

# GENERALI JOGVÉDELMI BIZTOSÍTÁSOK MUNKAJOGI JOGVÉDELEM

Munkajogi érdeksérelmek  
a koronavírus járvány hatására



---

A koronavírus járvány jelenlegi és várható munkajogi hatásai miatt, ügyfeleink részéről egyre több érdeklődő kérdést kapunk a jogvédelmi biztosításaink (elsősorban a legtágabb fedezetet nyújtó Generali Juris jogvédelmi és felelősségbiztosítás) szolgáltatásaival kapcsolatban.

Számolni kell ugyanis azzal, hogy a járvány nemzetgazdasági hatásai miatt munkavállalók tömegét érheti jogi érdeksérelem a munkaviszonyukat érintően.

## **Fedezetet nyújtanak-e a Generali jogvédelmi biztosítások ezekre a munkajogi jogi érdeksérelmekre?**

Általánosságban azt mondhatjuk, hogy a Generali Juris jogvédelmi biztosítás (Generali Klub munkajogi jogvédelem, Generali Kollektív csoportos jogvédelmi biztosítás a munkajogi jogvédelem választása esetén) azokra a munkajogi jogi érdeksérelmekre nyújtanak fedezetet, amelyek a jogvédelmi szerződés hatálya alatt érik az ügyfelet. Ezekben a termékekben nincs várakozási idő!

A lakásbiztosításhoz köthető kiegészítő jogvédelmi biztosításban – munkajogi jogvédelem esetén – viszont van 3 hónap várakozási idő!

A jogvédelmi fedezet fennállásához alapvetően **3 lényeges szempontot vizsgálunk:**



## 1. Érje munkajog jogi érdeksérelem a jogvédelmi biztosítottat

A biztosítási feltétel szerint:

- *„Biztosítási eseménynek az tekintendő, ha a biztosított jogi érdekei más személyek magatartása következtében sérelmet szenvednek vagy más személyek jogi érdekei a biztosított magatartása következtében sérelmet szenvednek és emiatt a biztosítottal szemben igényt támasztanak.”*

*Milyen szolgáltatásokat nyújt a jogvédelmi biztosítás?  
(Generali Juris feltétel A) rész II.1.)*

- *Jogi érdeksérelemnek minősül „munkajogi jogvédelem esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megszegésére vezető magatartás elkövetése” (II.4.).*

Fontos tehát, hogy a jogvédelmi szolgáltatásunkhoz az szükséges, hogy jogi érdeksérelem érje a jogvédelmi biztosítottat, tehát a **munkáltatója jogellenesen** [azaz a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (továbbiakban: Mt.), a munkaszerződés, kollektív szerződés, munkáltatói szabályzatok szabályait megszegve] járjon el vele szemben.

## 2. A jogi érdeksérelem (a munkajogi jogsértés) a jogvédelmi szerződés hatálya alatt érje a jogvédelmi biztosítottat

## 3. Sikerkilátás vizsgálat során valószínűsíthető legyen biztosítottunk pernyertessége

A jogvédelmi igény bejelentésekor – a fedezet ellenőrzését követően – munkajogász ügyvédünkkel közösen **sikerkilátás vizsgálatot** végzünk:

- Amennyiben úgy ítéljük meg, hogy **a munkáltató jogellenesen járt el ügyfelünkkel szemben**, akkor teljes körű jogvédelmi szolgáltatást nyújtunk ügyfeleinknek. Első körben ügyvédek peren kívül próbálnak a munkáltatóval megegyezni, ennek eredménytelensége esetén bírósági eljárást (vagy a jogi érdeksérelemtől függő egyéb eljárást) kezdeményezünk a munkáltatóval szemben. Az ügyvédi díjat és a jogi eljárás teljes költségét fedezzük.
- Amennyiben úgy ítéljük meg, hogy **a munkáltató a munkajogi jogszabályoknak, a jelenlegi veszélyhelyzetre tekintettel is előírt szabályoknak megfelelően járt el**, akkor jogtanácsosunk vagy munkajogász ügyvédünk ezzel kapcsolatban jogi tanácsot ad ügyfelünknek. A tanácsadás során átbeszéljük a sérelmes munkajogi helyzetet és megkíséreljük megvilágítani, hogy bármennyire is sérelmes a konkrét helyzet a számára (pl. mert megszűnt a munkaviszonya) a munkáltató a munkajogi szabályokat betartva járt el vele szemben. Így sajnos nincs értelme munkajogi pert indítani, ugyanis szinte bizonyos, hogy pervesztes lesz. Ügyfeleink elégedettsége érdekében megteszünk mindent, hogy megfelelő tájékoztatást kapjanak jogaikról és érezzék, hogy a biztosító mellettük áll, akkor is, ha az a segítség csak egy jogi tanácsadás lehet.

Sajnos, ha a jogvédelmi biztosított a jogi konzultáció ellenére ragaszkodik a munkáltatóval szembeni fellépésre, akkor kénytelenek vagyunk sikerkilátás hiánya miatt elutasítani a jogvédelmi igényét.



## VAN-E LEHETŐSÉG AZONNALI JOGI TANÁCSADÁSRA?

**Generali Juris jogvédelmi biztosítással rendelkező ügyfelek – munkaviszonyuk megszüntetése esetén – jogosultak azonnali telefonos tanácsadásra.**

A Generali Juris biztosításban „**sürgős szükségnek**” minősül a jogvédelmi biztosítottak munkaviszonyának megszüntetése. Amennyiben ügyfeleink a felmondást sérelmezik és meg szeretnék vizsgáltatni jogászainkkal/ügyvédeinkkel a felmondás jogszerűségét, akkor az azonnali jogi tanácsadásra megadott telefonszámon **(+36 1 236 7563)** azonnal is kérhetnek jogi tanácsot.

Az azonnali telefonos tanácsadás mellett azonban Generali Juris biztosítással rendelkező ügyfeleinknek is az írásbeli igénybejelentést javasoljuk (lásd Hogyan igényelhető a jogvédelmi szolgáltatás?). Teljes körű, megalapozott jogi tanácsadás ugyanis csak az iratok pontos áttanulmányozása után nyújtható.



## HOGYAN IGÉNYELHETŐ A JOGVÉDELMI SZOLGÁLTATÁS?

A jogvédelmi szolgáltatási igénybejelentéseket elsősorban a **[jogvedelem.hu@generali.com](mailto:jogvedelem.hu@generali.com)** címre várjuk.

A jogvédelmi igények bejelentésekor kérjük részletesen ismertetni a munkajogi érdeksérelemmel kapcsolatos **tényállást**, valamint kérjük benyújtani a **munkaszerződést és a munkaügyi jogi érdeksérelemmel kapcsolatos egyéb iratot** (pl. felmondás, munkáltatóval történt levelezések, munkáltatói intézkedések stb.).

### **Figyeljünk a határidőre!**

Munkaviszony megszüntetése esetén a jogszabály 30 napos határidőt biztosít munkaügyi per megindítására!

**Jogvédelmi szolgáltatásként**, a biztosítási fedezet fennállása esetén:

- ügyvédet ajánlunk a biztosítottak jogi képviselőre (de választhatnak szabadon is ügyvédet), valamint
- fedezzük a peren kívüli és peres eljárások minden jogi költségét (ügyvédi díjak, perköltségek, illetékek, szakértői díjak, végrehajtási díjak).

## VÁLTOZTAK-E A MUNKAJOGI SZABÁLYOK A KORONAVÍRUS JÁRVÁNY MIATT?

**A kormány március 18-án kihirdetett intézkedéscsomagja (koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020 (III.18) sz. kormányrendelet) a munkajog területére is bevezetett új szabályokat. Ezek az alábbiak:**

6. § (1) *A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)-(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.*
- (2) *Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy*
- a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,*
  - b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,*
  - c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.*
- (3) *A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.*
- (4) **A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.**

A munkajogi jogi érdeksérelmek szempontjából a (4) bekezdésre hívjuk fel a figyelmet!

Ez a rendelkezés ugyanis lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló bármely munkajogi kérdésben (bérezés, munkaidő, munkaidő-beosztás, távmunka, szabadság stb.) eltérjenek a törvényi szabályozástól, ha erről meg tudnak egyezni. Tehát, ha a munkavállaló és munkáltató meg tudnak egymással egyezni, akkor gyakorlatilag bármilyen megoldás jogszerűnek tekinthető. Ezzel kapcsolatban fontos, hogy a munkavállaló részéről elfogadásnak tekinthető (tehát megvan a közös megegyezés), ha a munkavállaló a munkáltató által készített dokumentumot aláírja.

**Ezért lényeges, hogy a munkavállalók mindig figyelmesen olvassák el, hogy mit javasol a munkáltató a foglalkoztatásuk módosítására!** Eddig kárrendezési gyakorlatunkban sok olyan munkajogi jogvitával találkoztunk, ami abból származott, hogy a munkavállalók átolvasás nélkül aláírták a munkáltatók által eléjük tolt dokumentumokat.

## A KORONAVÍRUS JÁRVÁNYRA TEKINTETTEL MILYEN MUNKAJOGI JOGI ÉRDEKSÉRELMEK ÉRHETIK AZ ÜGYFELEKET?

Az alábbiakban csak a leggyakoribb esetekből szemezgetünk, természetesen lehetnek még további jogi érdeksérelmek is, illetve a leírtak csak általánosságban értelmezhetők, pontos jogi tanács csak a jogi érdeksérelemmel kapcsolatos tényállás teljeskörű ismeretében, a munkaszerződés, munkáltatói intézkedések, szabályzatok ismeretében adható!

- **Munkáltató nem biztosítja az egészséges munkavégzés feltételeit**

A munkáltató köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Hogy ez mit jelent, azt mindig egyedileg (a munkáltató tevékenységét, a munkavállaló munkakörét stb. is figyelembe véve) kell vizsgálni. Jelentheti például fertőtlenítő szerek kihelyezését, maszkok kiosztását, vagy az otthoni munkavégzés elrendelését. A járványügyi helyzetben tájékoztatni kell a munkatársakat egyrészt magáról a járványról, másrészt a járvány miatt bevezetett intézkedésekről, munkaszervezési változtatásokról. Minél nagyobb a fertőzés veszélye, annál erősebb intézkedéseket kell tennie a munkáltatónak.

- **A munkáltató otthoni munkavégzésre kötelez, de nem biztosítja a feltételeket hozzá**

Az otthoni munkavégzéshez szükséges IT eszközöket a munkáltatónak kell biztosítania (laptop, telefon stb.), illetve viselnie kell az ezzel kapcsolatos többletköltségeket. Költség lehet az otthoni munkavégzéssel közvetlenül összefüggő többletkiadások köre, például többlet áramköltség. Ha a munkavállaló a normál életvitele során rendelkezik például átalánydíjas szélessávú internet-előfizetéssel, akkor az otthoni munkavégzéssel többletköltsége nem keletkezik, ezért ezen a jogcímen igénye nem lehet a munkáltatóval szemben. Az otthoni munkavégzés során, ha tényleges munkavégzés történik, a munkavállalók a munkaszerződésük (kollektív szerződésük, illetve a jogszabály) szerinti juttatásokra jogosultak továbbra is.



- **Otthoni munkavégzés során baleset éri a munkavállalót**

Az Mt. vonatkozó rendelkezése (166.§) a munkaviszonnyal összefüggésben munkavállalót ért kárról az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.”

Általánosságban azt mondhatjuk, hogy az otthoni munkavégzés során történő balesetek **munkabalesetnek** minősülhetnek, **de csak akkor**, ha a baleset az adott munkavégzésre kijelölt helyen és a munkaviszonnyal összefüggésben történik.

A koronavírus járványt megelőző időben a munkáltatók fenntartásokkal kezelték az otthoni munkavégzések iránti igényeket. És nem csak azért, mert kevésbé ellenőrizhető a távmunkában dolgozó munkavállaló napi munkavégzése, hanem azért is, mert a munkavédelmi szabályok szerint a munkáltató a távmunkavégzés helyét köteles előzetesen minősíteni, és kizárólag a munkavédelmi szempontból megfelelőnek minősített helyen engedélyezhet távmunkavégzést. A gyakorlatban a munkáltatók helyszíni kockázatértékelés, balesetvizsgálat vagy a munkavállaló által szolgáltatott fényképek és információk (pl. asztal és szék magassága, pontos helye, a képernyő helyzete és távolsága a munkavállalótól) alapján minősítették a távmunkavégzés helyének megfelelőségét. A vizsgálat elmaradása komoly kockázatot jelent a munkáltatónak. Ha ugyanis a munkáltató megfelelőnek minősítette a munkavállaló lakásának azon helyiségét, ahol a munkavállaló a munkát végezni kívánja, az otthoni munkavégzés során bekövetkező balesetek csak akkor minősülnek munkabalesetnek, ha azok a kijelölt helyiségben történnek. Ha tehát e helyiségben megrázza az áram a munkavállalót, az munkahelyi baleset, és a munkáltató felelőssége fennáll a munkavállalónak ezzel összefüggésben keletkezett káráért. Viszont nem tekinthető munkahelyi balesetnek, ha a munkavállaló két munkahelyi feladat között otthon kiter eget vagy főz és közben elcsúszik, leesik a lépcsőn vagy fűnyírás közben szerez testi sérülést. Ebben az esetben ugyanis a baleset a munkáltató által engedélyezett helyiségtől különböző helyen következett be.

---

- **A munka nem végezhető otthonról, a munkavállaló a koronavírus miatt fél bemenni a munkahelyére, munkáltató munkavégzésre kötelezi**

Csupán félelemből a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkavégzést, ha mégis megtagadja, akkor a munkáltató felmondhatja a munkaviszonyát. Fokozott veszélyhelyzet esetében azonban – tehát például akkor, ha a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas vagy közvetlen munkatárs fertőzött lett – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosítható, ezért ilyen esetben a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a munkavégzést. Ekkor is munkára képes állapotban kell rendelkezésre állnia, várnia kell a munkáltató további utasításait, és munkabérrre is jogosult lesz.

- **A munka nem végezhető otthonról, a munkáltató szabadságra küldheti-e a munkavállalót?**

Az Mt. alapvetően kétféle szabadságot ismer, a fizetett szabadságot (Mt. 115.§ ) és a fizetés nélküli szabadságot (130-132.§).

- A **fizetett szabadság** nagy részével a munkáltató rendelkezik, és ezért lehetősége van arra, hogy akkor adja ki, amikor akarja, tehát akár a járvány idején is. A munkavállaló mindössze évi 7 nap szabadságról dönthet szabadon. A munkajogi szabályok viszont előírják azt is, hogy a szabadság kiadását legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell a dolgozóval. Ez tehát azt jelenti, hogy a munkáltató nem küldheti csak úgy másnapról szabadságra a dolgozóit, ki kell várnia a 15 napot. Viszont a jelenleg hatályban lévő veszélyhelyzeti szabályozás alapján, ha a munkavállaló és munkáltató megegyeznek, akkor lehetséges a szabadság azonnali kiadása. Ha a dolgozó aláírja a szabadságot kiadó papírt, az közös megegyezésnek számít.
- **Fizetés nélküli szabadságot** a munkáltató nem rendelhet el egyoldalúan. Ezt a munkavállaló a törvényben meghatározott feltételek esetén kérheti (például a munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár). Persze itt is irányadó, hogy a veszélyhelyzeti különleges szabályozásra tekintettel a munkavállaló és a munkáltató közös megegyezéssel szabadon megállapodhatnak fizetés nélküli szabadságban.



- **Munkáltató a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál akarja foglalkoztatni a munkavállalót**

Az Mt. 53. §-a alapján lehetősége van erre átmenetileg a munkáltatónak. Viszont ez csak ideiglenes lehet, mert naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg. Részmunkaidő esetén ezt arányosan kell számolni.

Meghatározott esetekben (várandósságtól a gyermek 3 éves koráig, gyermeke 16 éves koráig, ha egyedül neveli, hozzátartozó tartós, személyes gondozása esetén, illetve a munkavállaló min. 50%-os egészségkárosodása esetén) viszont a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz szükséges a munkavállaló hozzájárulása is!

A munkakörtől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult a munkavállaló!

Ezek is egyébként olyan szabályok, melyektől a különleges szabályokra tekintettel – közös megegyezéssel – el lehet térni.



- **Munkavállaló karanténban van, érheti-e munkajogi érdeksérelem**

A karanténok között munkajogi szempontból különbséget kell tenni:

- Ha a munkavállaló betegség miatt van karanténban (**betegség miatti karantén**) vagy azért, mert közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítik (**hatósági karantén**), akkor keresőképtelennek minősül és táppénzre jogosult a karantén első napjától. A keresőképtelenség ideje alatt a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Ilyen helyzetben a keresőképtelenség első 15 napjában betegszabadságra, utána táppénzre kerül a munkavállaló, tehát fog kapni juttatásokat.

A karantén alatti felmondást lehet közölni jogszerűen, de a felmondási idő nem indul el a közlést követő napon, csak a karantén (illetve a betegség miatti keresőképtelenség) lejártát követő napon.

- Ha a munkavállaló **önkéntes karanténban** van, akkor nem minősül keresőképtelennek és táppénzre sem jogosult. Ilyen esetben jó megoldás lehet az otthoni munkavégzés, melyre munkabér jár, vagy ha a munkakör nem látható el távmunkában, akkor fizetett szabadság vagy – a munkavállaló és a munkáltató közös megegyezése alapján – fizetés nélküli szabadság. Ilyen esetben viszont egy esetleges munkáltatói felmondás esetén a felmondás közlését követő napon elindul a felmondási idő.



- **A munkáltató nem tud munkát adni, és nem akar munkabért fizetni**

Előfordulhat, hogy a munkáltató nem tud munkát adni a munkavállalónak, mert nincs annyi munka, mint korábban. A járvány miatt csökkenhet a rendelések száma, visszaeshet a forgalom, van, hogy le kell állítani a termelést, csökken a nyitvatartási idő stb.

Ilyenkor az ún. „állásidő” szabályai lépnek életbe.

Mt. 146. § (1) bekezdése szerint „a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.”

Az állásidő teljesített munkavégzésnek számít, ezért a rendes, illetve rendkívüli munkaidőbe is be kell számítani. Ha az állásidőnek minősülő munkaidő időtartamra pótlék is jár (például vasárnapi pótlékre jogosító munkaidőben került sor a kiesésre), a munkavállalót az állásidőre járó alapbéren felül az egyébként járó pótlék is megilleti.

Viszont ha **elháríthatatlan külső ok miatt** nem tud a munkáltató munkát adni a munkavállalónak, akkor nem köteles a munkáltató munkabért fizetni! Önmagában a koronavírus-helyzet nem biztos, hogy mindig elháríthatatlan külső okot teremt, ezt mindig egyedileg lehet csak megítélni.

Ha például a munkáltató azért nem tud termelni, mert nincs alapanyag, akkor meg kell vizsgálni, hogy a munkáltató beoszthatta volna-e a munkatársakat más munkakörbe, beszerezhetne volna-e máshonnan az alapanyagokat stb. De biztos, hogy sok olyan helyzet lesz, amikor jogszerűen hivatkozik a munkáltató elháríthatatlan külső okra, így jogszerűen tagadja meg a munkabér kifizetését.

---

- **A munkavállaló munkát végez, mégsem fizet a munkáltató munkabért**

Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződése szerinti munkakörben változatlan végzi a munkáját (vagy annyi a változás, hogy otthoni munkavégzésben dolgozik), akkor a munkaszerződésben meghatározott munkabérré jogosult. A munkabér megfizetésének elmaradása esetén 3 éven belül bírósági eljárás kezdeményezhető a munkáltatóval szemben.

- **Felmondás „közös megegyezéssel” ....**

Elsősorban a kisebb vállalkozások részéről alkalmazott gyakorlat, hogy a „kirúgásra ítélt” munkavállalókkal aláíratnak egy megállapodást, ami lényegében a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szól. Ahogy korábban már szó volt róla, a munkavállalók gyakran átolvasás nélkül aláírnak mindent, így sajnos ezt a dokumentumot is. Így azonban gyakran kedvezőtlenebb feltételekkel szűnik meg a munkaviszonyuk, mint felmondás esetén. Felmondás esetén ugyanis jár a munkavállalónak felmondási idő (és arra járó bér), valamint – legalább 3 év után – végkielégítés, ráadásul a felmondásnak szigorú alaki és tartalmi szabályai vannak, melyek megsértése a felmondást érvénytelenítheti.

Ezzel nem azt mondjuk, hogy ne járuljanak hozzá a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéshez a munkavállalók, hanem csak azt, hogy olvassák el megállapodásban foglaltakat! Semmit nem kell aláírni nyomban, kérjenek időt a gondolkodásra, a jogvédelmi biztosítással rendelkező ügyfeleink pedig kérjenek tanácsot tőlünk!

Egyébként ha a munkáltató közös megegyezéssel kíván egy munkaviszonyt megszüntetni, akkor „illik” kedvezőbb feltételeket nyújtani a munkavállalónak, mint ami a felmondás esetén járna neki (pl. a munkaviszony későbbi időpontban szűnik meg, több juttatást kap, mint ami felmondás esetén járna stb.).

---

- **Munkáltató felmondja a munkaviszonyt**

A felmondás a **határozatlan tartamú munkaviszony** megszüntetésének a „rendes” módja.

A koronavírus okozta gazdasági hatások következtében számolni kell azzal, hogy megnövekszik a munkáltatói felmondások száma. Ha ugyanis egy vállalkozás olyan gazdasági helyzetbe kerül, hogy a bevételeinek jelentős csökkenése miatt a kiadásait is csökkenteni kell (vagy komolyabban átszervezni az eddigi tevékenységét), akkor lehet, hogy kénytelen lesz a munkavállalói létszámát is csökkenteni (munkavállalók munkaviszonyát felmondani).

Fontos, hogy a felmondásnak az Mt-ben meghatározott **formai és tartalmi követelményeknek** kell megfelelnie!

A teljesség igénye nélkül ....

- A felmondásnak mindig írásban, az arra jogosult személy által aláírva kell megtörténnie és közölni kell a munkavállalóval (átadni személyesen, postán megküldeni, aláírt felmondást szkennelve emailben megküldeni).
- A munkaviszony a felmondási idő elteltével szűnik meg. A felmondási idő min. 30 nap, mely a munkáltatónál eltöltött évek után nő! A felmondási idő felére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzés alól (de jár neki távolléti díj).
- A felmondást indokolni kell (kivéve próbaidő alatti felmondás, illetve ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül). A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A koronavírus járvány miatti árbevétel csökkenés, termelésleállítás stb. megfelelő indok lehet a felmondáshoz. Fontos viszont, hogy az indoklásnak világosnak és okszerűnek kell lennie (tehát nem hivatkozhat valótlan tényekre a munkáltató). Például egy pékség nehezen hivatkozhat most árbevétel csökkenésre ...
- Vannak olyan helyzetek, amikor a munkavállalókat speciális védelem illeti meg (várandósság, szülési szabadság, védett idős kor, stb.), illetve a csoportos létszámcsökkentések esetén is vannak még különös rendelkezések!
- A felmondásnak kötelező jogorvoslati záradékot kell tartalmaznia!



A **határozott tartamú munkaviszony** az alábbi esetekben szüntethető meg felmondással:

- a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik (koronavírus járvány hatása lehet ilyen elháríthatatlan külső ok!).

**Fontos! Ha a felmondást – alaki vagy tartalmi szempontból – jogellenesnek találjuk, akkor a közléstől számítva 30 napon belül lehet a bíróság előtt keresetlevelet előterjeszteni a felmondás jogellenességének megállapítása iránt!**





- **Munkáltató fizetésképtelenné vált, így nem tud munkabért fizetni**

Ha a munkáltató teljesen fizetésképtelenné vált és felszámolási eljárás indul vele szemben, akkor a felszámolási eljárás keretében a felszámoló az ún. Bérgarancia Alap terhére igényelheti az elmaradt munkabérek kifizetését.

A Bérgarancia Alap egy elkülönített állami pénzalap, melyet a munkavállalók szociális biztonságának védelme érdekében hoztak létre még 1994-ben. A Bérgarancia Alap terhére az elmaradt munkabért lehet igényelni, de munkavállalónként az így kifizetett összeg nem haladhatja meg a tárgyév megelőző második év – Központi Statisztikai Hivatal által közzétett – nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét (ez az összeg 2020-ban: 1.649.500 Ft).



**2020. március 24.**

**Generali Biztosító Zrt.**

**Jogvédelmi biztosítások terület**