

**A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó
szabályok gyermekes munkavállalóknál¹**

A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL	2
I. Felmondási tilalmak, felmondási korlátozás	2
I./1. Felmondási tilalmak	2
I./2. Felmondási korlátozások	4
II. A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei.....	7

¹ Utolsó frissítés: 2020.06.30. napján hatályos jogszabályok szerint

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].²

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

² 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 alkata 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.