

## MEOSZ tájékoztató: munkavállalói jogok a munkaviszony megszűnésekor

A koronavírus veszélyhelyzet miatti gazdasági visszaesés következtében számos munkáltató döntött úgy, hogy kiadásainak mérséklése és fennmaradása érdekében megváltik munkavállalóitól. A munkaviszony megszűnésével járó hátrányok a mostani helyzetben még inkább érezhetőek, hiszen az utcára került emberek nem találnak munkát belátható időn belül, így az őket ért veszteséget nem tudják gyorsan pótolni. Sok esetben a munkavállalók hiába fordulnak jogi segítségért, a megfelelő tudás hiánya miatt kialakult helyzetet a jog eszközével orvosolni már nem lehet. Munkavállalóként azonban nemcsak veszélyhelyzetben érdemes tisztában lenni a munkavállalói jogokkal, illetve a munkaviszony megszűnése esetén járó ellátásokkal, hanem a jogtudatosságnak és az érdekérvényesítésnek a mindennapok részévé kell válnia. Rengeteg a tévhit a munkaviszony megszüntetése és a munkájukat elveszített embereket megillető jogosultságok és ellátások körül. Ebben kíván eligazítást nyújtani az alábbi összefoglaló.

### *Melyek a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének esetei?*

- 1) közös megegyezés,
- 2) felmondás,
- 3) azonnali hatályú felmondás.

#### *1) Mit jelent a közös megegyezés?*

Ennek a megszüntetési módnak a leglényegesebb eleme a **valódi közös akarat** arról, hogy munkáltató és munkavállaló a továbbiakban nem tartja fenn a munkaviszonyt. A megegyezés keretében a **két fél közös elhatározással dönt úgy, hogy a munkaviszonyt egy együttesen meghatározott időponttól, mindkettőjüknek elfogadható feltételek mellett megszüntetik.**

A közös megegyezés a munkavállaló számára csak abban az esetben előnyös, ha ténylegesen nem kíván tovább dolgozni a munkahelyén és a megegyezésben számára kedvező feltételeket (felmondási idő, végkielégítés) ajánl fel a munkáltató.

**A munkavállalónak a munkaviszony megszüntetéséről szóló közös megegyezést nem kötelező aláírnia!** Ha nem írja alá, nem éri joghátrány, legfeljebb a munkáltató felmondással szünteti meg a munkaviszonyát, de ezt csak jogszerű indokkal teheti meg, a törvényben biztosított felmondási időt – és amennyiben a jogosultsági feltételeknek megfelel, végkielégítést – biztosítva.

#### *Keresőképtelenség esetén közös megegyezéssel megszüntethető a munkaviszony?*

**Igen, közös megegyezéssel a munkavállaló munkaviszonya akkor is megszüntethető, ha a munkavállaló épp keresőképtelen,** betegszabadságon van vagy táppénzben részesül. Nagyon fontos tudni, hogy a táppénz csak a biztosítási jogviszony fennállása alatt folyósítható, így a munkaviszony megszűnésének napjától a táppénzre való jogosultság megszűnik. **A passzív jogon folyósított táppénz 2011. július 1-től megszűnt.**

## **2) Mit jelent a felmondás?**

A felmondás azt jelenti, hogy a munkáltató egy egyoldalú intézkedéssel elbocsátja a munkavállalót. Ekkor a munkáltató hoz egy döntést, a munkavállaló pedig tudomásul veszi, vagy ha megítélése szerint jogszerűtlen volt az intézkedés, akkor bírósághoz fordul jogorvoslatért.

A munkáltató felmondással megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát, de a felmondását köteles megfelelően megindokolni.

A **rokkantsági ellátásban** részesülő munkavállaló munkaviszonyának felmondását a munkáltató nem köteles indokolni, mivel a Munka törvénykönyve értelmében a rokkantsági ellátásban részesülő személy nyugdíjas munkavállalónak minősül. Ez azt jelenti, hogy bár társadalombiztosítási szempontból a rokkantsági ellátás nem nyugdíj, a munkajog szerint annak kell tekinteni, így a munkavállalónak, aki rokkantsági ellátást kap, indoklás nélkül fel lehet mondani.

### ***Mi jár a munkavállalónak felmondás esetén?***

A munkavállaló jogosult lesz a **felmondási időre járó bérére**, és ha az adott munkáltatónál dolgozik legalább 3 éve, **végkielégítésre**.

**Általános szabály szerint a felmondási idő 30 nap.** A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után 5 nappal,
- öt év után 15 nappal,
- nyolc év után 20 nappal,
- tíz év után 25 nappal,
- tizenöt év után 30 nappal,
- tizennyolc év után 40 nappal,
- húsz év után 60 nappal meghosszabbodik.

A munkaadó és a munkavállaló a fentieknél hosszabb, legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak.

### **A végkielégítés ugyanazon munkáltatónál töltött 3 év munkaviszony esetén illeti meg a munkavállalót, melynek mértéke:**

- legalább három év esetén 1 havi
- legalább öt év esetén 2 havi
- legalább tíz év esetén 3 havi
- legalább tizenöt év esetén 4 havi
- legalább húsz év esetén 5 havi
- legalább huszonöt év esetén 6 havi távolléti díj összege.

A végkielégítésnek a törvényben meghatározott mértéke 1 havi távolléti díjjal emelkedik legalább 3-5 év esetén, 2 havi távolléti díjjal emelkedik 6-15 év esetén, míg 3 havi távolléti díj összegével emelkedik 20 évet meghaladóan, ha a munkaviszony a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül szűnik meg.

### ***Mikor nem jár végkielégítés a munkavállalónak?***

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

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

### ***A megváltozott munkaképességű munkavállaló részesül-e felmondás esetén védelemben?***

**A megváltozott munkaképességű munkavállalót a Munka törvénykönyve nem részesíti védelemben a munkaviszony felmondásakor.**

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.

### ***A keresőképtelenség védelmet jelent a munkáltatói felmondás közlésével szemben?***

Nem, a keresőképtelenség (betegállomány) vagy a beteg gyermek ápolása miatt fennálló keresőképtelenség nem jelent tilalmi időszakot a munkáltatói felmondás közlésével szemben. Ha a munkáltató ezen időszakok alatt felmondást akar közölni a munkavállalókkal, ezt jogszerűen megteheti. Leggyakrabban postai úton a munkavállaló címére levélben elküldve közli a felmondást.

A saját maga betegsége, vagy beteg gyermek ápolása miatt keresőképtelen munkavállalóval a törvény szerint ugyan lehetséges a felmondást közölni ezen időszakok alatt, a felmondási idő ekkor még nem indul el. **Ha a munkavállaló megbetegszik**, és emiatt keresőképtelen, akkor a felmondási ideje csak a keresőképtelen időszak letelte utáni napon kezdődik. A felmondási idő kezdetének késleltetése azonban csak korlátozott ideig lehetséges: **ha a munkavállaló kitölti a betegszabadság idejét (amely egész évben fennálló munkaviszony esetén évi 15 munkanap), az ezt követő egy év számít olyan türelmi időnek, amely alatt az előbb említett módon nem indulhat el a felmondási idő.** Amennyiben tehát a munkavállaló még ennél is hosszabban tartózkodik betegállományban, a felmondási ideje már elindulhat, és ennek elteltével munkaviszonya véget érhet.

Ha a munkavállaló keresőképtelensége **beteg gyermek ápolása címén áll fenn**, az ekkor közölt munkáltatói felmondás nyomán csak a keresőképtelen időszak letelte utáni napon indul el a felmondási idő. Ez utóbbi esetben a saját jogú keresőképtelenség kapcsán említett időkorlát nem alkalmazható: **vagyis beteg gyermekkel gyakorlatilag korlátlan ideig otthon lehet lenni anélkül, hogy ez idő alatt el tudna indulni a felmondási idő.**

**Fontos kiemelni, hogy a keresőképtelen állományhoz fűződő fenti kedvezmények csupán a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódnak.** A keresőképtelen állomány semmilyen védelmet nem jelent a munkaviszony egyéb módon történő, munkáltató általi megszüntetésével szemben, tehát például próbaidő alatti vagy azonnali hatályú felmondással az általános szabályok szerint lehet élni. Továbbá a munkavállaló egyoldalúan is megszüntetheti jogviszonyát, illetve a felek közös megegyezéssel is

megszüntethetik azt, így a fentebb említettek szerint közös megegyezés esetén keresőképtelenség alatt is megszűnik a munkaviszony.

### ***Melyik az előnyösebb a munkavállaló számára a felmondás vagy a közös megegyezés?***

Régóta jelenlévő tévhit, hogy a közös megegyezés jobb a munkavállaló számára, sokan attól félnek, hogy a felmondás hátrányosan hat az új munkahelyen történő elhelyezkedéskor, ezért szinte megfontolás nélkül elfogadják a közös megegyezést, amit valójában kizárólag a munkáltatójuk diktál. A munkavállalónak későbbi munkahelyre való pályázása, illetve foglalkoztatása során **nincs jelentősége, hogy korábbi munkaviszonya közös megegyezéssel vagy felmondással szűnt meg.** Ahogy az álláskeresői járadékra való jogosultság megállapítását sem befolyásolja, hogy munkaviszonya milyen módon szűnt meg.

A munkáltató számára a közös megegyezés a biztosabb megoldás, hiszen egy felmondást a munkáltatónak valós és okszerű indokokkal kell alátámasztania, melynek következménye bizonytalan a munkáltatóra nézve amiatt, hogy a munkavállaló bírósághoz fordulhat, ha nem érzi jogszerűnek az intézkedést. Ezzel szemben a közös megegyezést nehezebb utólag bíróságon megtámadni, a munkavállalónak nagyon nehéz és körülményes bebizonyítani azt, hogy kényszerrel, megtévesztéssel vagy tévedésben tartva vették rá arra, hogy aláírja a megegyezést.

### ***Mikor lehet elfogadható a közös megegyezés?***

Ha a munkáltató a munkaviszony közös megegyezés általi megszüntetését javasolja, érdemes nem azonnal aláírni az iratot, hanem időt kérni annak átgondolására, hogy megfelelő-e számára az ajánlat. Általánosságban elmondható, ha a közös megegyezésben a munkáltató legalább akkora összeget (felmondási időre járó bér, végkielégítés) ajánl fel, mint amennyi a törvény szerint a munkavállalót felmondás esetén megilletné, akkor az aláírás megfontolandó. Amennyiben minden körülményt mérlegelve a munkavállaló bizonytalan, érdemes szakember segítségét kérnie a válaszadás előtt.

### ***3) Mit jelent az azonnali hatályú munkáltatói felmondás?***

A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondást csak 15 napon belül lehet beadni ahhoz képest, hogy az ennek alapjául szolgáló okról a munkavállaló tudomást szerez.

### ***Milyen ellátást kaphat, aki elveszítette munkáját?***

A munka elvesztése esetén **álláskeresői járadékot** az az ember kaphat, aki nem folytat kereső tevékenységet (megszűnt a munkaviszonya vagy szünetelteti egyéni vagy társas vállalkozását), és aki az igénylés napját megelőző 3 évben legalább rendelkezik 360 nap jogosultsági idővel. A jogosultsági idő a biztosítási jogviszonyban töltött munkával töltött napok számát jelenti, melynek nem kell egybefüggőnek lennie. Az álláskeresői járadék folyósításának időtartama minimum 36, de legfeljebb 90 nap. 10 nap jogosultsági idő felel meg 1 nap járadékfolyósítási időnek.

**Az álláskeresői járadék a munkaviszony megszűnésének módjára tekintet nélkül jár,** igényelhet az, akinek felmondtak, aki maga mondott fel, akinek közös megegyezéssel szűnt meg a munkaviszonya, és aki szünetelteti az egyéni illetve társas vállalkozói tevékenységét (feltéve, ha a vállalkozói tevékenység alatt rendszeresen fizette maga után a járulékokat).

***Jogosult-e álláskeresési járadékra, aki megváltozott munkaképességű személyek ellátásában részesül?***

Nem, **sem rokkantsági, sem rehabilitációs ellátás folyósítása mellett nem állapítható meg az álláskeresési járadék.** Ezen ellátások mellett más rendszeres pénzellátások közül az Mmtv. kizárólag a táppénz, a baleseti táppénz és a gyermekgondozási díj folyósítását teszi lehetővé, különben az ellátás folyósítását meg kell szüntetni. A rendszeres pénzellátások körét a Szocvtv. 4. § (1) bekezdés i) pontja határozza meg.

**Tehát a rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásban részesülő személyek, amíg munkaviszonyuk fennáll, megbetegedésük miatti keresőképtelenségük esetén számíthatnak a táppénzre anélkül, hogy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásáról le kellene mondaniuk!**

Budapest, 2020. május 8.