

Mit kell tudnunk a felmondás szabályszerű közléséről?

Sok a kérdés a munkaviszony munkáltató által kezdeményezett felmondással történő megszüntetése körül.

Az utóbbi időben számos megkeresést kapunk vállalkozásoktól különféle munkaügyi kérdésekben. Ezért indítunk egy munkajogi sorozatot, amelyben a Munka Törvénykönyve által szabályozott legfontosabb témákat járjuk körbe. Első részünkben a munkaviszony megszüntetésének egyik sarkalatos pontját, a munkáltatói felmondás közlését vizsgáljuk meg részletesen.

A munkáltatói felmondás közlése mindig kényes és összetett feladat. A Munka Törvénykönyve (Mt.) 24. § (1) bekezdése világosan rendelkezik arról, hogy az írásbeli jognyilatkozat – jelen esetben a felmondás – akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. Még akkor is érvényesnek tekinthető a közlés, ha a munkavállaló megtagadja az átvételt vagy szándékosan akadályozza azt.

Sokszor tapasztalunk bizonytalanságot a munkáltatók között a felmondás közlése körében. Vizsgáljuk meg milyen módon szükséges közölni a felmondást a munkavállalóval. Jelen cikkünkben arra kívánjuk felhívni a figyelmet, hogy egy esetleges munkaügyi perben milyen szükségtelen nehézségeket, eljárásjogi és anyagi jogi kérdéseket vethet fel egy nem megfelelő ügymenet ezen a téren.

Amennyiben az elbocsátani kívánt munkavállaló még jelen van a munkavégzés helyén, akkor egy személyes találkozó keretében közölhetjük vele a felmondást. A felmondást tartalmazó jognyilatkozatot ugyanakkor az Munka Törvénykönyve kógens előírása alapján írásban is közölnie kell a munkáltatónak.

A probléma általában akkor kezdődik, ha feszült helyzetében **a munkavállaló megtagadja a felmondás átvételét, abban bízva, hogy akkor meg nem történtté teheti az ügyet, de legalább is késleltetheti azt, és esetleg átmenetileg keresőképtelen állományba mehet.** Ilyenkor a legtöbb munkáltató még aznap tértivevényes küldeményként postázza a felmondást a dolgozónak, nem is sejtve, hogy ezzel milyen későbbi problémákat okozhat.

A Munka Törvénykönyve 24. § (1) bekezdése szerint:

„24. § (1) Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják (...). A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.”

Az írásbeli felmondás közlése tehát már annak személyes átadásával megtörténik, a közlés hatályosságát nem befolyásolja, ha a jognyilatkozatot a munkavállaló nem veszi át, vagy éppen megtagadja az előkészített átvételi elismervény aláírását.

Nem kötelező tehát a felmondást postai úton kézbesíteni, sőt azzal egy esetleges peres eljárásban két ponton is ronthat a saját helyzetén a munkáltató. Egyrészt az a munkavállaló, aki

személyesen megtagadja az átvételt, szinte biztosan nem fogja elsietni a postai küldemény átvételét sem, márpedig a kézbesítés megküldése nélkül is akár 10 munkanapig várhat az átvétellel. Ebben az esetben ennyi idővel hosszabbodik a felmondási idő számításának kezdő időpontja is, azaz erre az időszakra bért kell fizetni. Másrészt a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő perek megindítására nyitva álló 30 napos jogvesztő határidő is a felmondás közlésének napjától számítandó. Így egy szükségtelenül kiküldött felmondás egy elkésett perindítást is jogszerűvé tehet a munkavállaló számára, ha a személyesen átadott felmondás után postai küldeményként bizonyítéka lesz egy későbbi közlés időpontjának alátámasztására.

Az imént idézett jogszabály (4) bekezdése szerint:

„24. § (4) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.”

Ennek megfelelően a munkáltatót terheli a felmondás közlésének bizonyítása még abban az esetben is, ha a jognyilatkozat átvételét a munkavállaló tagadta meg.

Mit tehetünk?

A leggyakoribb megoldás egy írásbeli jegyzőkönyv felvétele az átvétel megtagadásáról, amelyben a munkáltató képviselőjében eljáró személyen kívül két tanú igazolja ezt a körülményt. A jegyzőkönyvet közvetlenül a megtagadás után fel kell venni, és a keltezésnél a pontos óra és percet is rögzíteni.

Problémásnak mutakozó felmondás előtt tehát nem csupán a felmondás indokolásának összeállításában, hanem a felmondás közlése kapcsán felmerülő megoldások vonatkozásában is célszerű jogi képviselőhöz fordulni, esetlegesen segítségét és közreműködését kérni a jognyilatkozat közlése során.

A cikk célja, hogy rövid tájékoztatást adjon a vállalkozásokat érintő legfontosabb aktuális jogszabályi rendelkezésekről, és a kialakult joggyakorlatról. A JOGI KITEKEINTŐ nem minősül jogi tanácsadásnak. További információért forduljon bizalommal kollégáinkhoz.

Dr. Lassán Csaba