

Könnyítik-e a munkaviszonyok megszüntetését a felmondási védelem szabályainak változásai?

A júliustól hatályba lépett új Munka törvénykönyve (Mt.) a felmondási védelem területén jelentős változásokat hozott - mondta el az [origo]-nak a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője. Dr. Kapetz Mónika szerint az új szabályozás a munkáltatói szervezetek hatékonyságának növelésében és a racionalizálások, költségcsökkentések végrehajtásában jelentős segítséget nyújthat a korábbi szabályokhoz képest.

A korábban hatályos 1992. évi XXII. törvény rendelkezései széles körűen határozták meg azokat a munkavállalói csoportokat, melyek esetében a rendes felmondás tilalma érvényesült az ott meghatározott időszakban, azaz a munkáltató az ott meghatározott időtartam alatt az érintett munkavállalókkal nem közölhetett rendes felmondást.

A rendes felmondásokkal kapcsolatos perek egy része a felmondási védelemre tekintettel indult a rendes felmondás jogellenességének megállapítása iránt. A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője rámutatott: az új munkajogi kódex fenntartja a felmondási tilalom intézményét, azonban annak szabályait jelentősen módosította a jogalkotó.

A hatályos szabályok szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt 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.

Tájékoztatási kötelezettség és a reprodukciós eljárás szabályai

A munkavállaló a várandósságra és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre a védelem szempontjából akkor hivatkozhat, ha e körülményről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. A tájékoztatás nincs formai előírásokhoz kötve, azaz a munkavállaló akár a felmondás átadását megelőzően szóban is tájékoztathatja a munkáltatót a felmondási védelmet megalapozó tényekről.

Dr. Kapetz Mónika rámutatott: fontos változás a korábbi szabályokhoz képest, hogy az ember reprodukciós eljárással összefüggő védelem a hatályos Mt. alapján csak a nőt illeti meg, valamint a védelem időtartamát is korlátozta a jogalkotó, a védelem a kezelés megkezdésétől, de legfeljebb hat hónapig illeti meg a nőt.

Júliustól a munkáltatónak joga van...

A fentiekből megállapítható, hogy júliustól a munkáltató közölhet felmondást a betegség miatti keresőképtelenség, 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, valamint a hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság tartama alatt.



Ezen időtartam alatt közölt felmondás nem lesz jogellenes, azonban a felmondási idő ezen időtartamok lejártát követő napon kezdődik. Megállapítható tehát, hogy a jogalkotó a munkáltatók számára megkönnyítette azon munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését, akik a betegség miatti keresőképtelenséget felhasználva igyekeztek megakadályozni a munkaviszonyuk megszüntetését - húzta alá a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője, aki szerint a jogalkotó további célja a szabályozás módosításával a felmondás jogellenességének megállapítása iránti perek számának csökkentése is volt.

Segítséget nyújthat több tekintetben

Összességében tehát levonható azon tanulság, hogy a munkáltatóknak a továbbiakban is figyelemmel kell lenniük a felmondás közlésekor a felmondási védelem szabályaira, azonban a szabályozás a munkáltatói szervezetek hatékonyságának növelésében és a racionalizálások, költségcsökkentések végrehajtásában jelentős segítséget nyújthat a korábbi szabályokhoz képest.