

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok gyermekes munkavállalóknál¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL	3
I. Felmondási tilalmak, felmondási korlátozás.....	3
I./1. Felmondási tilalmak	3
I./2. Felmondási korlátozások	5
II. A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei.....	8

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készültséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL

I. Felmondási tilalmak, felmondási korlátozás

A várandós, kisgyermekes munkavállalók munkajogi védelmét szolgálják a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási tilalmak, valamint felmondási korlátozások. A felmondási tilalmak, korlátozások olyan védelmi időszakot jelentenek, mely időtartam alatt kizárt vagy korlátozott annak lehetősége, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszüntesse. A felmondási védelem kizárólag az Mt.-ben felsorolt időtartamok alatt áll fenn [Mt. 65. § (3)-(5) bek., 66. § (4)-(7) bek., 68. § (2) bek.], melyek körét kollektív szerződés vagy munkaszerződés bővítheti [Mt. 85. § (2) bek. b) pont].⁴

A felmondási védelem esetei kizárólag a munkáltatói felmondást érintik, a munkavállalói felmondást, a közös megegyezést és más megszüntetési módok alkalmazását nem korlátozzák.

I./1. Felmondási tilalmak

A felmondási tilalmak olyan tényállásokat jelentenek, amelyek abszolút jelleggel kizárják a munkáltató felmondási

⁴ Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014, 154.

jogának gyakorlását. A munkáltató a felmondási tilalom alatt nem közölhet jogszerűen felmondást a munkavállalóval.

Az Mt. 65. § (3) bekezdése alapján a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt:

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

A felmondási tilalom alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén az Mt. 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének az időpontja az irányadó. [Mt. 65. § (4) bek.]

Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V. 30.) AB határozattal 2014. május 31-ével megsemmisítette azt a kitétel, hogy a várandós, illetve a reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállaló még a felmondás közlését megelőzően köteles tájékoztatni a munkáltatót erről az állapotáról. Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a kifogásolt szövegrész a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magán- vagy intim szférájába tartozó körülményekről, ezáltal a munkavállaló arra kényszerül, hogy a reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzés követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást. Ez pedig szükségtelenül korlátozza a

gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltóságához való jogát.

A munkavállaló a várandósság, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő felmondási védelemre továbbra is csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta, erre vonatkozó határidőt azonban nem szab az Mt., tehát a tájékoztatásnak nem kell előzetesnek lennie. A munkavállaló akkor is felmondási tilalom alatt áll, ha a védettségét csak a felmondás közlése után jelenti be, például azért, mert a munkavállaló a felmondás közlésekor még maga sem tudott várandósságáról. Az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonja. [Mt. 65. § (5) bek.]

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság esetén, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a felmondási védelem az anyát illeti meg.

I./2. Felmondási korlátozások

A felmondási korlátozások esetén nem kizárt a munkaviszony felmondással történő megszüntetése, de ahhoz a törvényben meghatározott feltételeken túl további előírásoknak is meg kell felelni. A felmondási korlátozásba ütköző felmondás jogellenes. Mint fentebb már említésre került, a felmondási korlátozások csak munkáltatói felmondás esetén érvényesek, munkavállalói felmondással, közös megegyezéssel és azonnali hatályú felmondással ezen időtartamok alatt is megszüntethető a munkaviszony.

A felmondási korlátozások első csoportjába azon tényállások tartoznak, amelyek fennállása esetén a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt, ha teljesíti a

törvényben rögzített többletfeltételeket. Felmondási korlátozás alatt áll a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben, az anya vagy gyermekét egyedül nevelő apa a gyermek hároméves koráig, amennyiben szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem veszik igénybe, valamint a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló. [Mt. 66. § (4)-(7) bek.]

1. Az anyát, valamint a gyermekét egyedül nevelő apát a gyermek hároméves koráig megillető felmondási védelem

Az anyának, valamint a gyermekét egyedül nevelő apának a gyermek hároméves koráig kizárólag abban az esetben szüntethető meg felmondással a határozatlan idejű munkaviszonya, amennyiben szülési vagy a gyermek gondozása céljából nem veszik igénybe a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot (a fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkavállaló abszolút felmondási tilalom alatt áll, lásd előző pont).

Ezen időtartam alatt a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát – magatartásra hivatkozással – felmondással csak az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló okból szüntetheti meg. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 78. § (1) bek.], a munkáltató megszüntetheti felmondással a felmondási korlátozás alatt álló munkavállaló munkaviszonyát.

A munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 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. [Mt. 66. § (4)-(5) bek.]

A munkáltatót tehát a munkavállaló képességére, valamint a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás esetén munkakör felajánlási kötelezettség terheli. A felajánlott munkakörrel kapcsolatos követelmény, hogy az feleljen meg a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek és gyakorlatnak. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, ami testi alkátára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár. Ennek megfelelően a védett munkavállalónak olyan munkakört kell felajánlani, amelyet a képességeinek megfelelően el tud látni. A felajánlott munkakörnek meg kell felelnie a munkavállaló végzettségének. A végzettség jelenthet azonos képzettségi szintet (pl. felsőfokú végzettség), valamint azonos képzettségi szakot is. A gyakorlatra vonatkozó követelmény alapján a munkavállaló számára olyan munkakört kell felajánlani, amely azonos gyakorlatot, tapasztalatot követel meg.

2. Relatív felmondási védelem

A felmondási korlátozások másik csoportjába azon esetkörök tartoznak, amelyek közvetlenül nem korlátozzák a felmondási jog gyakorlását, csupán a felmondási idő kezdetének elhalasztásával időlegesen akadályozzák a

munkaviszony megszűnésének bekövetkezését. Az Mt. 68. § (2) bekezdése alapján a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartamának leteltét követő napon kezdődik.

Ezen korlátozás lényege, hogy a munkáltató ezen időtartamok alatt is gyakorolhatja a munkaviszony megszüntetéséhez való jogát, közölhet felmondást a munkavállalóval, viszont a jognyilatkozat nem hatályosul azonnal, csupán a védelmi időszak leteltét követően, tehát a felmondási idő csak a törvényben meghatározott időszakok megszűnését követően kezdődhet el. Csoportos létszámcsökkenés esetén ezen korlátozást abban az esetben kell alkalmazni, ha a csoportos létszámcsökkenéssel érintett munkavállaló tájékoztatása „védelmi időszakban” történt. (Mt. 68. §)

II. A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei

Az Mt. a nők, kisgyermekes munkavállalók védelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében is tartalmaz olyan rendelkezéseket, melyek tovább erősíthetik, segíthetik ezen munkavállalói kör jogainak érvényre juttatását. Az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meghatározott szűk körben lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló kérhesse az eredeti munkakörébe való visszahelyezését és továbbfoglalkoztatását is, amellet, hogy az okozott kárának megtérítését is követelheti a

munkáltatójától. Az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést az Mt. csak a legsúlyosabb jogsértések esetén teszi lehetővé, például, ha a munkajogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, vagy éppen a fentiekben részletezett abszolút felmondási tilalmak [Mt. 65. § (3) bek.] valamelyikébe ütközött. E feltételek fennállása esetén a bíróságnak nincs lehetősége mérlegelni, amennyiben a munkavállaló kéri, a munkaviszonyt helyre kell állítani.

A távmunkával kapcsolatos szabályok⁵

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkenti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

⁵ 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén

- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.