

Fiók Andrea¹ - Hornyák Zsolt²: A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének új szabályai a korábbi szabályozás tükrében

Debreceni Jogi Műhely, 2013. évi (X. évfolyam) 1. szám (2013. január) 24-34.

I. Bevezetés

A 2012. július hó 1. napján életbe lépett, az új munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény számos változtatást tartalmaz az 1992. július hó 1. napján hatályba lépett, a korábbi Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez képest.

Munkám során a munkaviszony megszüntetésével, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazásával találkozom leggyakrabban, ezért választottam tanulmányom témájaként az erre vonatkozó új szabályozás áttekintését.

Célom az volt, hogy - a hatályos jogszabályi rendelkezések bemutatásával és a jelentősebb módosítások kiemelésével - hasznos összefoglalót készítsek a gyakorló jogászok számára, továbbá, hogy rávilágítsak arra, hogy bizonyos változások - a napjainkban kialakult társadalmi és gazdasági viszonyokat is figyelembe véve – szükségesek és hasznosak lehetnek.

II. A munkaviszony megszűnése:

A munkaviszony megszűnik³:

- a) a munkavállaló halálával
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
- c) a határozott idő lejártával
- d) ha megállapodáson vagy jogszabályi rendelkezésen alapuló átadás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a munka törvénykönyvének hatálya alá tartozik
- e) törvényben meghatározott más esetben.

A munkaviszony megszűnése azt jelenti, hogy a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, objektív körülmények bekövetkezésével a munkaviszony automatikusan megszűnik.⁴

Az új munka törvénykönyve a munkaviszony megszűnésének eseteit a korábbi szabályozáshoz⁵ képest egy újabb esettel egészíti ki, ezt meghaladóan a megszűnés szabályaiban alapvető változást nem hoz.

1. A munkavállaló halála

A munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettségéből⁶ következően a munkaszerződés az elhalálozás időpontjával, azonnali hatállyal megszűnik.

A munkaviszonyból származó, a munkavállaló személyéhez fűződő igények érvényesítésére a munkavállaló halálát követően nincs lehetőség. A vagyoni követelésekre azonban az öröklési jog szabályai kiterjednek, így a már folyamatban lévő munkaügyi perbe a munkavállaló örökösei félként, önként beléphetnek.

2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

A természetes személy munkáltató halála a munkaviszonyt nem szünteti meg, a jogviszony változatlan tartalommal fennmarad.

A nem természetes személy munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkaviszony megszűnik. A jogutód nélküli megszűnés eseteit és módját külön jogszabályok határozzák meg.

3. A határozott idő lejártá

A határozott idejű munkaviszony szabályait külön fejezetben, a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok között találjuk.⁷

A jogalkotó tipikusnak továbbra is a határozatlan időre létesített munkaviszonyt fogadja el⁸, ezért ha a felek a munkaviszony tartamáról nem rendelkeznek, a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni.⁹

A határozott időre létesített munkaviszony vonatkozásában változatlan marad az időtartam meghatározásának módja¹⁰ és továbbra is fenntartja a jogalkotó az öt éves korlátozó szabályt¹¹.

Eltérés a korábbi szabályozástól, hogy a törvény mellőzi a régi Munka Törvénykönyvének¹² azt a rendelkezését, amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik¹³.

A mellőzést a jogalkotó azzal magyarázza, hogy a munkaviszony ráutaló magatartással is létrejöhet¹⁴, mivel azonban a munkaszerződést kötelező írásba foglalni, annak érvényességére csak a munkavállaló hivatkozhat harminc napon belül. Ha tehát a munkavállaló a határozott idejű munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, érvénytelen munkaszerződés áll fenn a felek között. Erre az esetre a törvény az érvénytelenség jogkövetkezményeit¹⁵ rendeli alkalmazni, vagyis a munkáltatónak az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal meg kell szüntetnie, feltéve, hogy a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el.¹⁶

4. Munkáltató átadása

A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályait a törvény VI. fejezete tartalmazza.

A munkáltató átadása a munkaviszonyt akkor szünteti meg, ha az átadás időpontjában a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem tartozik a munka törvénykönyvének hatálya alá.

5. Törvényben meghatározott más esetben

A korábbi szabályozástól eltérően a munkaviszony megszűnik törvényben meghatározott más esetben, így például akkor, ha a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók száma egyre csökken.¹⁷

III. A munkaviszony megszüntetése:

A munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.¹⁸

A munkaviszony megszüntetése a fél vagy a felek megszüntetésre irányuló nyilatkozatát vagy megállapodását feltételezi¹⁹, amelyeknek minden esetben érvényességi kelléke az írásba foglalás. Az írásbeliség elmulasztása jogellenessé teszi a munkaviszony megszüntetését.

A felsorolás taxatív, a törvényi rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.²⁰

A legszembevetőbb változás a munkaviszony megszüntetése körében, hogy megváltozik az egyes megszüntetési módok elnevezése: a rendes felmondást felmondásra, a rendkívüli felmondást azonnali hatályú felmondásra módosítja a jogalkotó.

1. Közös megegyezés

A közös megegyezésre vonatkozó törvényi rendelkezések változatlanok maradtak.

A felek mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszonyt megszüntethetik közös megegyezéssel.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat tartalmából ki kell tűnnie a felek akaratának, valódi szándékának és a megszüntetés időpontjának, továbbá a kötelező tartalmi elemeken túl bármely egyéb kérdésben is megállapodhatnak.

A megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy megtévesztheti.²¹

Közös megegyezéssel a munkaviszony bármikor megszüntethető.

A jognyilatkozat megtámadása esetén az érvénytelenség szabályait és következményeit kell alkalmazni.

2. Felmondás

A felmondás a 2012. július 1. napja előtt hatályos Munka Törvénykönyvében szabályozott rendes felmondásnak felel meg.

A felmondás az egyik félnek a másik félhez intézett, egyoldalú, írásbeli jognyilatkozata, amely a munkaviszonyt a felmondási idő elteltével megszünteti.²²

Mind a munkáltatót, mind a munkavállalót megilleti az a jog, hogy a munkaviszonyt felmondással megszüntesse.

Újdonság, hogy a felek megállapodhatnak abban, hogy legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig a munkaviszonyt felmondással nem lehet megszüntetni.

A felmondás a közléssel hatályosul, ezért azt a munkáltató egyoldalúan nem vonhatja vissza, csak a munkavállaló hozzájárulásával.²³

Közöltnek akkor tekinthető, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.²⁴

Munkáltatói felmondás esetén azt kell vizsgálni, hogy az intézkedés az arra jogosulttól, vagyis a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosulttól származik-e.

A felmondás ideje alatt a munkaviszony fennáll, ezért a felmondási idő alatt azonnali hatályú felmondás is közölhető.²⁵

2.1. A felmondás tartalma

A) Munkáltatói felmondás

A munkáltató felmondását indokolni köteles²⁶, a felmondásból az intézkedés okának világosan ki kell tűnnie.

A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével és a munkáltató működésével összefüggő ok lehet²⁷.

A korábbi szabályozáshoz hasonlóan a törvény külön is kimondja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás továbbra sem szolgálhat felmondási indokként²⁸.

Vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a felmondás oka valós és okszerű.

Nem köteles a munkáltató felmondását indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak²⁹ minősül, továbbá változatlanul nem vonatkozik az indokolási kötelezettség a vezető állású munkavállalóra sem³⁰.

Mellőzi a törvény azt a rendelkezést, miszerint a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha ez az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el³¹.

A mellőzést a jogalkotó egyfelől azzal indokolta, hogy a munkáltatók nem éltek ezzel a lehetőséggel, mivel tartottak attól, hogy a meghallgatás és a felmondás közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik, másfelől a meghallgatás elmaradásának tényét a munkaügyi bíróságok sem értékelték a felmondás jogellenességének vizsgálata körében.³²

Új rendelkezés, hogy az alábbi esetekben lehetővé teszi a törvény a munkáltató számára a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését:

a felszámolás – vagy csődeljárás tartama alatt vagy

a munkavállaló képességére alapított okból vagy

ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.³³

Ezekben az esetekben mellőzi a jogszabály azt a korábbi rendelkezést, miszerint a munkáltatónak egy évi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó átlagkeresetet meg kell fizetnie.³⁴

B) Munkavállalói felmondás

A munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását változatlanul nem köteles indokolni, azonban határozott idejű munkaviszonyának felmondásakor a munkavállalót is indokolási kötelezettség terheli. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.³⁵

2.2. Felmondási védelem

A felmondási tilalom szabálya megmarad, annak körét azonban a jogalkotó jelentősen szűkítette.

Nem szüntetheti meg a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással:

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.³⁶

Kimarad a korábbi szabályokhoz képest:

- 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, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót – közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat – érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama³⁷.

A védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. A felmondási védelmet megalapozó körülmény fennállása esetén a felmondás ideje legkorábban az időtartam lejártát követő napon kezdődik.³⁸

Míg az 1992. évi XXII. törvény a védelmet időhatározás nélkül, korlátlanul biztosította, addig a hatályos szabályzás értelmében a munkavállaló a várandóssággal és a reprodukciós eljárással összefüggő kezeléssel kapcsolatban felmondási védelem fennállására csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta³⁹.

Ha a gyermek gondozása céljából a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe vette, a védelem az anyát illeti meg⁴⁰.

2.3. Felmondási korlátozások

Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonya felmondással csak abban az esetben szüntethető meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.⁴¹

A nyugdíjas munkavállaló munkaviszonya megszüntethető a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból, ha a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen – ennek hiányában a szokásos munkavégzési helyen - 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.⁴²

Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a fentebb kifejtett felmondási korlátozásokat rendeli alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.⁴³

A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.⁴⁴

2.4. Felmondási idő

A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.⁴⁵

A korábbi jogszabály a felmondási idő kezdetét nem határozta meg, a bírói gyakorlat azonban – figyelemmel a határidő számítás törvényi szabályaira⁴⁶ – ezt az értelmezést követte.

A felmondás közlését követő nap a legkorábbi időpontja a felmondási idő kezdetének, hiszen a felmondási idő az alábbi esetekben csak meghatározott időtartam lejártát követő napon, vagyis egy későbbi időpontban kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

- b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.⁴⁷

A felmondási védelem időtartama tekintetében elhagyja a jogalkotó a korábbi jogszabályban meghatározott tizenöt, illetve harminc napos védelmi idő⁴⁸ szabályait.

A felmondási idő változatlanul harminc nap, amely a munkaviszonyban töltött idővel arányosan nő.⁴⁹ A felmondási idő számítása szempontjából az adott munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időt lehet figyelembe venni.

A felmondási idő leghosszabb időtartama a felek megállapodása szerint hat hónap lehet, szemben a korábbi törvényben szabályozott egy évvel.

A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.⁵⁰

A munkáltató - a korábbi szabályozáshoz hasonlóan - köteles a munkavállalót a felmondási idő felére mentesíteni a munkavégzés alól és a munkáltató erre vonatkozóan köteles figyelembe venni a munkavállaló kérését.⁵¹

A felmentésre egy vagy több részletben is sor kerülhet, továbbá a munkáltató a teljes felmondási időre is mentesítheti a munkavállalót a munkavégzés alól.

A munkavállaló felmondása esetén a teljes felmondási időt köteles ledolgozni, azonban a munkáltató ebben az esetben is mentesítheti a munkavállalót a munkavégzés alól.

A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség, illetve az igénybe vett vagy kiadott szabadság időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg.

A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg.⁵²

2.5. Végkielégítés

Végkielégítés a korábbi szabályozáshoz hasonlóan akkor járhat a munkavállalónak, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, illetőleg jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg, valamint az új törvény a jogosultság körét bővíti azzal az esettel, ha a munkavállaló munkaviszonya azért szűnik meg, mert a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a munka törvénykönyvének hatálya alá tartozik.⁵³

A jogosultság további feltétele, hogy a munkavállaló munkaviszonya a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon. A jogosultság időtartamának megállapításánál a közlés időpontja az irányadó.

A jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni azt az egybefüggően harminc napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállaló munkabérre sem volt jogosult. Kivételt jelent ez alól a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartama.⁵⁴

A korábbi szabályozással egyezően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül, vagy ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.⁵⁵

3. Azonnali hatályú felmondás

Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú, címzett, indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti.⁵⁶ Az azonnali hatályú felmondás jogintézménye a korábbi rendkívüli felmondást váltja fel.⁵⁷

Mind a munkáltatót, mind a munkavállalót megilleti az azonnali hatályú felmondás joga.

Az új szabályozás különbséget tesz az indokolási kötelezettséget igénylő és az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondás között.

Az indokolási kötelezettséget igénylő azonnali hatályú felmondás szabályai megegyeznek a korábban alkalmazott rendkívüli felmondás szabályaival.

A törvényben meghatározott alábbi indokok fennállása esetén szüntethető meg a munkaviszony azonnali hatályú felmondással:

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.⁵⁸

Nem változtak a határidőre vonatkozó szabályok. Megmaradt az azonnali felmondás alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napos szubjektív határidő, amelyet a munkáltató esetében a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásszerzésétől kell számítani. Továbbá változatlanul megmaradt az egy éves objektív határidő is, amelyet az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló magatartás tanúsításától, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig kell számítani.⁵⁹ Mind a szubjektív, mind az objektív határidő jogvesztő, elteltét követően az azonnali hatályú felmondás joga nem gyakorolható.

A munkáltató azonnali hatályú felmondása esetén a munkavállalónak nem jár végkielégítés és a felmentési idő tartamára járó távolléti díjra sem jogosult. Jogosult azonban a ki nem adott vagy igénybe nem vett szabadsága pénzben történő megváltására⁶⁰ és a ki nem egyenlített munkabérére.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén megilleti a munkavállalót a végkielégítés, a felmentési idő tartamára járó távolléti díja, továbbá ki nem fizetett munkabérére és szabadságmegváltásra is jogosult lehet. A munkáltatót ez a fizetési kötelezettség azonban csak abban esetben terheli, ha nem jogellenesen történt a munkaviszony megszüntetése.

Indokolás nélkül azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt, valamint a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt. Az utóbbi esetben a munkavállaló tizenkét havi, ha pedig a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra jogosult.⁶¹

IV. Eljárás a munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén

A munkavállaló számára a törvény a munkakör átadásának és az elszámolás kötelezettségét állapítja meg. Feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

A munkáltató kötelezettsége, hogy legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon ki kell adnia a munkaviszony megszűnésekor munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat, amelyek kötelező tartalmi elemeinek felsorolását a jogszabály a korábbi szabályozástól eltérően mellőzi, és ki kell fizetnie a munkavállaló munkabérét, egyéb járandóságait.⁶²

A munkavállaló kérelmére a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Feltétele, hogy a munkaviszonynak legalább egy évig fenn kell állnia. Újdonság, hogy az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.⁶³

V. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, a kártérítés összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.⁶⁴

A kártérítésen túl végkielégítésre jogosult a munkavállaló, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy munkaviszonya megszűnéskor a munkáltató jogellenesen hivatkozott munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására vagy képességére.⁶⁵

Lényeges változás a kialakult gyakorlattal szemben, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem a jogellenességet megállapító ítélet jogerőre emelkedésének napja, hanem a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat közzlése. Ezért elmaradt jövedelem jogcímen kártérítést követelhet a munkavállaló.

A munkaviszony helyreállítására a munkavállaló kérelmére és csak törvényben meghatározott esetekben kerülhet sor, ezzel szemben korábban ezt a munkavállaló minden esetben kérhette.

A helyreállítás esetei:

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik,
- b) a munkaviszony megszüntetése felmondási tilalomba ütközik,
- c) a munkavállaló a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott szakszervezeti tisztségviselő volt,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.⁶⁶

Ha a munkavállaló szüntette meg munkaviszonyát jogellenesen, a korábbi szabályozástól eltérően köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

Ha a munkavállaló a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

A munkáltató a fentiek megfizetésén túl követelheti kárának megtérítését is, azok együttes összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait rendeli alkalmazni a törvény arra az esetre, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.⁶⁷

VI. Összegzés

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt, amely 1992. július hó 1. napján lépett hatályba, 2012. július hó 1. napjától a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Új Törvény) váltotta fel.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése tekintetében több változást is hozott az új szabályozás.

A jogalkotó egyértelmű célja volt a munkaügyi perek számának csökkentése mellett a joggyakorlatban kialakult ellentmondások feloldása, a változó társadalmi és gazdasági viszonyoknak való megfelelés, továbbá a magyar jogszabályoknak az európai uniós joganyaghoz való közelítése.

A munkaviszony megszűnésével kapcsolatos rendelkezések lényegében nem változtak. Az új törvény a munkaviszony megszűnésének korábban is szabályozott eseteit tovább bővítette.

A munkaviszony megszüntetése vonatkozásában a törvény a rendes felmondást felmondásként, míg a rendkívüli felmondást azonnali hatályú felmondásként nevesíti.

Újdonság ugyanakkor, hogy a felek a határozott idejű munkaviszonyt is megszüntethetik felmondással, erre azonban csak a törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén van lehetőség.

Lényeges változást hozott az Új Törvény a felmondási védelem vonatkozásában. Szűkítette a munkavállalókat megillető védelem körét és a felmondási védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontját tekinti irányadónak. Így például a várandós nő felmondási védelemre csak akkor hivatkozhat alappal, ha várandósságáról a munkáltatót a felmondás közlése előtt tájékoztatta.

A törvény 65. § (3) bekezdésében szabályozott esetekben a védelem fennállása alatt felmondás egyáltalán nem közölhető, míg a 68. § (2) bekezdése szerinti esetekben a felmondás ugyan közölhető, de a felmondási idő azonban legkorábban csak az ott meghatározottak elteltét követő napon kezdődhet el.

Az Új Törvény a felmondási idő leghosszabb tartamát a korábbi szabályoktól eltérően hat hónapban határozza meg.

Nem változtak alapvetően a felmentésre és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezések.

Az azonnali hatályú felmondást érintően a jogalkotó különbséget tesz indokolási kötelezettséget igénylő és indokolás nélküli munkaviszony megszüntetés között.

Alapvető változás a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit illetően, hogy az Új Törvény rendelkezései alapján a munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén főszabályként elmaradt munkabér jogcímén kártérítést kérhet, amely nem haladhatja meg a munkavállaló távolléti díjának tizenkét havi összegét.

A munkaviszony helyreállítására csak szűk körben, a törvény 83. §-ban szabályozott esetekben és csak a munkavállaló kérelmére van lehetőség.

Summary

From the 1st of July 2012, Act XXII of 1992 on the Labour Code, which was effective from the 1st of July 1992, had given place Act I of 2012 on the Labour Code (New Code).

The New Code has brought a lot of changes concerning the cessation and termination of the employment.

The univoque aim of the legislator, near reducing the number of the labour suits, was resolving the inconsistency of the practice, corresponding to the changing social and economic relations, furthermore harmonising the Hungarian law to the law of the European Union.

The rules concerning the termination of the employment have not substantially changed. The New Code broadens the list of cases regulated previously.

Concerning the termination of the employment, the New Code determines the ordinary dismissal as dismissal, whereas the extraordinary dismissals as dismissal with prompt effect. At the same time, it is a new rule, that the parties could terminate the definite term employment with dismissal, if the conditions determined by the New Code emerge.

The New Code has brought substantial changes concerning the rules of the dismissal protection. It constricts the number of cases when the dismissal protection could be applicable and respecting the application of the dismissal protection, it considers authoritative the moment of the notification of the dismissal. For example an expectant mother could refer to the dismissal protection, if she had notified the employer about the pregnancy before the notification of dismissal.

According to subsection 3 of section 65, there are cases, when the dismissal should not be communicated, whereas according to subsection 2 of section 68, the dismissal could be communicated, but the termination period would start earliest after the last day determined by the New Code.

The New Code, contrary to the old one, determines 6 months as the longest term of the dismissal period.

The rules of the acquittal and the severance pay have not changed substantially. Regarding the dismissal with prompt effect, the legislator makes a distinction between the termination with motivation and the termination without motivation. It is a substantial modification regarding the unlawful termination of the employment, that according to the rules of the New Code, the employee could claim for damages as arrears of salary, which could not exceeds the 12 months amount of the absence fee. The restoration of the employment could be executed only in the few cases determined by section 83 and only if the employee requests for it.

Felhasznált irodalom:

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
3. A 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről

¹ Bírósági titkár, Debreceni Munkaügyi Bíróság

² Bíró, Debreceni Városi Bíróság

³ 2012. évi I. törvény 63. § (1) bekezdés

⁴ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 63. § magyarázata

⁵ 1992. évi XXII. törvény 86. §

⁶ 2012. évi I. törvény 52. § (1) bekezdés c) pont

⁷ 2012. évi I. törvény XV. fejezet 192. §

⁸ 2012. évi I. törvény 45. § (2) bekezdés

⁹ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 45. § magyarázata

¹⁰ 2012. évi I. törvény 192. § (1) bekezdés

¹¹ 2012. évi I. törvény 192. § (2) bekezdés

¹² 1992. évi XXII. törvény

¹³ 1992. évi XXII. törvény 79. § (6) bekezdés

¹⁴ 2012. évi I. törvény 14. §

¹⁵ 2012. évi I. törvény 29. §

¹⁶ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 192. § magyarázata

¹⁷ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 63. § magyarázata

¹⁸ 2012. évi I. törvény 64. § (1) bekezdés

¹⁹ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 63. § magyarázata

²⁰ 2012. évi I. törvény magyarázata a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

²¹ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

²² 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

²³ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

²⁴ 2012. évi I. törvény 24. § (1) bekezdés

²⁵ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

²⁶ 2012. évi I. törvény 66. § (1) bekezdés

²⁷ 2012. évi I. törvény 66. § (2) bekezdés

²⁸ 2012. évi I. törvény 66. § (3) bekezdés

²⁹ 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdés g) pont

³⁰ 2012. évi I. törvény 210. § (1) bekezdés b) pont

³¹ 1992. évi XXII. törvény 89. § (5) bekezdés

³² 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

³³ 2012. évi I. törvény 66. § (8) bekezdés

³⁴ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

³⁵ 2012. évi I. törvény 67. § (1), (2) bekezdése

³⁶ 2012. évi I. törvény 65. § (3) bekezdés

³⁷ 1992. évi XXII. törvény 90. § (1) bekezdés

³⁸ 2012. évi I. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 64.-67. § magyarázata

³⁹ 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdés

-
- ⁴⁰ 2012. évi I. törvény 65. § (6) bekezdés
⁴¹ 2012. évi I. törvény 66. § (4) bekezdés
⁴² 2012. évi I. törvény 66. § (5) bekezdés
⁴³ 2012. évi I. törvény 66. § (6) bekezdés
⁴⁴ 2012. évi I. törvény 66. § (7) bekezdés
⁴⁵ 2012. évi I. törvény 68. § (1) bekezdés
⁴⁶ 2012. évi I. törvény 25. §
⁴⁷ 2012. évi I. törvény
⁴⁸ 1992. évi XXII. törvény 90. § (2) bekezdés
⁴⁹ 2012. évi I. törvény 69. § (1), (2) bekezdés
⁵⁰ 2012. évi I. törvény 69. § (5) bekezdés
⁵¹ 2012. évi I. törvény 70. § (1) bekezdés
⁵² 2012. évi I. törvény 70. § (3) bekezdés
⁵³ 2012. évi I. törvény 77. § (1) bekezdés
⁵⁴ 2012. évi I. törvény 77. § (2) bekezdés
⁵⁵ 2012. évi I. törvény 77. § (5) bekezdés
⁵⁶ 2012. évi i. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 78-79. § magyarázata
⁵⁷ 2012. évi i. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről 78-79. § magyarázata
⁵⁸ 2012. évi I. törvény 78. § (1) bekezdés
⁵⁹ 2012. évi I. törvény 78. § (2) bekezdés
⁶⁰ 2012. évi I. törvény 125. §
⁶¹ 2012. évi I. törvény 79. § (1), (2) bekezdés
⁶² 2012. évi I. törvény 80. § (1), (2) bekezdés
⁶³ 2012. évi i. törvény 81. § (1), (2) bekezdés
⁶⁴ 2012. évi I. törvény 82. § (1), (2) bekezdés
⁶⁵ 2012. évi I. törvény 82. § (3) bekezdés
⁶⁶ 2012. évi i. törvény 83. §
⁶⁷ 2012. évi I. törvény 84. §