

13/2 A munkavállaló által történő, azonnali hatályú felmondás

Munkavállalónk először szóban, majd írásban május 2008. 05. 08-án felmondott. Kérte a munkaviszonyának azonnali hatályú közös megegyezéssel kilépését. Ügyvezetők ebbe nem ment bele és leigazolta neki levélben, hogy tudomásul veszi a felmondását 2008. 05. 08-i kezdődátummal, de az egy havi felmondási időtől nem tekint el. Mivel a munkavállaló nem volt hajlandó dolgozni és 2008. 05. 13-tól egy másik cégnél már el is helyezkedett, ezért ügyvezetők egy havi átlagkereset levonását indítványozta. A munkavállalónak időarányosan még hét nap szabadság jár 2008. 06. 09-ig. Hogyan járjunk el helyesen? Jogszerű-e a következő intézkedés: 2008. 05. 01 fizetett ünnep, ledolgozott idő 2008. 05. 02-2008. 05. 08-ig szabadságmegváltás címén kifizetve hét nap. A munkaviszony megszűnésének időpontja 2008. 06. 09. Felmentési idő 2008. 05. 09-től 2008. 06. 09-ig – ami szerintem igazolatlan távollét 0 Ft-tal számfejtendő – átlagkeresettel leszámfejtve és le is vonva a számfejtett átlagkereset tartozásaként?

A kérdésből egyértelműen nem volt megállapítható, hogy a dolgozó írásban közös megegyezéssel, avagy azonnali hatállyal rendkívüli felmondással kívánta munkaviszonyát megszüntetni.

Abból az alapelvből kell kiindulnunk, hogy a nyilatkozatokat mindig tartalmuk és nem elnevezésük szerint kell elbírálni. Attól, hogy a munkavállaló nem jelölte meg, rendkívüli vagy rendes felmondással kívánja-e azonnali hatállyal megszüntetni a munkaviszonyát, még lehet, hogy a felmondásában felhozott okok megalapozzák rendkívüli felmondását, megfelelnek az Mt. 96. §-a szerinti előírásoknak.

Ha a munkavállaló semmivel nem indokolja felmondását – amit rendes felmondásnál persze nem is köteles – csupán azt jelenti be, hogy azonnali hatállyal felmond, és a munkáltató levelében közöltek ellenére a felmondási idejét nem tölti le, akkor;

- A munkaviszonya a harminc napos felmondási idő elteltével 2008. június 7. napjával szűnik meg. A megszűnés jogcíme rendes felmondás a munkavállaló részéről.

- A felmondási idő leteltéig, azaz 2008. június 7. napjáig azon időszakra, amikor munkavégzési kötelezettségének a dolgozó nem tett eleget és a munkából való távollétét sem igazolta hitelt érdemlően, munkabér sem illeti meg (igazolatlan távollét).
- Az időarányosan járó és ki nem adott szabadságot a munkáltató az Mt. 136. §-ának (1) bekezdése értelmében pénzben köteles megváltani. Utólag elszámolni „kiírni” nem lehet, mert az sértené a szabadság kiadására vonatkozó Mt. 134. §-ában foglaltakat.
- Tekintettel arra, hogy a dolgozó az Mt. 92. §-a szerinti felmondási időt a munkáltató írásbeli felszólítása ellenére nem töltötte le, ezért felmondása az Mt. 101. §-a értelmében jogellenesnek minősül. Az Mt. 101. §-ának (1) bekezdése alapján a munkavállaló köteles 30 napra járó átlagkeresetének megfelelő összeget munkáltatójának megfizetni. Az Mt. 101. §-ának (4) bekezdése szerint a munkáltató az egy havi átlagkereset iránti igényét a munkavállaló által okozott kár megtérítésére irányadó szabályok szerint érvényesítheti. Ez azt jelenti, hogy ha kollektív szerződés nem hatalmazza fel közvetlen kártérítésre a munkáltatót, akkor az egy havi átlagkereset megfizetése iránti igényét az illetékes Munkaügyi Bíróság előtt érvényesítheti. Annak azonban nincs akadálya, hogy a munkáltató megpróbálja először fizetési felszólítás útján behajtani követelését például az alábbiak szerint:

..... munkavállaló részére

ikt.sz.:

Tárgy: munkaviszony
megszüntetése,
fizetési felszólítás

Az ...ikt. számú levelemben közöltek ellenére munkahelyén munkavégzés céljából nem jelent meg, munkából való távolmaradását mind a mai napig hitelt érdemlően nem igazolta, ezért az alábbiakról tájékoztatom:

A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (Mt.) 101. §-a értelmében munkaviszonyának megszüntetése jogellenes, tekintettel arra hogy az Mt. 92. §-a szerint Önre irányadó 30 napos felmondási idejét nem volt hajlandó munkában tölteni. Munkaviszonyának jogellenes megszüntetése miatt, köteles a munkáltató részére, a felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni.

Fentiek alapján

felszólítom

hogy a munkáltató részére az Mt. 101. §-a értelmében munkaviszonyának jogellenes megszüntetése miatt

..... Ft-ot azaz forintot

jelen felszólításom kézhezvételét követő 15 napon belül fizessen meg.

Amennyiben fizetési felszólításomnak határidőn belül nem tesz eleget, úgy kénytelen leszek az Mt. 101. §-ának (1) bekezdése és 173. §-a értelmében igényem érvényesítése iránt Ön ellen kártérítési illetőleg bírósági eljárást kezdeményezni, melynek költségeit is tartozik megfizetni.

Dátum:

.....
munkáltató

A fenti levelet, vagy aláírás ellenében a dolgozó részére személyesen át kell adni, vagy ha erre nincs lehetőség tértivevényesen kell kiküldeni a lakására.

Amennyiben a felmondás indokolásából az tűnik ki, hogy a munkavállaló azonnali hatályú megszüntetését rendkívüli felmondás jogcímére alapította, akkor a későbbi viták elkerülése érdekében írásban ajánlott közölni vele a következőket; „A munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését tudomásul vettem, de rendkívüli felmondásának jogszerűségét, mint az Mt. 96. §-ában foglalt előírásokba ütközőt, nem ismerem és nem fogadom el.”

A Legfelsőbb Bíróság gyakorlata értelmében, ha a munkáltató nem fogadja el a munkavállaló rendkívüli felmondását és ezt írásban közli is vele, úgy a munkavállalónak kell a felmondás átadását követő 30 napon belül az illetékes munkaügyi bírósághoz kereset benyújtania és kérnie, hogy a bíróság kötelezze a munkáltatót az Mt. 96. §-ának (7) bekezdésében előírt jogkövetkezmények viselésére, nevezetesen a felmondási időre járó átlagkeresetének, esetleges végkielégítésének és felmerült kárának a megfizetésére.¹

A munkáltató nem köteles a munkavállaló rendkívüli felmondásának elfogadására vagy elutasítására. Nem árt azonban megjegyezni, hogy a bírói gyakorlat értelmében, amennyiben a munkáltató írásban elfogadja a munkavállaló rendkívüli felmondását, úgy azt akként kell értékelni, hogy annak jogszerűségét elismeri. Ebben az esetben viselni tartozik a jogszerű munkavállalói rendkívüli felmondás Mt. 96. §-ának (6) bekezdésében foglalt jogkövetkezményeit.²

¹ **BH 1998.556.**

„I. A munkavállaló rendkívüli felmondása a munkaviszonyt a munkáltató hozzájárulása nélkül megszünteti.

II. Ha a munkáltató a rendkívüli felmondás indokát nem fogadja el, illetőleg annak jogszerűségét más okból vitatja, a rendkívüli felmondáshoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazása iránt a munkavállalónak kell keresetet indítania. A rendkívüli felmondás jogszerűségének bizonyítása a munkavállalót terheli [1992. évi XXII. törvény 96. § (1)–(6) bek., Pp. 164. § (1) bek.]”

² **BH 2005. 229.**

„A munkáltatónak a munkavállaló rendkívüli felmondását írásban elfogadó jognyilatkozatát - kizáró körülmény hiányában – a rendkívüli felmondás jogszerűsége elismeréseként kell értelmezni (1992. évi XXII. törvény 96. §).”