a munkáltató által kiadott szabdság vissza nem követelhető, az arra kifizetendő vagy már kifizetett távolléti díj vissza nem követelhető, az elszámolás során le nem vonható, be nem számítható. Mindez azért, mert a munkaviszony első 3 hónapjában a munkáltató még a munkavállaló kérelmére sem köteles szabadságot kiadni.

Vigyázni kell arra, hogy amennyiben a munkáltató mégis megindokolja a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondását úgy annak valósnak és bizonyíthatónak kell lennie. Nem célszerű tehát sem a koronavírus járványra, sem a gazdasági nehézségekre hivatkozni az indokolás során.

Azonnali hatályú felmondás

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú (korábban rendkívüli) felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A munkáltatói rendkívüli felmondás közzlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés meghatározhatja azokat az eseteket, amikor rendkívüli felmondásnak van helye.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg azonnali hatállyal, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat részére kifizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Munkavállalói rendkívüli felmondásra adhat okot például a foglalkoztatási kötelezettség hosszabb ideig történő nem teljesítése, munkabér vagy állásidő-térítés meg nem fizetése (feltéve, hogy hosszabb időn keresztül maradt el).

A munkáltatóval szemben fennálló anyagi követelések 3 év alatt évülnek el, a felszámolási eljárás hatálya alá került gazdálkodó szervezetnek a munkavállalói felé fennálló, kifizetetlen bértartozásait - beleértve a végkielégítést is - a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Bérgarancia Alaprészből lehet rendezni, ha a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek megfelelő összegű saját pénzügyi forrás hiányában erre nincs lehetősége.

11.5. A határidő betartása a kézbesítés során

Nagyon fontos a határidők betartása a kézbesítés során. Az elkésett kézbesítés esetén a munkáltató intézkedése nem lesz joghatályos.

A határidő betartása két elemből áll:

- egyrészt az írásbeli felmondó intézkedést meg kell hozni határidőn belül,
- másrészt annak közzlése iránt is – a jogszabályban előírt határidő alatt – megfelelően intézkedni kell.

Nem elegendő tehát pusztán az, hogy az azonnali hatályú felmondást törvényes határidőn belül írásba foglaljuk, da a határidőn belül intézkedni kell annak jogszabályszerű közzlése iránt is. Ha az azonnali hatályú felmondás postára adása határidőben megtörtént, annak nics jelentősége, hogy azt a posta a koronavírus járványra tekintettel késéssel kézbesített, vagy annak, hogy a munkavállaló azt csak a

határidő elteltét követően veszi át. Elegendő csak a szubjektív határidőn belül a postára adásról intézkedni, s nem szükséges a felmondás átvétele is határidőn belül.

Más a helyzet a próbaidő alatti indokolás nélküli felmondással, mert ebben az esetben a közlésnek még a próbaidő lejártá előtt kézhez kell kapnia. Ha ugyanis a fél a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére irányuló nyilatkozatát csak a próbaidő lejártát követően közli a másik féllel, e nyilatkozat jövedelmentes. (BH 1999.526.)

A próbaidő számítása is fontos, hiszen az a köztudattal ellentétben a próbaidő lejártának napja nem az a nap, amely a számánál fogva a kezdő napnak megfelel, hanem a hónap utolsó napja. Például, ha a felek egy hónap próbaidőben állapodtak meg március 1-jén, akkor a próbaidő nem április 1-jén, hanem március utolsó napján jár le. A kézbesítésnek tehát már márciusban meg kell történnie.

MELLÉKLET:

Mikor tekinthető közöltnek az e-mailben vagy SMS-ben érkező felmondás?

2014-03-26

„A felmondást elektronikus úton, így e-mailben vagy akár SMS-ben is el lehet küldeni, azonban továbbra sem világos minden esetben, hogy az elektronikus úton elküldött felmondás vajon mikor tekinthető közöltnek a másik féllel.

A munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) hatályba lépése (2012. július 01.) óta a munkaviszonnyal kapcsolatos bármely jognyilatkozat, tehát a felmondás is megfelel az írásbeliség követelményének, akkor is, ha az elektronikus dokumentum formájában készül el. Ráadásul a jogszabály nem követeli meg az érvényességéhez az elektronikus aláírást sem, ezért az infokommunikációs szektor robbanásszerű fejlődésének köszönhetően a lehetőségek óriási tárháza nyílik meg, kezdve az SMS-től az e-mailen át egészen a közösségi oldalakig.

A jognyilatkozatok, azonban csak akkor képesek joghatást kiváltani, ha azok a másik féllel közöltnek minősülnek. Az elektronikus dokumentum formájában készült jognyilatkozat az Mt. 24. § (1) bekezdése szerint akkor tekinthető közöltnek, ha a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek hozzáférhetővé válik.

Első olvasatra ez a megoldás egyszerűnek és praktikusnak tűnhet, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére, azonban mégsem olyan üdvöztető a helyzet, ha hozzátesszük, hogy a küldőt terheli annak bizonyítása, hogy a dokumentum az illetékes (címzett vagy arra jogosult más személy) részre hozzáférhetővé vált és a törvény nem tartalmaz hozzáférhetőséget magyarázó szabályt. Ezzel a jogalkotó a gyakorlatra bízta annak kialakítását, hogy az egyes elektronikus közlési formák tekintetében mit tekint közöltnek és mit nem.

Az alábbiakban megvizsgáljuk az e-mail és az SMS útján közölt felmondás esetén felmerülő buktatókat, megoldást keresve arra, hogy azokat elkerülje a munkáltató és munkavállaló.

Mikor tekinthető közöltnek egy felmondás e-mailben? Amikor a levél megérkezik a postafiókba, amikor a felhasználó először belép megnézni a leveleit, vagy amikor a címzett rákattint a levélre, hogy elolvassa azt?

Mikor tekinthető közöltnek egy felmondás e-mailben? Amikor a levél megérkezik a postafiókba, amikor a felhasználó először belép megnézni a leveleit, vagy amikor a címzett rákattint a levélre, hogy elolvassa azt?

Álláspontom szerint a hozzáférhetőség fogalma semmiképpen nem hordozza magában azt, hogy a címzett a dokumentum tartalmát is meg kell, hogy ismerje. Amennyiben a jogalkotó szándéka erre is kiterjedt volna, akkor nyilvánvalóan más szövegezést, például a címzett általi elolvasást, megismerést használt volna. Gondoljunk csak bele, hogy a postai úton érkezett levélküldemény esetében is szabályszerű a kézbesítés és ezáltal a közlés is, ha a címzett azt átveszi, de nem bontja ki, nem olvassa el.

Véleményem szerint annak sincs jelentősége, hogy a címzett belépett-e a levelezésébe vagy sem. Ha ezt az esetet akarom összehasonlítani a postai úton való kézbesítéssel, akkor azt mondom, hogy az, amikor belép a címzett, tudomására jut, hogy kapott egy levelet a munkáltatójától, de nem olvassa el, a „nem kereste” postai jelzés esetéhez hasonló, vagyis ahhoz, amikor kétszeri értesítést kap a címzett a küldemény érkezéséről, de nem veszi azt át a postán. Ha be sem lép, az pedig olyan, mint aki hetekig nem üríti a postaládáját, ezért még a postai értesítőt sem kapja meg. Mindkét esetben életbe lép a kézbesítési vélelem, amely szerint a második értesítéstől számított 5. munkanapon a küldemény kézbesítettnek tekintendő. Nézetem szerint a hozzáférhetőség azt jelenti, hogy a címzett postafiókjában megjelenik az adott email.

Amennyiben a szolgáltató hibájából nem válik hozzáférhető az e-mail az semmiképpen nem értékelhető közöltnek.

Szintén nem tekinthető közöltnek az az e-mail, amelyet a címzett megkapott, még rá is klikkel, hogy elolvassa, de utóbb kiderült, hogy hibás a dokumentum, vagy technikai okokból (például nincs olyan program, alkalmazás az adott eszközön, amely azt kezelni tudja) nem tudja olvasható formában megnyitni. Azonban ilyen esetben csak akkor nem tekinthető közöltnek az e-mail, ha az olvashatatlanságot, vagy azt, hogy nem tudja megnyitni, közli is a címzett a feladóval.

A munkahelyi e-mail címre küldött e-mail, csak a címzett által munkában töltött napon válhat közöltté. Beleértve ebbe a több jogász által felvetett hosszú szabadság alatt céges okostelefonra, céges e-mail címre küldött felmondás esetét. A munkavállalónak nem kötelessége szabadsága alatt magánál tartani a céges okostelefonját, ha igen, akkor sem lehet kötelessége az arra érkező e-mail üzenetek olvasása. (Itt megjegyzem, hogy ez az eset a rendeltetésellenesség megállapításának lehetőségét is magában foglalja. A munkáltató ezekben az esetekben pontosan tisztában van azzal, hogy a munkavállalója hosszabb szabadságon van, esetleg külföldön, és mégis elküldi számára e-mail útján a felmondást. Ezáltal eleve lecsökken a munkavállaló részére nyitva álló 30 napos keresetindítási határidő, hiszen külföldről nem igen tud hathatósan fellépni a munkavállaló és keresetet indítani).

Szintén több jogász által felvetett kérdés a betelt postafiók miatti kézbesíthetetlenség. Véleményem szerint ez a küldő terhére semmiképpen nem értékelhető, és nem tekinthető objektív a feleken kívülálló körülménynek sem, hiszen a postafiók „gazdájának”, vagyis a címzettnek meg van rá a lehetősége, hogy ezt kiküszöbölje. Ugyanis az üzemeltető közli, hogy az adott postafiókhoz mekkora tárhelyet biztosít és figyelmeztet annak túllépésére is, ebből következően, ha a postafiók tulajdonosa időnként belép és töröl bizonyos leveleket, akkor az új levelek be tudnak érkezni. Ebből következően a közlés megtörtént a kérdés, hogy mikor, én itt az elküldés időpontját tartanám helyesnek.

Végül kérdéses lehet, hogy milyen e-mail címre küldhető ez a felmondás, ugyanis különböző fórumokon a felhasználók megadják e-mail elérhetőségüket is. Szerintem az tekinthető aggálytalannak, ha a munkavállaló által a munkáltató részére hivatalosan (az elérhetőségi és egyéb adatokat rögzíti a

munkáltató a munkaviszony kezdetén) megadott e-mail címre vagy a céges e-mail címre történik a küldés. Egyéb esetben (ha tételezzük fel a munkavállaló eltűnt és semmilyen módon nem elérhető), akkor egyéb forrásból megismert e-mail cím is megfelelő lehet, ha az utóbb esetleges vita esetén kétséget kizáróan bizonyítható, hogy az adott munkavállaló által létrehozott és használt e-mail cím.

Az SMS-ben küldött felmondás esetén a közlésre alkalmas telefonszám kiválasztásával kapcsolatosan ugyanaz igaz, mint amit az előzőekben e-mail cím kapcsán kifejtettem (hivatalosan megadott telefonszám, céges telefonszám, illetve kétséget kizáróan bizonyítható, hogy a címzett használja az adott telefonszámot).

Az SMS-ben küldött felmondás esetén is szükséges indokolni a felmondást, tehát a közlés módja (rövid szöveges üzenet) nem mentesít az egyéb törvényi feltételek alól, vagyis a „Holnap már nem kell bejőnnöd! Aláírás: a Főnököd” üzenet nem elegendő.

Az SMS esetében sikeres címzetti kimentés lehet a vizes lett a telefonom, ellopták, elvesztettem még korábban. Ilyen esetekben a munkáltató elküldi SMS-ben (az egyébként indokolt) felmondását a munkavállaló részére, kap egy visszajelentést a szolgáltatójától, miszerint az SMS-t elküldték, azonban utólag kiderül, hogy az adott SIM kártya nincs a munkavállaló birtokában, vagy az éppen nincs a készülékbe helyezve, mert a készülék meghibásodott. A probléma ott van, hogy ennek ellenkezőjét (a közlést megelőző napon a telefon nem vészett el, nem tört szét, nem ázott el, nem lopták el, stb.) a küldőnek kell bizonyítania, ami igen nehéz, vagy akár mondhatom azt, hogy lehetetlen.

Fontosnak tartom még ebben a témakörben megemlíteni, hogy az elektronikus dokumentumra vonatkozó szabályoktól érvényesen eltérni nem lehet. Vagyis a munkavállaló/munkáltató akkor is jogosult e-mailben felmondani, ha egyébként a kollektív szerződés, vagy munkaszerződés kizárná.

A jognyilatkozatok, tehát 2012. július 01. napján a munkajogban is megtehetőek elektronikus dokumentum formájában, azonban a közlésben rejlő buktatók miatt mindenképpen kellő körültekintést igényel az azt alkalmazni szándékozótól. A fentiekben említett problémák egy része védhető, ha a felek csak ismert és bevált, általuk egyébként is használt kommunikációs csatornát választanak. Célszerű a munkaszerződésben rögzíteni, hogy a felek milyen e-mail címről küldött és érkezett nyilatkozatokat tekintenek érvényesnek, valamint célszerű a munkavállaló adatainak rögzítésekor rögzíteni az e-mail címét, a telefonszámát, azzal hogy ezen adatok változásának bejelentése a munkavállaló kötelessége. Ennek következtében, ha a munkavállaló elmulasztja a változás bejelentését, akkor már nem védekezhetsz azzal sikerrel, hogy az adott e-mail címet nem is ő hozta létre, a telefonszám nem az övé, hanem valamelyik rokonáé, stb.

Mint azt az esszém elején jeleztem, ebben a kérdésben jogszabályi szintű értelmezés vagy vélelem nincsen, a gyakorlat fogja kialakítani az értelmezési sarokpontokat. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság gyakorlata általánosságban vélhetően a fentiekben kifejtettek mentén fog alakulni, azonban természetesen az élet mindig tud olyan helyzetet hozni, amelyre nézve még nem lesz korábbi példa és elméleti állásfoglalás sem.”