

Ez történik, ha változás áll be a munkáltató személyében

A cégek életében gazdasági megfontolásból vagy a piaci körülmények jelentős megváltozása miatt akár kényszerűségből is előállhat az a helyzet, hogy a teljes céget vagy annak egy meghatározott gazdasági egységét egy másik társaság átveszi, amelynek következtében a munkáltató személye megváltozik.

Az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. A munkavállalónak a folyamattal szemben nincs lehetősége ellentmondással élni, amennyiben azonban az új munkáltatóval nem kívánja fenntartani a munkaviszonyt, úgy joga van a munkaszerződését a törvényben meghatározott határidőn belül, speciális szabályok mellett felmondással megszüntetni. A megszüntetés oka azonban kizárólag azzal lehet összefüggésben, hogy a változás miatt az irányadó munkafeltételei hátrányosan megváltoztak. Megjegyezzük, a munkáltató nem jogosult a munkaviszonyt a jogutódlásra hivatkozva felmondani.

Mivel a munkaviszony automatikusan átszáll, nincs szükség új munkaszerződés megkötésére vagy a meglévő módosítására. A felek egyoldalúan nem, de közös megegyezéssel ugyanakkor módosíthatják a szerződésüket. Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésekért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti. Egy év után a munkavállaló az átszállást megelőzően keletkezett követeléseit csak az átvevővel szemben érvényesítheti a törvényben meghatározott elévülési időn belül. Lényeges, hogy az átadó munkáltató csak a jogutódlást megelőzően keletkezett követelésért felel. Az új munka törvénykönyve megszüntette a jogelőd munkáltató kezési felelősségét a munkavállalót a munkaviszony megszűnésekor megillető járandóságokért abban az esetben, ha a jogutód az átszállást követő egy éven belül szünteti meg a munkaviszonyt.

Mind a jogelőd, mind pedig a jogutód munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége áll fenn egymással és a munkavállalókkal szemben. Az átadó az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevőt a munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. Amennyiben az átadó munkáltatónál üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni az átszállás időpontjáról, annak okáról, a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint a tervezett intézkedésről.

Az átszállás napján az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint közölni a munkafeltételek esetleges megváltozását.

Amennyiben a munkáltató személyének megváltoztatására felszámolási eljárásban kerül sor, az átadót és átvevőt nem terheli tájékoztatási és tárgyalási kötelezettség. Ebben az esetben nem alkalmazható a jogutódlásra alapított munkáltatói felmondási tilalom sem, továbbá a jogutód munkáltatóra nem szállnak át a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó kötelezettségek, s nem kell alkalmazni a jogelődnél kötött kollektív szerződés rendelkezéseit sem.