



Dr. Ferenczi-Gulyás Viktória

A táppénz alatti elbocsátás lehetősége

GINOP-5.3.3-18-2018-00005

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés	3
II. A társadalombiztosítás kialakulásának történeti háttere	5
III. A táppénz	8
III.I. A jogosultsági feltételek	8
III.II. A folyósítás ideje	12
III.III. A táppénz összeg	14
III.IV. Az ellátás megszűnése	14
IV. A munkaviszony megszüntetése	15
IV.I. Közös megegyezés	20
IV.II. A felmondás	20
IV.III. Az azonnali hatályú felmondás	25
V. A táppénz alatt bekövetkező munkaviszony megszüntetés	26
VI. A munkaviszony megszüntetése és a jogellenes megszüntetése	28
VI.I. A munkaviszony megszüntetéséről általánosan	28
VI.II. A munkaviszony jogellenes megszüntetése	29
VII. Összegzés	37
VIII. Felhasznált forrásanyagok gyűjteménye	38
Törvények / Internetes forrásanyagok / Szakirodalom	



I. BEVEZETÉS

A munkaviszony táppénz alatti megszüntetésének lehetősége, valamint annak jog általi szabályozása kiemelten fontos témakör a munkajog világában, tekintettel arra, hogy a köztudatban továbbra is él az az általános vélekedés, hogy a táppénz megvéd a felmondástól, valamint, hogy a táppénzes időszak lejártát követően sincs lehetőség a munkaviszony megszüntetésére.

A fent írt vélekedés természetesen nem alaptalan, tekintettel arra, hogy a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére valóban nincs lehetőség a táppénzen töltött időszak alatt, azonban figyelembe kell venni, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének, illetve az azonnali hatályú felmondásnak nem képezi akadályát az, ha a munkavállaló táppénzen van.

A napjainkban alkalmazott, hatályos jogi szabályozás ismerete elengedhetetlen a munka világában, amit mi sem bizonyít jobban, mint hogy a munkaviszony fennállása alatt bármely időpontban fennáll annak a veszélye, hogy a munkavállaló egy váratlan megbetegedés vagy baleset folytán keresőképtelen állapotba kerül, és így sajnálatos módon táppénzre szorul. A munkáltató ezáltal természetesen nélkülözni kénytelen egy munkavállalót, amely folyamatként előfordulhat, hogy a munkáltató a táppénzen lévő munkavállaló helyére új munkaerőt talál. Sajnálatos módon utóbbi esetben- amennyiben a munkáltatónak a táppénzen lévő munkavállaló újbóli munkába lépése esetén nem áll módjában az új, illetve a táppénzes időszakból visszatérő munkavállalót is foglalkoztatni- sor kerülhet arra, hogy a munkáltató kezdeményezi a táppénzen lévő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését. Fontos megemlíteni, hogy ebben az esetben a munkavállaló felmondási ideje nem kezdődik el, kizárólag azért, mert munkáltatója esetlegesen tudtára hozza a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát. A felmondási idő csak azzal a nappal kezdődik el, amely napon a munkavállaló visszatér munkahelyére a táppénzes időszak lejártával.

A fentiekén túlmenően előfordulhat az is, hogy a munkavállaló felmondása esetén a munkavállaló a 2012. évi I. törvény- a Munka Törvénykönyve által megszabott (főszabály szerint 30 napos) felmondási időt betegállományban (táppénzen) kívánja tölteni. Ez természetesen csak abban az esetben fordulhat elő, amennyiben a munkavállaló a felmondást követően- azaz már a felmondási időben keresőképtelen állapotba kerül és ezt orvos által igazolja a munkáltatója felé. Ebben az esetben természetesen jár részére táppénz és munkáltatója köteles felmenteni a munkavégzés alól. Az itt ismertetett esetben a táppénzen töltött idővel nem nő a felmondási idő.

Gyakori tévhit, hogy a fent ismertetett eljárást, azaz a munkaviszony megszüntetését a munkáltató minden esetben jogtalanul gyakorolja, tekintettel arra, hogy a munkavállaló táppénzen van. Szükséges tehát megismernünk azon háttérszabályozást, amely a munkaviszony táppénz alatti megszüntetésére vonatkozik.

Jelen kiadványunkban ezen témakör hatályos jogszabályi hátterét kívánjuk ismertetni, a táppénz intézményét magába foglaló társadalombiztosítás kialakulásának összefoglaló elemzésével, a táppénz, valamint a munkaviszony, a munkaviszony megszüntetés összefüggéseinek részletszabályaival, valamint a táppénz alatti munkaviszony megszüntetés jogszerű és jogellenes eseteivel egyetemben.

II. A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS KIALAKULÁSÁNAK TÖRTÉNETI HÁTTERE

A magyar társadalombiztosítás története a XIII-XIV. századig vezethető vissza, tekintettel arra, hogy a munkahelyhez kapcsolódó szociális ellátások elsőként a bányászati területén jelentek meg.

Az 1854. évi osztrák bányatörvény által bevezetésre került azon gyakorlat, miszerint minden bányatulajdonos – az általa foglalkoztatott összes bányász és azok hozzátartozóinak megsegítésére – köteles úgynevezett társpénztárat létrehozni. A fent említett gyakorlat azonban csak a nagyobb bányák körében terjedt el és nagy számú hiányosságot hordozott magában.

A mai társadalombiztosítási rendszer alapjainak tekinthető az 1891. évi XIV. törvénycikk bevezetése az ipari és gyári alkalmazottak kötelező betegségbiztosításáról, amely fordulatot hozott a biztosítás fejlődésében, és lehetővé tette ellátásként az orvosi kezelés, gyógyszer, táppénz (legfeljebb 20 hétre) kórházi kezelés, gyermekágyi segély valamint a temetési segély folyósítását.

A korábbi, egységet nélkülöző szervezetet az 1907. évi XIX. törvénycikk centralizálta, ezáltal létrehozva a balesetbiztosítás ágazatát. A jogszabály úgszintén szélesítette a biztosítottak körét.

Az 1927. évi XXI. törvénycikk bevezetését követően további reformok valósultak meg. Bővült a biztosítottak köre, és szabályozás alá került a foglalkozási megbetegedésben szenvedők ellátása.

Az Országos Társadalombiztosítási Főigazgatóság létrehozására csak a későbbiekben, 1984-ben került sor.

Az 1991. évi LXXXIV. törvény ezt követően bevezette a társadalombiztosítás önkormányzati igazgatását, amely folyamánként létrejött az Egészségbiztosítási Önkormányzat, és a Nyugdíjbiztosítási Önkormányzat.

Ezen társadalombiztosítási önkormányzatok közjogi intézmények, azaz úgynevezett funkcionális önkormányzatok voltak. Az önkormányzatok keretein belül működő közgyűlés gyakorolta a hatáskört, a közgyűlés által pedig megszervezték és igazgatták a társadalombiztosítási ellátások rendszerét.

A biztosítási önkormányzatok jogállását, működésének elveit, gazdálkodásának alapvető szabályait, a biztosítási alapok éves költségvetését és a költségvetés végrehajtását az országgyűlés törvényben szabályozta, így gyakorolva a törvényességi, célszerűségi felügyeletet a társadalombiztosítási önkormányzatiság felett.

Az önkormányzatok megszűnését követően állami feladat lett az alapok felügyelete közvetlenül kormány által. Az igazgatási szervek irányítása kormányrendeletben meghatározott személyek útján történt.

A funkcionális változások fontos eleme volt, hogy az Egészségbiztosítási Alap kezelését az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, a Nyugdíjbiztosítási Alap kezelését az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság végezte.

Az 1999. évi költségvetési törvény által létrejött a magyar irányított betegellátás jogszabályi háttere.

1999. január 1-jétől a járulékokkal kapcsolatos feladatokat az APEH vette át. Az átmeneti időszakra Járulékiigazgatóságok alakultak.

Elmondható, hogy Magyarországon a társadalombiztosítás két biztosítási területre a nyugdíjbiztosítási és az egészségbiztosítási ágazatra tagolódik.

A Nyugdíjbiztosítási Alap és az Egészségbiztosítási Alap felügyelete, valamint a társadalombiztosítás igazgatási szerveinek irányítása továbbra is állami feladat a kormány által, az igazgatási szervek irányítása pedig a Nemzeti Erőforrás Minisztérium által.

A Társadalombiztosítási Alapok kezelése az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF/NYUFIG) hatáskörébe, valamint az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) hatáskörébe tartozik.

2011-től a biztosításba történő bejelentés, a társadalombiztosítási járulék bevallása, megfizetése, nyilvántartása, a járuléktartozás beszedése, behajtása ügyében a nemzeti Adó-és Vámhivatal és területi szervei járnak el.¹

Megjegyezzük, hogy 2017. január elsejétől az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelőre (NEAK) változott elnevezésében, majd ezt követően 2017. november elsején az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság szervezetileg beolvadt a Magyar Államkincstárba.

¹ https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/TB_torteneite.pdf

Változást hozott, hogy 2020. június elsejétől a sürgősségi egészségügyi ellátás is jogosultságkötelessé vált.

2020. július első napját követően egy új törvény lépett hatályba: a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (új Tbj.), amely törvény ismételten módosította az eddig követett gyakorlatot.

2021. január elsejével további jogszabály módosításokra került sor, amely ismételten érdemi változásokat, illetve a társadalombiztosítás jogszabályi háttérének pontosítását vonta maga után.



III. A TÁPPÉNZ

III.1. A jogosultsági feltételek

Szükséges ismertetnünk azon alapvető feltételeket, amelyek meghatározzák, hogy kik jogosultak a táppénz igénybevételére. Összességében elmondható, hogy azon munkavállalók jogosultak betegszabadságra, továbbá táppénzre, akik nem egyéni- vagy társas vállalkozóként, megbízottként látják el munkájukat, hanem bejelentett, legális munkahelyen tevékenykednek. A táppénz igényléséhez az alábbi három kritérium is elengedhetetlen, amelyek a következők:

- Az igénylő legyen keresőképtelen;
- legyen fennálló biztosítási jogviszonyban;
- kerüljön megfizetésre az egészségbiztosítási járulék.

Elmondható tehát, hogy a táppénz alapfeltétele a keresőképtelenség, amely fogalom ugyancsak magyarázatra szorul.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény az alábbiakban rögzíti a keresőképtelenség általános kritériumait.²



² <https://www.penzcentrum.hu/egeszseg/20210129/tappenz-2021-mennyi-a-tappenz-mereteke-mit-mond-a-tappenz-kalkulator-2021-1109850>

Az a munkavállaló számít keresőképtelennek, aki:

- a) aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni;
- b) aki várandóssága, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és csecsemő-gondozási díjra nem jogosult;
- c) az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;
- d) a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben;
- e) a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli;
- f) aki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül;
- g) akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható;
- h) a méltányosságból adható táppénz tekintetében a szülő,
- ha) aki 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
- hb) a 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben.³

A törvény 45. § (1) bekezdése arról rendelkezik, hogy a betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott.

A (2) bekezdés alapján a keresőképeség elbírálására az egészségügyi szolgáltató finanszírozási szerződésben nevesített orvosa és a keresőképeség elbírálására jogosító szerződést kötött orvos jogosult.

(3) A keresőképtelenség a vizsgálatra jelentkezés időpontjától eltérően, legfeljebb öt napra visszamenőleg is igazolható.

(3a) Visszamenőleges keresőképtelenségi igazolás esetén, orvosi dokumentáció alapján a kormányhivatal szakértő főorvosa – a (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően – 30 napig visszamenőleg igazolhatja a keresőképtelenséget.

(4) Kivételesen indokolt esetben – a (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az orvosszakértői szerv a keresőképtelenséget a vizsgálatra jelentkezés időpontjától legfeljebb hat hónapra visszamenőleg is igazolhatja.

(5) Ha a fővárosi és megyei kormányhivatal a keresőképtelenség felülvizsgálata során az egészségügyi dokumentációban hiányosságot észlel, adminisztrációs kötelezettség elmulasztása vagy szakmai hiányosság miatt közigazgatási bírságot szab ki.⁴

³ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 44.§ a)-hb) bekezdés

⁴ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 45.§

A törvényhez fűzött indoklás szerint a keresőképtelenség visszamenőleges megállapítása során gyakori probléma, hogy a biztosított esetleges tájékoztatatlanságából adódóan kicsúszik a 45.§ (3) bekezdésében említett 5 napból, amely a házi orvos rendelkezésére áll. A jogszabályok alapján ebben az esetben a főorvosi bizottság (FOB) tudja 6 hónapra visszamenőlegesen igazolni, dokumentáció alapján. Ez egy ügynevezett adminisztratív feladat, amely meglehetősen nagy mértékben és indokolatlanul terheli a szakigazgatási szervet, ugyanis dokumentáció alapján a keresőképtelenségi feladatokkal megbízott szakértő főorvosa úgyszintén meg tudja ítélni az indokoltsgot, különös tekintettel arra, hogy a főorvosi bizottság részére csak úgy a szakértő főorvos szolgáltatja a megfelelő dokumentációt. Ezen adminisztratív terhet volt szükséges kiküszöbölni a jogszabály 45.§-ának (3a) bekezdéssel történő kiegészítésével.⁵

A fentiekhez kapcsolódóan megjegyezni szükséges azt a gyakorta előforduló esetet, amely során a szülő gyermekének kórházi ápolásának idejére a szabadság helyett táppénzt igényel. A jogszabályi háttér- azaz az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 11. § (4) bekezdése - úgy rendelkezik, hogy a kiskorú betegnek joga van arra, hogy szülője, törvényes képviselője, illetőleg az általa vagy törvényes képviselője által megjelölt személy mellette tartózkodjon.

A fentiek indoka természetesen az, hogy bár a gyermek egészségügyi ellátásáról az orvosok illetve ápolók gondoskodnak, azonban a lábadozásban, illetve mielőbbi gyógyulásban nagy szerepet játszik a szülő jelenléte és támogatása. A szülő ezen időszak alatt természetesen nem képes munkájának elvégzésére, így elengedhetlenné vált azon jogszabályi háttér megteremtése, amely biztosítja azt, hogy a gyermek kórházi ápolásában közreműködő szülő ezen időszak alatt ellátásban részesülhessen.

Ennek érdekében alakult ki az a gyakorlat, hogy a szülő gyermeke jogán táppénzben részesülhet, amennyiben a fekvőbeteg-gyógyintézetben a kezelés ideje alatt a gyermeke mellett tartózkodik. Ezen szabályozás által lehetőség nyílt arra, hogy a gyermek korához igazodó gyermekápolási táppénzes napokat a szülő a gyermeke kórházi tartózkodásának idejére is jogosult igénybe venni. A fent ismertetett esetben a gyermek 18 éves koráig jogosult arra a szülő, hogy gyermeke súlyos betegsége esetén táppénzt igényelhet méltányossági alapon.⁶

A fentiek mellett ismertetnünk szükséges azon eseteket, amelyek fennállása esetén akkor sincs mód a táppénz folyósítására, ha a táppénzre jogosultság feltételei egyebekben fennállnak, tekintettel arra, hogy valamely ügynevezett külső kizáró körülmény miatt – általában keresetvesztés okán – nem jár a táppénz.

⁵ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 45.§-hoz fűzött indoklás

⁶ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 44.§ a)-hb) bekezdéséhez fűzött indoklás

Nem folyósítható tehát táppénz a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 47.§ (2) bekezdése alapján:

- a) a keresőképtelenségnek arra az időtartamára, amely alatt a biztosítás szünetel, munkavégzési kötelezettség hiányában keresetvesztés nincs, továbbá a betegszabadság lejártát követő szabadnapra és heti pihenőnapra, ha az azt követő munkanapon (munkaszüneti napon) a keresőképtelenség már nem áll fenn,
- b) a keresőképtelenségnek arra a tartamára, amelyre a biztosított a teljes keresetét megkapja, illetve, ha a keresetét részben kapja meg, a részben megkapott kereset után,
- c) a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának az idejére, ide nem értve a segítség mellett végzett munka alapján járó táppénzt,
- d) a letartóztatás és a szabadságvesztés tartamára,
- e) a saját jogú nyugdíj folyósításának időtartamára,
- f) a korhatár előtti ellátás, a szolgálati járandóság, a táncművészeti életjáradék és az átmeneti bányászjáradék folyósításának az idejére, ide nem értve a korhatár előtti ellátás, a szolgálati járandóság, a táncművészeti életjáradék, illetve az átmeneti bányászjáradék mellett végzett munka alapján járó táppénzt.⁷



⁷ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 47.§ (2) bekezdés a)-f) pont

III.II. A folyósítás ideje

Általánosságban elmondható tehát, hogy a táppénz az igénybe vevő betegsége miatti betegszabadságra való jogosultság lejártát követő naptól, az igazolt keresőképtelenség idejére jár, azonban maximum a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt 1 éven át, abban az esetben, amennyiben a keresőképtelenség ideje alatt a táppénzre jogosult személy munkaviszonya folyamatosan fennáll, rendelkezik legalább egy éves folyamatos biztosításban töltött idővel, és nincs úgynevezett táppénzelőzménye sem. Utóbbi azt az esetet jelenti, amely során a biztosított egy évre visszamenőlegesen nem kapott táppénzt.

A táppénz naptári napokra jár, ideértve tehát a szabadnapokat, a heti pihenőnapot és a munkaszüneti napokat is. A táppénzre jogosultság időtartamából szükséges tehát levonni az aktuális keresőképtelenséget megelőző egy évben igénybe vett táppénz idejét.

A táppénzre való jogosultság időtartama több tényező függvénye is lehet, így tehát figyelembe kell venni azt, hogy a biztosított saját, vagy a fent említettek szerit gyermeke betegsége miatt került keresőképtelen állományba, pontosan mennyi folyamatos biztosítási idővel rendelkezik, illetve, hogy a fent írtak szerint részesült-e már táppénzben a jelenleg fennálló keresőképtelenséget megelőzően, illetve rendelkezik-e táppénzelőzménnyel. Fentiek abból szempontból is fontos tényezők, hogy befolyásolhatják a táppénz összegének megállapításakor figyelembe vehető jövedelmet, illetve így erre tekintettel a táppénz százalékos mértékét egyaránt.

Feltétlenül említést érdemel, hogy abban az esetben beszélhetünk folyamatos biztosításban töltött időről, amennyiben abban nincs 30 napnál hosszabb megszakítás. Az itt írt 30 napi megszakításba azonban nem számít bele a táppénz, a baleseti táppénz, a csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj (a diplomás GYED kivételével), örökbefogadói díj, gyermekgondozást segítő ellátás (gyes) folyósításának ideje.

Táppénz előzményről abban az esetben beszélhetünk, amennyiben a biztosított betegsége okán keresőképtelenné válik, és a keresőképtelen állományba lépés első napját megelőző egy éven belül már részesült táppénzes ellátásban. Az ilyen táppénz-előzményt minden esetben szükséges beszámítani az újabb táppénzre jogosultság időtartamába. Nem vehetők figyelembe ugyanakkor azon napok, amelyekre a táppénz bármely okból kifolyólag nem járt. Nem tekinthető táppénz

előzménynek továbbá a gyermekápolási táppénz folyósításának ideje, a baleseti táppénz folyósítás időtartama, továbbá a közegészségügyi okból a foglalkozástól eltiltás, hatósági elkülönítés, vagy járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatti táppénz folyósítás ideje sem.

Csak a folyamatos biztosítási időszak alatt biztosításban töltött napoknak megfelelő számú naphoz jogosult a táppénz folyósítására az, aki a keresőképtelenségét közvetlenül megelőző folyamatos biztosítási időszak alatt egy évnél kevesebb biztosításban töltött nappal rendelkezik.

A törvény 46.§ (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy

(4) Biztosításának a tartamára tekintet nélkül jár a táppénz annak, aki

a) tizennyolc éves kora előtt válik keresőképtelenné, vagy

b) iskolai tanulmányai megszűnését követő 180 napon belül biztosítottá válik, és keresőképtelenségéig megszakítás nélkül biztosított.⁸

A fenti rendelkezés minden kétséget kizáróan a pályakezdő fiatalok érdekeit szolgálja az a rendelkezés, amely szerint ha a 18 éves kora előtt keresőképtelenné vált biztosított a táppénz folyósításának ideje alatt betölti a 18. életévét, keresőképtelenségének további idejére a folyamatos biztosításának tartamára tekintet nélkül jogosult táppénzre, azonban ennek időtartama maximum 1 évre tehető ki.



⁸ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 46.§ (4) a), b) bekezdés

III.III. A táppénz összeg

A táppénz összegét több tényező függvénye, azonban elsősorban mindig az a jövedelem határozza meg, amely után a biztosított társadalombiztosítási járulék megfizetésére kötelezett, így elmondható tehát, hogy a táppénz alapját a jövedelem naptári napi átlaga képezi.

Befolyásolja továbbá a táppénz mértékét a biztosításban töltött idő, illetve az esetleges kórházi ápolás ideje, azonban a táppénz mértéke általában a napi átlagkereset 60 %-a.

III.IV. Az ellátás megszűnése

A táppénz folyósítását meg kell szüntetni, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 47.§ (3) bekezdése alapján *ha a jogosult az elrendelt orvosi vizsgálaton elfogadható ok nélkül nem jelent meg, vagy a keresőképesség elbírálásának ellenőrzése során a szakértő, illetve a felülvéleményező főorvos általi vizsgálatához nem járult hozzá. A szakértő, illetve a felülvéleményező főorvos - a kezelő orvos jelenlétében - a keresőképességet a jogosult tartózkodási helyén is ellenőrizheti. A táppénz folyósítását akkor is meg kell szüntetni, ha a táppénzre jogosult a keresőképességét elbíráló orvos utasításait nyilvánvalóan nem tartja be, illetve a gyógyulását tudatosan késlelteti.*⁹

⁹ 1997. évi LXXXIII. törvény 47.§ (3) bekezdés

IV. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

Témánk teljeskörű áttekintéséhez szükséges ismertetni a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos lényegi információkat, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó jogszabályi hátteret, annak érdekében, hogy teljeskörű ismeretekkel rendelkezünk a táppénz alatti felmondás körülményeiről.

Általánosságban elmondható, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének rendszere magában foglal számtalan magyarázatra szoruló kérdést, felvetést, azonban ezen kérdések egyúttal a munkajog lényegét és funkcióját is jelentik. Főként erre tekintettel jelenik meg e körben legintenzívebben az állami beavatkozás, természetesen a munkavállalói érdekek védelme érdekében.

Megfigyelhetjük, hogy a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének természetét domborítja ki az a jelenség, hogy bár a döntést a munkáltató hozza meg, azonban ennek ellenére a munkavállaló az, aki ennek anyagi és szociális kockázatát köteles viselni. A megszüntetés által a munkavállalót egyfelől bevételének elvesztése, másrésztől szociális hálójától való megfosztása hozza nehézkes helyzetbe.



Mindezek mellett fontos megjegyeznünk, hogy a munkáltatónak is veszélybe kerülhetnek egy alkalmatlan időben eszközölt munkavállalói munkaviszony megszüntetés által a gazdasági érdekei. Láthatjuk tehát, hogy a jogalkotónak maximális figyelmet kell fordítania arra a tényre, miszerint míg a munkajogviszony megszüntetése a munkavállalót alapvető anyagi és szellemi javak birtoklásától és élvezetétől fosztja meg, saját, illetve közvetlen környezete mindennapi megélhetését is veszélybe sodorhatja, addig a munkáltatót ez a helyzet általában kevésbé fenyegeti, bár figyelembe kell vennünk, hogy egy jogellenes munkaviszony megszüntetés akár kihatással lehet a meglévő munkavállalói állomány munkamoráljára. Fontos látnunk, hogy napjainkban megkérdőjelezhetetlenül fontos a szakképzett munkaerő megtartásának kérdésköre, különös tekintettel ha figyelembe vesszük azt, hogy sok munkáltató külföldi munkavállalók foglalkoztatását is megkockáztatja. Érzékelhetjük tehát, hogy a stabil alapokon nyugvó munkajogviszony mind a munkavállalók, mind a munkáltatók oldalán különös értékkel bír.

Fontos kitérnünk ugyanakkor arra, hogy abban az esetben, ha felmerül olyan tény vagy körülmény, amely a munkajogviszony megszűnéséhez vagy megszüntetéséhez vezet, úgy a munkajogviszony nem lesz képes megvalósítani az általa betöltött



vagy betölteni kívánt célt, a megszűnés folytán fennáll tehát a munkajogviszony rendeltetésvesztése.

Az itt írt rendeltetésvesztés okai – tekintettel arra, hogy nem tisztán jogi fogalomról van szó – elsődlegesen gazdasági, szociológiai, pszichológiai szempontok mentén ragadhatók meg. Az objektív jogi tények – azaz a felek akaratától függetlenül bekövetkező helyzetek – okán a munkajogviszony nem folytatható a továbbiakban és ezen helyzetek miatt a munkaszerződésben foglaltak alapvetően lehetetlenné válnak. Ezen objektív tények közé sorolható a például a munkavállaló halála, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése. Az objektív tényekkel ellentétben a munkavállalói vagy munkáltatói oldalon bekövetkező rendeltetésvesztés különböző okokra vezethető vissza. Leggyakrabban természetesen szubjektív, sőt egyes esetekben pszichológiai, akár egészségügyi vagy családból kifolyó okok, több esetben munkáltató magatartása, a munkáltatói jogkörgyakorlás módja játszik szerepet ezen érdekmúlás esetén, azonban példának okáért a munka díjazása meghatározó szerepet tölt be a munkavállaló döntése során.

Természetes, hogy a munkáltatói jogosítványok egyik alapvető pillérét képezi azon jog, amely alapján a munkáltató megszüntetheti a munkajogviszonyt, hiszen ezen lehetőség nélkül olyan esetekben is szükség lenne a munkajogviszony fenntartására, ha ahhoz már nem fűződik érdek, vagy annak fenntartása indokolatlan nehézségeket ró mind a munkáltató, mind a munkavállaló részére.

A munkáltató oldalán is előfordulhat rendeltetésvesztés, mégpedig azokban az esetekben, ha egy adott munkakör betöltéséhez már nem fűződik gazdasági érdeke a munkáltatónak és a munkáltató szubjektív megítélése arra a következtetésre vezet, hogy szükségessé válik a korábban ezt a munkakört ellátó munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetése. Ez mellett elképzelhető természetesen, hogy maga a munkakör nem szűnik meg ugyan, azonban a munkáltató úgy ítéli meg, hogy az adott munkavállaló személyében rejlő ok, vagy esetlegesen a munkavállaló magatartása miatt más munkavállaló alkalmasabb lenne a munkakör ellátására.

A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai alapvetően klasszikus magánjogi, kötelmi jogi tényállásokat foglalnak magukba. Fontos megjegyezni tehát, hogy egy esetleges munkaviszony megszüntetés kontraktuális (tehát szerződéses) alapokon nyugszik, így tehát a jogszabályi háttér nagy mértékben figyelembe veszi a felek szabad szerződéses akaratát. A jogszabályok által biztosított az, hogy bizonyos események bekövetkezése esetén akár a munkáltató,

akár a munkavállaló szabadulhat a kötelemtől, vagyis a számára rendeltetésvesztett munkajogviszonyt megszüntetheti. Ugyanakkor érdemes megjegyeznünk azt is, hogy a munkajogviszony megszűnés és a megszüntetés rendszerének felépítése mögött komoly jogpolitikai indokok állnak. Ezen indokok elsődleges feladata, hogy bizonyos mértékben korlátozza a munkáltató szabad szerződéses akaratát, hiszen tekintettel kell lenni a felek egyensúlyának követelményére, amely szerint a munkavállalói érdekek elsőbbséget és védelmet élveznek a munkáltató akaratával szemben. Ezen jogpolitikai indokkal fejeződik ki igazán a munkajogviszony szociális rendeltetése.¹⁰

Érdemes mindenen előtt hangsúlyoznunk, hogy a fentiek alapján szükséges elkülönítenünk azt a két helyzetet, amelyek során egyrészt a munkaviszony megszűnéséről, másrészt a munkaviszony megszüntetéséről beszélünk. Abban a helyzetben amely során a munkaviszony megszűnéséről van szó, a munkaviszony automatikusan szűnik meg. A megszűnés nem a felek közös elhatározása, vagy egybehangzó nyilatkozata alapján szűnik meg, hanem egy-(vagy több) munkavállalótól és munkáltatótól független ok vezet a munkaviszony megszűnéséhez. A fentiektől eltérően, a munkaviszony megszüntetése esetén azonban maguk a felek döntése folytán szűnik meg a munkaviszony, vagy a felek közös megegyezéséből adódóan, vagy pedig az egyik fél egyoldalú felmondásával, amely a rendes felmondás, vagy különös esetben a rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás.

A munkaviszony megszűnésének eseteiről a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve a következőképpen rendelkezik:

63. § (1) A munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,*
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,*
- c) a határozott idő lejártával,*
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,*
- e) törvényben meghatározott más esetben.*

(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés b) vagy d) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérré nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

¹⁰ Kiss György: Munkajog (2020. évi kiadás)

(3) *Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.*

(4) *A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.*¹¹

A munkaviszony megszüntetésének esetei körében a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve a következő rendelkezéseket tartalmazza:

64. § (1) *A munkaviszony megszüntethető*

- a) közös megegyezéssel,*
- b) felmondással,*
- c) azonnali hatályú felmondással.*

(2) *A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.*¹²



¹¹ 2012. I. törvény a Munka Törvénykönyve 63.§

¹² 2012. I. törvény a Munka Törvénykönyve 64.§

IV.I. Közös megegyezés

Tekintettel arra, hogy a jogszabályok a munkáltatók és munkavállalók saját belátásukra bízják azt, hogy mely időpontban és mely személlyel kívánnak munkaszerződést kötni és ezzel munkajogviszonyt létrehozni, így a jog a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban is lehetőséget biztosít a jogviszonyban részt vevő felek számára, bármikor, kölcsönös és egybehangzó szándékuk kijelentésével megállapodjanak a munkajogviszony megszüntetésében.

Lényeges, hogy a felek kölcsönös szándékának és valós akaratuknak kifejezése a közös megegyezés szövegéből világosan érthetően látszódjon, a felek jognyilatkozata ne szenvedjen akaratihibában (megtévesztés, tévedés, jogellenes fenyegetés).

A közös megegyezésben a feleknek fel kell tüntetniük a munkaviszony megszüntetésének pontos időpontját, azonban a megállapodás tartalma egyebekben a felek belátására bízott, lehetőségük van szabadon megállapodni a felmondási idő szabályozásában, a munkavállalót megillető juttatásokban, így példának okáért a végkielégítés kérdésében, továbbá a munkaviszonnyal és annak megszüntetésével kapcsolatos bármely kérdésben. Fontos megemlíteni, hogy a jogszabály a közös megegyezést írásba foglaláshoz köti, valamint, hogy a felek kölcsönös megállapodásán alapuló közös megegyezés később csak különösen indokolt esetben támadható meg, főszabály szerint azonban annak megtámadására bíróság előtt nincs lehetőség.

IV.II. A felmondás

A felmondás, vagy „rendes” felmondás a munkaviszonyban részt vevő fél egyoldalú, címzett jognyilatkozata, amely a munkaviszony megszüntetésére irányul, azonban a felmondás jog mind a munkavállalót, mind a munkáltatót megilleti. A munkaviszony azonban ez esetben nem azonnali hatállyal, hanem a törvény által megszabott felmondási idő lejártával szűnik meg. A felmondási idő ebben az esetben természetesen a munkaviszonyban részt vevő felek mindegyikének érdekét szolgálja, hiszen a munkavállalónak ezen rendelkezésre álló idő alatt lehetősége nyílik a munkakeresésre, továbbá a munkáltató is megteheti a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy a kiesett munkaerőt pótolja, új munkavállalóval kössön munkaszerződést. A jog ezen szabályozással biztosítja a munkavégzés folyamatosságát. A felmondási idő mértékére a Munka Törvénykönyvében a következő rendelkezések alkalmazandóak:

68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

69. § (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

c) nyolc év után húsz nappal,

d) tíz év után huszonöt nappal,

e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizennyolc év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

70. § (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.¹³

Lényeges szabály, hogy amennyiben a munkavállaló határozott idejű munkaszerződését kívánja egyoldalú jognyilatkozatával megszüntetni, úgy ez esetben döntését szükséges részletes indoklással ellátnia. Ezzel szemben szükséges, hogy a munkáltató általi felmondás esetén a munkáltató a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése érdekében tett jognyilatkozatát is megindokolja. Az itt írt indoklásnak meg kell felelnie a valóságnak, a valós tényeknek, körülményeknek való megfelelést, a valós indok felmondás közlésekor aktualitását pedig annak a félnek kell bizonyítania, aki a jognyilatkozatot tette. További követelmény még, hogy világos indok megjelölésére van szükség, azon tények felsorolásával, amelyekre a felmondást alapították. Az indoknak továbbá okszerűnek kell lennie, tehát hogy a munkaviszony megszüntetésére valóban szükség van. A felmondásnak a fentiekén kívül rendeltetésszerűnek kell lennie, vagyis nem irányulhat a munkavállaló zaklatására, bosszúállásra. Azon felmondás, amely az indoklás tekintetében a fent írt követelményeknek nem felel meg, az jogellenesnek minősül, és bíróság előtt megtámadható.



¹³ 2012. I. törvény a Munka Törvénykönyve 69.§, 70.§

Lényeges hogy azonnali hatályú munkáltatói felmondás esetében a felmondás indokolásának további feltételeiről is rendelkezik a jogszabály, amely a későbbiekben kerül ismertetésre.

A Munka Törvénykönyvének 65. § (3) bekezdése tartalmazza az úgynevezett felmondási tilalmakat, amikor is a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt, ezek közé tartozik például az okáért a várandósság, vagy a szülési szabadság ideje.

Témánk szempontjából azonban a leglényegesebb rendelkezést a fent írt 68. § (2) bekezdése tartalmazza, azaz a betegség miatti keresőképtelenséget, amikor a munkáltató közölheti ugyan a felmondást, de a felmondási idő csak a védettséget biztosító időtartam lejártát követő napon kezdődik el.

A fentiekről a Munka Törvénykönyvéhez fűzött Kommentár a következőket rögzíti:

„A felmondás sajátossága, hogy a munkaviszonyt soha nem azonnali hatállyal, hanem minden esetben felmondási idő elteltével szünteti meg. A felmondási idő kezdetét a felmondást közlő fél maga is megjelölheti, de az legkorábban a felmondás közlését követő naptári napon kezdődhet. A felmondási idő esetleges későbbi kezdetének megjelölésekor figyelemmel kell lenni arra is, hogy a felmondás indoka ez által akár időszerütlenné, így okszerütlenné is válhat.

Csoportos létszámcsökkentés esetén a felmondási idő csak abban az esetben kezdődik később, ha a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről szóló tájékoztatás [Mt. 75. § (1) bekezdés] a fenti időszakok alatt történt, és a körülmények a felmondás közléséig folyamatosan fennállnak.”¹⁴

A joggyakorlat alapján is tehát: A felmondási idő határidőnek nem minősülő időtartam. Számítására az Mt. 25. § (2) és (3) bekezdése alkalmazandó. Szintén megállapítást nyert, hogy a felmondási tilalmat megalapozó körülmények fennálltát a felmondás közlésének napjára tekintettel kell vizsgálni [2012. évi I. tv. 68. §]. Az itt említettek az EBH2018. M.33. számú ügyben is megállapításra kerültek, melynek tényállása a következőket tartalmazta:

*„A felperes jogelődje rokkantsági nyugdíjasként állt az alperes alkalmazásában, 2014. október 6-án érte el a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt. 2014. augusztus 11-én szabadságon volt, 2012. augusztus 12-én a 13.00 óraker kezdődő rendelésen házi-
orvosa 2014. augusztus 12-étől keresőképtelen állományba vette. Az alperes 2014. augusztus 11-ei keltezésű és az e napon postára adott, a felperes felesége által 2014.*

¹⁴ 2012. évi I. törvény 68.§-hoz fűzött Kommentár

augusztus 12-én 9-10 óra közötti időpontban átvett felmondással a munkaviszonyt 2014. augusztus 13-án kezdődő 55 nap felmondási idővel 2014. október 6-ára megszüntette. A felperes jogelődjének az alperes 2014. október 6-áig folyósított táppénzt. Erről az október 3-ai keltezésű levéllel értesítette. A 2014. november 3-án benyújtott kereset az alperes kártérítés megfizetésére kötelezésére irányult arra hivatkozással, hogy egy évig jogosult lett volna a felperes jogelődje táppénzre, az alperes azonban jogtalan döntésével ettől megfosztotta. Az egészségi állapotára hivatkozással igazolási kérelmet is előterjesztett.

2015. március 17-én pontosított keresetében a felperes jogelődje annak megállapítását kérte, hogy a felmondási ideje nem kezdődött el 2014. augusztus 13-án a keresőképtelenségére tekintettel. Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a kereset elkésett, igazolási kérelemmel a felperes jogelődje nem élt. A felmondás jogszerű volt, ennek következtében a munkaviszony 2014. október 6-án megszűnt. A feleség részére történő szabályszerű kézbesítést követően a felmondás közlése után került a felperes jogelődje keresőképtelen állományba. A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletében megállapította, hogy a felperes jogelődje felmondási ideje a 2014. augusztus 12-én kezdődött betegsége miatti keresőképtelensége megszűnését, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy évet követő napon kezdődik. Álláspontja szerint az alperes helytelenül határozta meg a felmondási idő kezdő időpontját, mivel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 68. § (2) bekezdés a) pontja szerint a felmondási idő nem kezdődhet el a táppénzes állomány ideje alatt. Ezért a felmondási idő kezdő időpontját ennek megfelelően módosította. Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben és akként változtatta meg, hogy mentesítette az alperest az elsőfokú eljárási illeték megfizetése alól megállapítva, hogy azt az állam viseli. Egyebekben az elsőfokú ítéletet helyben hagyta. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítéletet megváltoztató és keresetet elutasító döntés meghozatalát kérte. Jogszabálysértésként a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontját, 157. § a) pontját, Mt. 68. §-át jelölte meg. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában fenntartására irányult. A Kúria döntése és jogi indokai alapján a felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.”¹⁵

Fentiekkel kapcsolatban a joggyakorlat számtalan jogesetet rögzít, amelyek közül feltétlen említést érdemel a teljesség igénye nélkül a Kúria Mfv. 10.209/2017/4. számú ítélete a munkaviszony megszüntetés jogellenessége tárgyban, a Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.173/2020/9. számú ítélete a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában, a

¹⁵ EBH2018. M.33.

BH2000. 418., amelyben megállapítást nyert, hogy amennyiben a munkavállaló a perben nem tudja bizonyítani, hogy a rendes felmondás közlésekor nem volt munkára képes állapotban, a keresőképtelensége – annak visszamenőleges megállapítása ellenére – nem vehető figyelembe [Mt. 90. § (1) bek. a) pont]., az EBH2002. 785., ahol rögzítésre került, hogy ha a munkavállaló a rendes felmondás időpontjáig ténylegesen munkát végez, a keresőképtelenségére vonatkozó orvosi megállapítást felülbírálván a betegállományba vételről a munkáltatóját nem tájékoztatja, felmondási tilalom fennállására nem hivatkozhat, az EBH1999. 145., amelyben kimondták, hogy felmondási tilalom, vagy korlátozás munkaszerződésben, illetve annak módosításában is megállapítható.

IV.III. Az azonnali hatályú felmondás

Az azonnali hatályú felmondás lehetősége mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára lehetőséget biztosít a munkaviszony megszüntetésére felmondási idő alkalmazása nélkül, azonban kizárólag a Munka Törvénykönyve által előírt keretek között.

Alkalmazásának részletszabályait a törvény 78. §- 79.§ szakaszai tartalmazzák, amelyben a jogalkotó előírta, hogy kizárólag két esetben van lehetőség a munkaviszony azonnali hatállyal való megszüntetésére, mégpedig akkor, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. További követelmény, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát a fenti okokról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

Az azonnali hatályú felmondás indoklás nélkül is megszüntetheti a jogviszony abban az esetben, ha a munkavállaló próbaidő alatt van, vagy határozott idejű munkaviszonyban dolgozik. Utóbbi esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

V. A TÁPPÉNZ ALATT BEKÖVETKEZŐ MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉS

A témakör ismertetéseképpen előzményként elmondható, hogy a munkavállalók számára éves szinten tizenöt nap betegszabadság áll rendelkezésre. Abban az esetben tehát, ha a munkavállaló megbetegedése miatt nem képes munkáját ellátni, valamint a munkavállaló háziorvosa által igazoltan és megállapítottan keresőképtelen állapotba kerül, úgy a munkavállaló elsőként a rendelkezésre álló betegszabadságát tudja kivenni.

Abban az esetben, ha a rendelkezésre álló tizenöt napon túl fennáll a keresőképtelen állapot, vagy egy újabb megbetegedés miatt ismételten felmerül, úgy a munkavállaló táppénzes állományba kerül. Ebben az utóbbi esetben elképzelhető, hogy a munkáltatónak – akár egy munkahelyi átszervezés okán- szükséges lesz megszüntetnie a munkavállaló munkaviszonyát. A munkáltatók elé azonban, kifejezetten a munkavállalói érdekek védelme érdekében meghatározott korlátokat állít fel jelenleg hatályos jogrendszerünk. Természetesen ezen korlátozások célja, hogy a megbetegedése folytán kiszolgáltatott élethelyzetbe került munkavállaló ezen időszak alatt ne veszítse el a munkahelyét. Az itt említett korlátozás azonban nem vonatkozik a munkavállalókra, tekintettel arra, hogy részükre a jogszabály lehetőséget biztosít arra, hogy munkaviszonyukat a betegszabadság, vagy akár a táppénzes állomány alatt is felmondással megszüntessék.

A fent írt és munkáltatóra érvényes korlátozásokat nevezzük felmondási tilalmaknak, amelyek egyik csoportját- az abszolút felmondási tilalmakat- a fentiekben már ismertettük, ezekben az esetekben – például a munkavállaló várandóssága idején- a munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszüntetését közölje a munkavállalóval.

A felmondási tilalmak másik esetében, amelyeket relatív felmondási tilalmaknak nevezünk, a munkáltató közölheti a felmondást a munkavállalóval (átadásra kerülhetnek a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos iratok), azonban a felmondási idő csak meghatározott idő lejártával fog elkezdődni. Táppénzes állomány, vagy betegszabadság esetén a munkavállaló munkába való visszatérése napján.

A fent írtakkal kapcsolatban lényeges szabályozás, miszerint a betegszabadság (azaz maximum évi tizenöt nap) idejét követő egy év elteltével megkezdődik a felmondási idő abban az esetben is, ha a megbetegedésből adódó keresőképtelen állapot egy éven túl folyamatosan fennáll.

A fentiekben ismertetett munkaviszony megszüntetési módok közül kizárólag úgynevezett „rendes” felmondás esetében alkalmazandó a relatív felmondási tilalom, ugyanis a munkáltatónak jogában áll azonnali hatályú felmondással, vagy a felek közös megegyezésével megszüntetni a munkaviszonyt, még abban az esetben is, ha a munkavállaló keresőképtelen állományban, tehát betegszabadságon vagy táppénzen van. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató által a felmondásban közölt indoklással nem ért egyet, az abban foglaltakat vitatja, úgy a felmondás kézhezvételétől számított harminc nap áll rendelkezésére, hogy a felmondást jogellenességre hivatkozva bíróság előtt megtámadja. Utóbbi szabályozásra azért érdemes különös figyelmet fordítani, mivel a harminc napos határidőt nem a felmondási idő kezdetétől, vagy a munkaviszony tényleges megszűnésétől kezdve kell számolni, hanem az az irányadó, hogy a munkavállaló mikor vette kézhez a felmondást tartalmazó iratot.

Kiegészítő szabály, miszerint ha a korábbiakban említettek szerint a munkavállaló keresőképtelensége beteg gyermek ápolása miatt áll fenn, úgy ebben az esetben az ekkor közölt munkáltatói felmondás nyomán a felmondási idő csak a keresőképtelen időszak letelte utáni napon indul el a felmondási idő, abban az esetben is, ha az egy éven túlnyúlik, tehát beteg gyermek ápolása céljából gyakorlatilag korlátlan ideig áll a felmondási idő.

Gyakori kérdésként merül fel a munkáltatókban az a helyzet is, hogy elképzelhető-e, hogy a munkavállaló felmondási ideje alatt részesülhet-e táppénzben.

A kérdés megválaszolásához le kell szögeznünk, hogy a jelenleg hatályos 2012. évi I. törvény, a munka törvénykönyve alapján a felmondási idő harminc nap, főszabály szerint pedig ezen időszakot a munkavállalónak munkavégzéssel kell töltenie. A fentiekben írt szabályozás alapján, a munkáltatónak lehetősége van mentesíteni a munkavállalót a munkavégzés alól a felmondási idő egy részében. Amennyiben a felmondási időben a munkavállaló megbetegszik, és háziorvosa igazolása alapján keresőképtelen állományba kerül, úgy nincs törvényi akadálya annak, hogy a munkavállaló táppénzes ellátásban részesüljön. Fontos azonban, hogy a keresőképtelen állapot a felmondást követően jelentkezzen a munkavállalónál. Ezekben az esetekben a fent írtak szerint a felmondási idő hossza nem növekszik a táppénzen töltött napok számával.

VI. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE ÉS A JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE

VI.1. A munkaviszony megszüntetéséről általánosan

Ahogy az már a fentiekben kifejtésre került, mindenekelőtt fontos megjegyeznünk pár alapvető szabályt a munkáltató általi felmondások kapcsán.

Legyen szó akár rendes, akár rendkívüli felmondásról, esetleg a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetéséről a munkáltatónak minden esetben írásban kell közölnie a felmondás tényét és azt adott esetben – a munkavállaló számára nyilvánvalóan és egyértelműen – indokolnia is kell és az indoklásnak, valósnak és okszerűnek kell lennie.

Továbbá, fontos azt is megjegyezni, hogy ezen felül időbeni határok is köthetik a munkáltatót, például a próbaidő alatti, azonnali hatályú felmondás esetén, melyre egyértelműen csak a próbaidő ideje alatt van lehetőség.

A próbaidő lejártá után – nagyobb általánosságban – fordul elő a rendes felmondás, melyhez köthető a harminc napos felmondási idő is – melynek időtartama határozott idejű munkaviszony esetén eltérő lehet, de legfeljebb a határozott idő lejártáig tart -, mely a felmondás napját követő naptól számítandó.¹⁶ Ebben az esetben fontos megjegyezni, hogy vannak olyan esetek, melyek ideje alatt a munkavállaló felmondási védelem alatt áll. Ilyen eset például a betegség miatti keresőképtelenség, azaz táppénz is, illetve a gyermekek gondozása, ápolása céljából kivehető fizetés nélküli szabadság is a gyermek három éves koráig. Azonban a munkáltató ezen időtartamban is közölheti a felmondás tényét, de a felmondási idő csak a keresőképtelenség utolsó napját követő naptól számítható.



Fontos azonban hozzátenni azt, hogy a próbaidő alatt is kivehető a betegszabadság – maximum tizenöt nap egy évben – melyet követ a táppénz ideje, ebben az esetben a munkavállaló nem áll felmondási védelem alatt, így ha a munkáltató bármilyen okból úgy dönt, hogy szeretné megszüntetni a fennálló munkaviszonyt, azt azonnali hatállyal, indoklás nélkül megteheti.

¹⁶ 2012. évi I. tv. Mt. 69. §

VI.II. A munkaviszony jogellenes megszüntetése

Először azt fontos tisztáznunk, hogy mit értünk a munkaviszony jogellenes megszüntetése alatt.

A munkaviszony jogellenes megszüntetését az Mt. nem sorolja fel egy helyen, ezen alapeseteket a Kúria joggyakorlat-értelmező csoportja szedte össze, továbbá azt is meghatározták, melyek azok az esetek, amelyek a bírói gyakorlat alapján nem számítanak a jogellenes megszüntetés körébe.

A jogellenes munkaviszony Kúria által meghatározott alapesetei:

- 1. A munkaviszonyt a munkáltató a joggal való visszaélés tilalmába ütközően szünteti meg (7. §).*
- 2. A munkaviszony megszüntetésével a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét (12. §).*
- 3. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta, illetve azt utólag sem hagyta jóvá [20. § (3) bekezdés].*
- 4. A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatát, vagy a közös megegyezést sikerrel megtámadta (28. §).*
- 5. A munkáltató a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatát nem foglalta írásba [22. § (3) bekezdés].*
- 6. A munkáltató a munkavállalóval közölt felmondást nem indokolta, vagy az indoklás nem világos, nem valós, illetve nem felel meg az okszerűség követelményének [64. § (2) bekezdés, 66. § (1)-(2) bekezdés].*
- 7. A munkáltatói felmondás indokolása nem felel meg a 66. § (4)-(8) bekezdéseiben előírtaknak.*
- 8. A munkáltató felmondása tilalomba ütközik [65. §(3) bekezdés].*
- 9. Csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató elmulasztotta az előírt előzetes tájékoztatást és ennek hiányában közölte a felmondást [75. § (1) bekezdés].*
- 10. Az azonnali hatályú felmondás indokolása nem felel meg a 78. § (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek.*
- 11. Az azonnali hatályú felmondás jogát a munkáltató az arra nyitva álló határidőn túl gyakorolta [78. § (2) bekezdés].*
- 12. A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást a munkáltató a próbaidőlejárta után közölte [79. § (1) bekezdés a) pont].*

13. A munkáltató a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv, illetve az üzemi tanács hozzájárulásának hiányában szüntette meg felmondással a szakszervezeti tisztségviselő, illetve az üzemi tanács elnöki tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyát [260. § (3) bekezdés, 273. § (1) bekezdés].¹⁷

A már fent említett Kúria Mfv. 10.209/2017/4. számú ítélete irányadónak tekinthető a bírósági jogalkalmazás szempontjából a munkaviszony megszüntetés jogellenességével kapcsolatosan.

„Az ügy tényállása szerint a felperes 1998. február 29-étől állt az alperes alkalmazásában munkaviszonyban. Az alperes vezérigazgatója 2014. november 10-én elrendelte a munkavállalók iskolai végzettségét igazoló közép- és felsőfokú dokumentumainak hitelessége felülvizsgálatát. A HR vezető megkeresést intézett a felperes gimnáziumához, amely 2014. december 15-én érkezett válaszlevelében azt közölte, hogy a felperes 2005. tavaszán érettségi vizsgát nem tehetett, mivel a gimnázium esti és levelező tagozata 2001. júniusában jogutód nélkül megszűnt. A munkáltató felhívására a felperes 2014. decemberében ismételten benyújtotta az érettségi bizonyítványának fénymásolatát, amely megegyezett a 2009-ben beadottal. A felperes vezérigazgatója ezt követően elrendelte a felperes személyes meghallgatását, amelyre az év végi szabadságolások miatt 2015. január 8-án került sor. Ekkor a felperes változatlanul tagadta az érettségi bizonyítvány hamis voltát, ragaszkodott hozzá, hogy az érintett tagintézményben érettségit tett és elzárkózott a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésétől. Erre tekintettel az alperes rövid határidő tűzésével felhívta a felperest, hogy az ügygel összefüggő esetleges mentő bizonyítékait 2015. január 12-éig tárja a munkáltató elé. Ezen határidő eredménytelen elteltét követően 2015. január 22-ei hatállyal szüntették meg a felperes jogviszonyát. Az azonnali hatályú felmondás indokolásának lényege szerint a felperes valótlan tartalmú okirat felhasználásával éveken keresztül tévedésben tartotta a munkáltatóját és a személyes megbeszélés alkalmával is azt állította, hogy sikeres érettségi vizsgát tett. Ezen állítását azonban bizonyítékkal nem tudta alátámasztani. Olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását a munkáltató részéről lehetetlenné tette, az teljes bizalomvesztést eredményezett. A felperes keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte utalva a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 82. § (1), (2) és (3) bekezdésében foglaltakra. Elsődlegesen elkesettségre hivatkozott. Állította, hogy az objektív határidő eltelt, a felmondást az Mt. alapján bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A hamis magánokirat felhasználásának vétsége egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. A felperes arra is hivatkozott, hogy az érettségi bizonyítvány nem volt feltétele az általa ellátott munkakörnek, előnye ebből

¹⁷ <https://ado.hu/munkaugyek/jogellenes-felmondas-ezek-az-alapesetek/>

nem származott és többlet juttatásban sem részesült. Kifejtette, hogy nem bizalmi jellegű munkakört látott el az alperesnél, ezért a bizalomvesztésre nem lehetett hivatkozni. A felperes álláspontja szerint a felmondás indokai nem valósak, mivel a munkaviszony megszüntetésének tényleges indoka a egy korábban kialakult bérezési kérdésekkel kapcsolatos vitája volt. Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. A bíróság a keresetet elutasította és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 6. § (2) bekezdésére, valamint a 68. §-ának (1) és (2) bekezdésében rögzítettekre. A bíróság megállapításai szerint a munkaviszony tartós jogviszony, amelyben a jogi alá-fölrendeltség rendhagyó kapcsolata mutatkozik meg a munkáltató és a munkavállaló között. Ennek meghatározó eleme a bizalom. A bizalomvesztés megállapíthatóságának általánosságban nem feltétele, hogy a munkavállaló bizalmi munkakört töltsön be, illetve az sem, hogy a benyújtott érettségi bizonyítvány a munkakörhöz szükséges legyen vagy ezáltal a felperes bármiféle előnyben részesüljön. A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és megállapította, hogy az illeték az állam terhén marad. Kötelezte a felperest perköltség fizetésére. A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítéletnek az elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezésére irányult és az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeit igényelte. A felülvizsgálati kérelem utalt az Mt. 78. § (2) bekezdése alapján arra, hogy az alperesnek a tudomásszerzést követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeretek megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról, azzal nem késlekedhet és csak ha ennek érdekében az elvárható intézkedéseket megtette, akkor hivatkozhat arra, hogy határidőben élt jogával. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett. A Kúria döntése szerint a felülvizsgálati kérelem nem megalapozott. A felperes jogszabálysértésként az Mt. 78. § (2) bekezdésének és az Mt. 52. §-ának (1) bekezdés d) pontjának megszegését panaszolta, így jelen eljárásban ez volt vizsgálható. A felülvizsgálati kérelem már kizárólag a tizenöt napos szubjektív határidő elmulasztását állította, az objektív határidő megsértését nem. A hosszabb ideje következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondás gyakorlásának szubjektív határideje akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján állást foglalhat az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényén túl annak mértékéről és a vétkesség súlyára vonatkozó törvényi feltételek fennállásáról is (MD.II/201.). Nem eshet a munkáltató terhére, ha a kötelezettségszegést tagadó munkavállaló számára lehetőséget nyújt a bizonyításra (MD.II/198.). Jelen esetben is ez történt, a munkáltató a nála hosszú ideje munkaviszonyban foglalkoztatott felperes számára kedvezményként biztosított további négy nap határidőt védekezése

előterjesztésére, ami nyilvánvalóan nem eshet a terhére. Az azonnali hatályú felmondás szubjektív határidejének megtartottsága szempontjából nem jelent indokolatlan késedelmet, ha a vizsgálat elrendelését követően (az ünnepekre és a szabadságolásokra tekintettel) csak 2015. január 8-án hallgatták meg a munkáltató szakemberei a felperest a bizonyítvány valóságát illetően. Ezen időponthoz képest is a 15 napos szubjektív határidő megtartott volt. A felperes a felülvizsgálati kérelmében sérelmezte, hogy nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hallgatta meg, nem tisztázott, hogy mikor rendelte el a vizsgálatot, illetve a felvett jegyzőkönyv sem volt jogszerű. Állította, hogy a másodfokú bíróság álláspontja elfogadhatatlan „a törvényben foglalt határidőket egy másik jogszabályhellyel fel lehetne oldani”. Ezen állításait a felperes a megsértett jogszabály megjelölésével, érdemi előadásával nem támasztotta alá, így a fentebb hivatkozottak alapján mindez nem volt érdemben vizsgálható. Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjának megjelölésével a felperes arra hivatkozott, hogy az eljárás során a munkakörét pontosan nem tisztázták, továbbá ebben a munkakörben olyan magatartást tanúsított, amely nem volt alkalmas bizalomvesztésre. A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a munkaviszony önmagában bizalmi jellegű jogviszony, így bármely munkakört betöltő munkavállalónál a bizalomnak fenn kell állnia. A kifejezetten bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalónál fokozott elvárások érvényesülhetnek, az azonban nem jelenti azt, hogy a többi munkakört betöltő munkavállalóval szemben a munkáltató bizalma nem rendülhet meg valamely kötelezettségszegő magatartás miatt, illetve, hogy erre ne hivatkozhatna a jogviszony megszüntetésekor. A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A döntés elvi tartalma szerint tehát a munkaviszony bizalmi jellegére tekintettel valamennyi munkavállalónak (és nemcsak a kifejezetten bizalmi jellegű munkakört betöltőnek) tartózkodnia kell minden olyan magatartástól, amely a munkáltatói bizalom megrendülését eredményezheti. A bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú felmondás nem jogellenes (Mt. 78. § (1) bekezdés).¹⁸

Ahogy az már említésre került, vannak olyan esetek, amelyek a bírói gyakorlat alapján nem tartoznak a jogellenes munkaviszony megszüntetése alá, ezek lehetnek a következők:

- ha a munkáltató tévesen állapítja meg a munkavállalóra irányadó felmondási időt,
- ha a munkáltató nem fizeti meg a munkavállaló jogos járandóságát,
- ha a munkáltató nem adja ki a munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetésével összefüggő igazolásokat,

¹⁸ Kúria Mfv. 10.209/2017/4. számú ítélete

- ha a munkáltató a megszüntető jognyilatkozatában nem oktatja ki a munkavállalót az igényérvényesítés módjáról és határidejéről,
- ha a munkáltató a megszüntető jognyilatkozatában tévesen jelöli meg az alkalmazandó jogszabályt.¹⁹

A táppénz alatti elbocsátás esetében a fent említett alapesetek közül kettőt érdemes kiemelni.

Elsőként, ha a munkaviszony megszüntetésével a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét (Mt. 12. §).

A 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről kijelenti, hogy:

„12. § (1) A munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. (2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.”²⁰

A fentiek alapján, figyelembe véve a 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről 25. §-nak (5) bekezdését – miszerint, „A foglalkoztató a 6. § szerint biztosított betegsége miatti keresőképtelensége, valamint a kórházi (klinikai) ápolása időtartamára folyósított táppénz egyharmadát hozzájárulás címén fizeti meg.”²¹ – munkáltatói felmondás esetén a táppénz is e tekintet alá esik.

Így, ha a munkáltató ez idő alatt szünteti meg a munkaviszonyt, akkor az a jogellenes munkaviszony megszüntetés tekintete alá eshet. Persze itt nem a munkavállaló munkaviszony megszűnéséről való munkáltató általi tájékoztatását kell érteni, hiszen, ahogy az már a fentiekben is említésre került a táppénz vagy betegszabadság ideje alatt is közölhető a munkáltatói felmondás ténye, de a felmondási idő csak a keresőképtelenség utolsó napja utáni napon kezdődik.

Ez alatt sokkal inkább azt kell érteni, ha a munkáltató azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt, vagy a felmondási védelem figyelmen kívül hagyásával az írásos tájékoztatás átnyújtását követő naptól számítja a felmondási időt.

¹⁹ <https://ado.hu/munkaugyek/jogellenes-felmondas-ezek-az-alapesetek/>

²⁰ 2012. I. tv. Mt. 12. §.

²¹ 2019. évi CXXII. tv. TB. 25. §.

Fontos azonban kiemelni azt is, hogy a munkáltatónak – indokolt esetben – joga van ahhoz, hogy felülvizsgálatot kérjen a munkavállalója keresőképtelenségéhez kapcsolódóan.

A felülvizsgálati kérelmet a keresőképtelen állományban tartó szolgálat szerinti területileg illetékes fővárosi vagy megyei kormányhivatalnál nyújthatja be a foglalkoztató.

A kérelem benyújtása nem feltétlenül eredményezi a vizsgálatot.

A kormányhivatal mindenekelőtt megvizsgálja, hogy van-e egyáltalán lehetőség a felülvizsgálatra és a döntés eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Ha a felülvizsgálatot jogosnak tartja a hivatal, akkor indul csak meg az ügy kivizsgálása. A felülvizsgálat díja munkavállalónként 15. 800 forint.

A vizsgálat eredményének orvosi felülvizsgálatát mind a munkavállaló, mind a munkáltató nyolc napon belül kérvényezheti.

Ha a felülvizsgálat eredménye azt mutatja, hogy a munkavállaló a keresőképtelenség ideje alatt valójában keresőképes állapotban volt és visszaélt a táppénz lehetőségével, azaz táppénzcsalást követett el, abban az esetben a munkáltató azonnali hatállyal felmondhat neki, akár a táppénz ideje alatt is. Ebben az esetben a munkavállaló nem áll a felmondási védelem alatt, hiszen ez szerződésszegő magatartásnak minősül és a munkáltató megkárosításával járhat.

Fontos azt is megjegyezni, hogy így nem csak a felmondással szembeni védelme szűnik meg a munkavállalónak, de magatartása következményében perelhető is.

A 2012. évi C. törvény a Büntető törvénykönyvről tartalmazza a bűncselekmény tényállását, miszerint:

„395. § (1) Aki társadalombiztosítási ellátás, vagy az államháztartás alrendszereiből jogszabály alapján természetes személy részére nyújtható pénzbeli vagy természetbeni juttatás megszerzése vagy megtartása céljából mást tévedésbe ejt, tévedésben tart, vagy a valós tényt elhallgatja, és ezzel kárt okoz, vétség miatt két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

(2) Korlátlanul enyhíthető annak a büntetése, aki társadalombiztosítási, szociális vagy más jóléti juttatással visszaéléssel okozott kárt a vádemelés előtt megtéríti.”²²

²² 2019. évi CXXII. tv. Btk. 395. §.

Összegezve 50-100 ezer forint közötti károkozásra vonatkozik, százezer forint felett már költségvetési csalásnak minősül. Azonban az ítélet korlátlanul enyhíthető abban az esetben, ha a károkozó a károkat még az ítélet előtt megtéríti.

Az is kiemelendő azonban, hogy vannak olyan esetek, amelyek alkalmával, habár a munkavállaló keresőképtelenségéből adódóan betegszabadságát vagy táppénzét tölti, előfordulhat, hogy apróbb személyes ügyeit intézi, vagy szabadidejét kihasználva más, alkalmi munkatevékenységet vállal, de ebből kifolyólag mégsem él vissza a táppénzre való jogával.

A törvény szövegezéséből kiderül, hogy a keresőképtelenség egy aktuális munkakörhöz kötődik, így előfordulhat olyan eset, hogy a munkavállaló munkakörébe köthetően keresőképtelen, de más munkakörben munkavégzésre képes lehet. Példának okáért, ha egy nehézgépező eltörli a kezét, így a munkaköréhez köthetően keresőképtelenné válik, hiszen nem tudja kezelni a gépet, de például oktathatja az új munkavállalókat a gépkezelésre.

Továbbá, a táppénz és betegszabadság igénybe vétele egy célt szolgál, mégpedig azt a célt, hogy a munkavállaló – vagy, ha gyermeke gondozása céljából vesz ki fizetés nélküli szabadságot, akkor a gyermek – mielőbb felépüljön. Így előfordulhat olyan eset is, hogy a keresőképtelen munkavállaló elutazik, de ez szolgálhatja a felépülésének célját, akár orvosi javaslat is lehet, ilyen például egy depressziós munkavállaló esetében a javasolt környezetváltás. Azonban ezek egyike sem vonatkoztatható azokra az esetekre, amikor az orvos szigorú ágynyugalmat javasol a mihamarabbi felépülés érdekében.²³

Továbbá figyelembe vehetjük azt az esetet is, ha „A munkáltató felmondása tilomba ütközik [Mt. 65. §(3) bekezdés]”

Ahogy arról a Munka törvénykönyve rendelkezik:

„65. §, (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

*e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap * tartama alatt.*

²³ https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_-_vegleges.pdf

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.”²⁴

Ahogy az már korábban kifejtésre került, az Mt. fent idézet 65. §-a alapján a várandósság ideje – kifejezetten a veszélyeztetett terhesség alatt -, a szülési szabadság és a gyermek(ek) ápolása céljából kivett fizetés nélküli szabadság is a felmondás elleni védelem alá esik, így ebben az időszakban, ha a munkáltató felmond a munkavállalónak, úgy hogy a felmondás meg is valósul és nem csak a felmondási szándék tényét közlik, akkor az jogellenes munkaviszony megszüntetésnek minősül.



²⁴ 2012. évi I. törvény Mt. 65 § (3) és (4) bekezdés

VII. ÖSSZEGZÉS

A kiadvány szövegéből kiderül, hogy a Magyarországon sem újkeletű a táppéNZ intézménye, hiszen a XIII-XIV. századra vezethető vissza.

Előzményei közé tartozik az 1854. évi osztrák bányatörvény, mely kötelezővé tette az úgynevezett társpéNZtárat, amely a ma is ismert táppéNZ előzménye volt.

Természetesen az elmúlt évszázadokban sok változás lépett életbe a társadalombiztosítás szabályozásában, ahogy azt a kiadvány elején, a történelmi áttekintésben részleteztük.

A társadalombiztosítás szabályozása sok pozitívumot hozott, amely nem csak a keresőképtelenség idejére biztosított pénz és/vagy természetbeni juttatásokban mérül ki, de ide sorolható a felmondás elleni védelem is. Bár ez utóbbi nem jelenti azt, hogy a munkáltató ne közölhetné a keresőképtelenség – legyen az betegszabadság vagy akár táppéNZ – ideje alatt a felmondási szándékot, de adott esetben megóvja a munkavállalót attól – esetlegesen egy hosszabb időintervallumú keresőképtelenség alatt -, hogy betegsége, vagy egyéb keresőképtelenséget okozó állapotában a munkaviszonya is megszűnjön. Mindennek ellenére tekintettel kell lenni a fentiekben taglalt visszaélésre is, hiszen a védelem csak azon munkavállalókra vonatkozik, akik jogszerűen érvényesítik a beteg- és gyermekek után járó fizetés nélküli szabadságukat, táppéNZes idejüket.

Mint az kiderült, a munkáltatónak joga van ahhoz, hogy a táppéNZ alatt közölje felmondási szándékát, de néhány kivételes esettől – például táppéNZcsalás – eltekintve a tényleges felmondási idő csak a keresőképtelenség utolsó napja utáni naptól számítható.

Azonban a tilalmakat csak a „rendes” felmondás esetén kell figyelembe venni, azonnali hatályú felmondás és közös megegyezés esetén nem.

Kiadványunkban részletes betekintést nyerhettünk tehát azon lényeges részletszabályokba és jogszabályi háttérbe, amely a társadalombiztosítás rendszerét, a táppéNZ intézményét, a munkaviszony megszüntetés eseteit, a táppéNZes időszak alatti munkaviszony megszüntetés lehetőségét, valamint a táppéNZ alatti felmondás jogellenességének eseteit foglalja magába.

Fentiek ismeretében lehetőségünk nyílik arra, hogy a munkaviszony fennállása alatt és annak esetleges- akár táppéNZes időszak alatti- megszüntetése esetén megfelelő jogszabályhelyek segítségét hívjuk fel, és elkerülhessük a táppéNZ alatti munkaviszony megszüntetéssel járó esetleges kellemetlenségeket.

VIII. FELHASZNÁLT FORRÁSANYAGOK GYŰJTEMÉNYE

Törvények:

- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 1997. évi LXXXIII. törvény
- Az 1854. évi osztrák
- 1891. évi XIV. törvénycikk
- 1907. évi XIX. törvénycikk
- 1927. évi XXI. törvénycikk
- 1991. évi LXXXIV. törvény
- 2019. évi CXXII. törvény (új Tbj.)
- 2012. évi C. törvény a Büntető törvénykönyvről

Internetes forrásanyagok:

- https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/TB_tortenete.pdf
- <https://www.penzcentrum.hu/egeszseg/20210129/tappenz-2021-mennyi-a->
- http://www.neak.gov.hu/felso_menu/szakmai_oldalok/ellenorzesek/keresokeptelenseg_felulvizsgalata/keresokeptelenseg_munkaltatoi_felulvizsgalata.html
- https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_3_keresokeptelenseg_tappenz.pdf/95e29957-8dd5-c6b6-3e2c-c77726cd6645
- <https://www.goda-legal.hu/a-munkaviszony-jogellenes-megszuntetese-a-munkavallalo-altal-1-resz/>
- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
- <https://munkajogportal.hu/a-munkaviszony-jogellenes-megszuntetese-es-annak-jogkovetkezmenyei-2/>
- https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemen-_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_-_vegleges.pdf
- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900122.tv>
- <https://ado.hu/munkaugyek/ha-a-tappenzen-levo-nyaral/>

Szakirodalom:

- EBH2018. M.33.
- 2012. évi I. törvény 68.§-hoz fűzött Kommentár
- Kúria Mfv. 10.209/2017/4. számú ítélete
- Kiss György: Munkajog (2020. évi kiadás)

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Ferenczi-Gulyás Viktória
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00005

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-7-1

JOG PONT^{OK}
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00005 azonosítószámú, Dél-Dunántúli JOGPontok című projekt keretében készült.