

## **Ezek a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés leggyakoribb esetei**

A munkaügyi perek többsége a munkaviszony megszüntetésével áll összefüggésben, mely pereket tipikusan a munkavállalók kezdeményeznek. Előfordul azonban olyan eset is, amikor a munkáltató nyújt be keresetet ezen a jogcímen. Nézzük, hogy a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetésnek melyek a leggyakoribb esetei.

A munkaviszony az Mt. 64.§ (1) bekezdése alapján megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással vagy pedig azonnali hatályú felmondással. Mindegyik megszüntetési módra más szabályrendszer vonatkozik. Közös szabály viszont az, hogy a munkaviszony megszüntetése - a létesítéséhez hasonlóan - érvényesen kizárólag írásban lehetséges. Amennyiben tehát a munkavállaló szóban szünteti meg a munkaviszonyát, azzal is eléri ugyan a „kívánt célt”, ám abban az esetben a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályai alkalmazandóak. Ez egyben azt is jelenti, hogy van következménye annak, hogy a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben milyen tartalmú kijelentéseket tesz. Hasonlóképpen jogellenesen szűnik meg a munkaviszony, amennyiben a munkavállaló egyszerűen felhagy a munkavégzéssel és így fejezi ki a munkaviszony megszüntetésére irányuló akaratát. Ez leggyakrabban akkor szokott előfordulni, amikor a munkavállaló jobban fizető pozíciót talál. Sok esetben ilyenkor abból a feltevésből indul ki, hogy a felmondási idő felét nem kell ledolgoznia. Ez a szabály ugyanakkor csak a munkáltató felmondása esetén érvényes.

A munkavállaló az Mt. 67.§ (1) bekezdése alapján a felmondását fő szabály szerint indokolni nem köteles. A határozott idejű munkaviszonyának a megszüntetését azonban meg kell, hogy indokolja, hiszen ebből a jogviszonyból nem lehet minden további kötöttség nélkül kilépni. A felmondás indoka pedig csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ilyen lehet például az, hogy a beteg szüleinek az ápolása végett el kell költöznie, és a munkába járás tetemes időt venne igénybe. Hasonlóképpen indokolnia szükséges az azonnali hatályú felmondását. Az Mt.78.§ (1) bekezdése alapján a munkaviszony azonnali hatállyal akkor szüntethető meg, amennyiben a másik fél, jelen esetben 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. Erre példaként a munkabér fizetésének vagy a munkavédelmi kötelezettsége biztosításának az elmulasztása, vagy a készenléti jellegű munkakör szabályainak a jogszerűtlen alkalmazása hozhatóak fel. Jogellenes tehát a munkavállaló azonnali hatályú felmondása, amennyiben a jognyilatkozata indoklást nem tartalmaz, vagy az nem a törvénynek megfelelő.

A felmondás olyan egyoldalú jognyilatkozat, mely a felmondási idő elteltével a munkaviszonyt megszünteti. A felmondási idő tartama alatt a munkavállalót ugyanakkor munkavégzési kötelezettség terheli. A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell alkalmazni abban az esetben, amennyiben a munkavállaló a felmondási idejéből akár csak egyetlen napot nem tölt le. A törvény ráadásul nem differenciál a le nem töltött idő szerint a szankció tekintetében. Szintén ezen szabályokat kell alkalmazni az Mt. 84.§ (4) bekezdés alapján akkor is, amennyiben a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át. Ez a szabály is arra szolgál, hogy a munkavállaló felelős magatartást tanúsítson munkahelyváltás esetén is. A munkakör átadás és elszámolás feltételeit azonban a munkáltatónak kell biztosítania.

Amennyiben a munkavállaló a fentieknek megfelelően a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, abban az esetben a munkáltató az alábbi követelésekkel élhet:

- a.) követelheti a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget
- b.) határozott idejű munkaviszony esetében a határozott időtartamból hátralévő, maximum 12 hónapra járó távolléti díj összegét
- c.) egyéb kára megtérítését, mely vonatkozásában az Mt. munkavállalói károkozására vonatkozó, valamint a Ptk. kártérítési szabályai alkalmazandóak.