

Munkaviszony megszüntetés a koronavírus járvány miatt

A munkaviszonyban a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége van, ami azt jelenti, hogy köteles munkát adni a munkavállalónak, aki pedig azt köteles elvégezni, amiért neki munkabér jár.

A koronavírus járványra tekintettel a kormány által elrendelt korlátozások miatt azonban a kis- és középvállalkozások, de akár nagyvállalatok is kerülhetnek és kerülnek is olyan helyzetbe, hogy nem tudnak eleget tenni ezen kötelezettségüknek. Emiatt fokozottan előtérbe kerül a munkaviszony megszüntetésének kérdése. Jelen cikkünkben azt elemezzük, hogy a munkáltató a koronavírus járványra hivatkozással miként szüntetheti meg jogszerűen a munkavállaló **határozott vagy határozatlan idejű** munkaviszonyát.

Munkáltatói felmondás határozatlan idejű munkaviszony esetén

Általános szabályként a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát megfelelő (valós, világos és okszerű) indokolással ellátott (rendes) felmondással megszüntetheti. Önmagában az iparági okok vagy például a megrendelések kiesése nem mentesít a foglalkoztatási kötelezettség alól; ezt a helyzetet a munkáltatónak kezelnie kell, amire többféle megoldás is létezik, pl. otthoni munkavégzés (home office), állásidőre távolléti díj fizetése, stb. Ezek nem járnak a munkaviszony megszüntetésével.

Ugyancsak fontos kiemelni, hogy önmagában egy járványügyi intézkedés nem lehet a munkaviszony munkáltatói felmondásának indoka, mivel az nem a munkavállaló magatartásával, képességeivel vagy egészségi alkalmasságával, illetve nem a munkáltató működésével összefüggő ok.

Azonban a rendkívüli intézkedések bevezetésének következtében a munkáltató működésének ellehetetlenülése már eredményezhet mentesülést, ami viszont a *munkáltató működésével összefüggő oknak minősül*. Amennyiben a koronavírus okozta körülmények (csökkenő forgalom, üzlet bezárása, stb.) a munkáltató anyagi helyzetét oly mértékben megrendítik, hogy a tartós foglalkoztatást a továbbiakban nem tudja biztosítani, a felmondás indokaként alappal lehet hivatkozni a koronavírus okozta gazdasági hatások miatti átszervezésre és/vagy munkakör(ök) megszüntetésére. A fenti indokok vonatkozásában egy esetleges jogvitában a felmondást megtámadó munkavállaló – a bírósági joggyakorlatnak megfelelően – nem hivatkozhat arra, hogy az átszervezés célszerűtlen, gazdaságtalan volt, ezen indokokat a bíróság nem vizsgálja.

Munkáltatói felmondás határozott idejű munkaviszony esetén:

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt megfelelő indoklással ellátott felmondással megszüntetheti többek között akkor, ha a *munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik*. Ennek a kitételnek a munkáltatót érintő – de tágran nem értelmezhető – vis maior helyzetek felelnek meg, vagyis amelyekre a munkáltatónak semmilyen ráhatása, befolyása nincs. A koronavírus miatt elrendelt intézkedések az adott eset összes körülményének vizsgálatától és annak eredményétől függően, álláspontunk szerint vis maior tényállásnak minősülhet.

Fontos azonban megemlíteni, hogy a fenti munkáltatói felmondások esetében a munkavállalót a felmondási időre járó bére és – 3 évet meghaladó munkaviszony esetén – végkielégítés illeti meg.

Munkáltatói azonnali hatályú felmondás:

A munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatályú, megfelelő indoklással ellátott felmondással megszüntetheti, ha 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. Mivel ezen felmondási esetek a munkavállaló magatartásával kapcsolatosak, önmagában a koronavírus miatt elrendelt kormányzati intézkedések által a munkáltatónak okozott hátrányos gazdasági hatások nem szolgálnak alapul a munkáltatói azonnali hatályú felmondáshoz.

A munkáltató ugyanakkor a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti, ebben az esetben azonban a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

Csoportos létszámcsökkentés:

Amennyiben a munkaviszony megszüntetése több munkavállalót érint, a munkáltatónak figyelemmel kell lennie a munka törvénykönyvének a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezéseire is. Ha ugyanis a munkáltató a Munka Törvénykönyvében meghatározott számú munkaviszonyt tervez megszüntetni, tárgyalásokat köteles folytatni az üzemi tanáccsal a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjáról, eszközéről, elveiről, a következményeinek enyhítését célzó eszközökről, valamint az érintett munkavállalók számának lehetséges csökkentéséről, és a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli mind az üzemi tanács, mind pedig az állami foglalkoztatási szerv felé.

Munkaviszony „felfüggesztése”

Ha a munkáltató mégis úgy dönt, hogy nem szünteti meg a munkaviszonyt, a vis maior következtében lényegében a munkaviszony lényegében „felfüggesztésre kerül”: a vis maior helyzet fennállta miatt a munkáltató nem köteles eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének, a munkavállalót nem terheli a munkavégzési (rendelkezésre állási) kötelezettség, és természetesen nem illeti meg az alapbére. Ezt a helyzetet célszerű az egyértelműség kedvéért írásban is rögzíteni. Azonban a munkáltató ilyen esetben is dönthet úgy, hogy – elsősorban a munkavállalók megtartása érdekében – a korábbi munkabért vagy annak egy részét folyósítja a dolgozónak; mindezt arra gondolva, hogy a járvány okozta válság megszűnését követően minél előbb folytatni tudja a normál működését. Ehhez azonban mindenképpen megállapodás szükséges, mivel a munkabér

a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme Több uniós tagállam hozott olyan intézkedéseket, hogy ilyen esetre akkor is jár a munkanélküli segély, ha a munkaviszony nem szűnt meg.