

# A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

(82-84. §). A munkaviszony megszüntetése jogellenes, ha az akár alaki, akár tartalmi okból nem felel meg a jogszabályi előírásoknak. Nem lesz azonban jogellenes a munkaviszony megszüntetése, ha csak valamely járulékos kérdésben sérti a jogszabályt a munkáltató intézkedése (pl. rosszul számolja ki a felmondásban a felmondási idő mértékét). Ez utóbbi esetben ez a jog sértés is orvosolandó, de önmagában ez nem teszi jogellenessé magát a megszüntető nyilatkozatot.

A munkaviszony bármelyik megszüntetési módja lehet jogellenes, s a törvényi előírásokat egyformán kell alkalmazni mindegyikre.

## **Felmondás:**

### **Jogellenes a munkáltató felmondása, ha**

- nem írásban mond fel a munkáltató
- nem indokolja meg a felmondást
- a felmondás indoka nem a törvényben előírt valamely ok
- a felmondás oka nem valós, világos vagy okszerű
- a felmondás felmondási tilalomba ütközik
- védett szakszervezeti tisztségviselő esetében a munkáltató nem kéri ki előzetesen a felsőbb szakszervezet beleegyezését, vagy a hozzájárulás kifejezett megtagadása ellenére mond fel anélkül, hogy ehhez előzetesen beszerezné a bíróság jogerős ítéletét a beleegyezés pótlásáról

- határozott idejű munkaviszonynál nem állnak fel ennek a jogszabályi feltételei, okai.

### **Jogellenes a munkavállaló felmondása, ha**

- nem írásban mond fel
- nem tölti le a felmondási idejét
- munkakörét nem az előírt rendben adja át
- nem indokolja meg a határozott idejű munkaviszonya megszüntetését, vagy azt nem a törvényben előírt okra alapítja, s ha ez az ok nem valóságos, világos vagy okszerű.

### **Azonnali hatályú felmondás:**

#### **Jogellenes a munkáltató és a munkavállaló azonnali hatályú felmondása, ha**

- a felmondó fél nem tartja be az azonnali hatályú felmondásnál előírt jogvesztő határidőket
- nem indokolja meg a felmondást
- az azonnali hatályú felmondás indoka nem felel meg a törvényben előírt indoknak
- a felmondási ok nem valós, világos, okszerű.

**Ha a felmondást, vagy az azonnali hatályú felmondást a munkáltató részéről nem az arra jogosult személy (munkáltatói jogkör gyakorlója) teszi meg, s azt utóbb sem hagyja jóvá, akkor a felmondás nem jogellenes lesz, hanem érvénytelen (20. § (3) bekezdés). Ebben az esetben ezért nem a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit kell alkalmazni, hanem az érvénytelenségét.**

(Nem egyértelmű, hogy felmondó nyilatkozatokra is alkalmazni kell-e azt az általános rendelkezést, amely szerint a nem jogosult által tett, s általa utólag jóvá sem hagyott nyilatkozat is érvényes, ha utóbb a munkavállaló a körülményekből joggal következtetett az eljáró személy jogosultságára. 20. § 3) bekezdés).

**Közös megegyezéssel megszüntetett munkaviszony esetén a felek** utóbb vitathatják, hogy a megállapodás nem volt önkéntes, vagy annak megkötésekor olyan tévedésben voltak, amit a másik fél felismerhetett, vagy egyenesen ő idézte azt elő. Ebben az esetben azonban nem a jogellenes megszüntetésre vonatkozó szabályok alapján lehet fellépni a megállapodás ellen, hanem az érvénytelenség szabályai alapján, vagyis ezt a megállapodást írásban meg kell támadni a másik fél felé, s ha ő ezt nem fogadja el, akkor lehet bírósághoz fordulni a megállapodás érvénytelenítése iránt a törvényben meghatározott határidőkön belül (28. §). Amennyiben azonban a megtámadás sikeres, a munkavállaló munkaviszonyát a bíróság helyreállítja (84. § e) pont).

Eltérően állapítja meg a törvény a jogkövetkezményeit a munkáltató és a munkavállaló megszüntető nyilatkozatának.

### **A munkáltató által jogellenesen megszüntetett munkaviszony jogkövetkezményei:**

A törvény a korábbihoz képest lényegesen kevesebb jogkövetkezményt fűz a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetéséhez.

A munkaviszony helyreállítása körében a fő szabály szerint a bíróság nem állítja helyre a munkaviszonyt, a munkáltató nem köteles a munkavállalót továbbfoglalkoztatni, ez alól csak öt kivétel van:

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe
- felmondási tilalomba (65. § (3) bekezdés) ütközött, vagy

- a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felsőbb szakszervezet egyetértése hiányában szüntette meg felmondással a munkáltató
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője – 294. § (1) bekezdés e) pontja)
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

**Kártérítési kötelezettség: a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Kártérítésként az elmaradt munkabére, s az ezen felüli egyéb kárai illetik meg a munkavállalót.**

A munkavállaló kára elsődlegesen a munkaviszony megszüntetése miatt elmaradt munkabére, hiszen a megszüntetés annak ellenére végrehajtható, hogy a munkavállaló bírósághoz fordult. Elmaradt munkabér címén azonban legfeljebb tizenkét havi távolléti díj jár a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy a bírósági eljárás meddig tartott vagy, hogy esetleg tíz hónapnál hosszabb ideig nem volt munkája, munkabére. Ha tíz hónapnál rövidebb idő alatt tudott elhelyezkedni, akkor csak a munkával nem töltött időre jár az elmaradt munkabér.

**Végkielégítés is megilleti a munkavállalót, ha munkaviszonya:**

- jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- munkaviszonya megszűnésekor azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkavállaló magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

Elmaradt munkabér és az egyéb károk megtérítése helyett a munkavállaló kérheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget is.

### **A munkavállaló által jogellenesen megszüntetett munkaviszony jog következményei**

a) köteles megfizetni a felmondási idejére járó távolléti díjának megfelelő összeget

b) határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén köteles megfizetni a határozott időből még hátralévő időre járó,

c) legfeljebb azonban háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni a munkáltatónak az ezt meghaladó kárát is.

Az a), b) és c) együttes összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díját.