

Hírlevél

2009. október

1. A szabadság kiadása
2. A munkaviszony munkáltatói felmondással való megszüntetése a munkavállaló betegállománya alatt.

1. A szabadság kiadása

Annak érdekében, hogy a tárgyévi szabadságok a jogszabályi előírásnak megfelelően kiadásra kerüljenek az év vége felé közeledve javasolt, hogy minden munkáltató megtervezze a munkavállalók szabadságának kiadását.

A szabadságok kiadásával kapcsolatban nagyon sok félreértéssel, hibás jogértelmezéssel találkozunk, ezért fontos, hogy a munkahelyeken a jogszabályokat pontosan alkalmazzák, elkerülve ezzel a munkaügyi bírságot.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama - az esedékesség évében történő megkezdése esetén - a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év március 31-éig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

A törvény alkalmazásakor a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő, illetve gazdálkodását meghatározó módon befolyásoló, a munkaszervezéstől független körülményt kell kivételesen fontos gazdasági érdeknek tekinteni.

Így normál működés esetén a munkáltató oldaláról nincs olyan indok, amely a lehetővé teszi a szabadság tárgyévi kiadásának elhalasztását.

A munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül kell kiadni, ha az esedékesség éve eltelt.

A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót.

Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

Több esetben előfordul, hogy a munkáltató arra hivatkozik, hogy a munkavállaló nem vette ki az éves szabadságát és ezért maradt az meg.

Fontos dolog, hogy a jogszabály rendelkezése szerint a szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg.

A szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el, a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

A szabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

2. A munkaviszony munkáltatói felmondással való megszüntetése a munkavállaló betegállománya alatt.

Munkáltatói felmondás közlésekor egyre több esetben fordul elő, hogy a munkavállaló utólag visszamenőleg táppénzes állományba veteti magát, s ezzel próbálja meg jogszerűtlenné tenni a felmondást. A Legfelsőbb Bíróság döntése alapján erre már a munkavállalónak nincs lehetősége. Ugyanis ha 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.

A munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató 1997. december 1-jén közölt rendes felmondással megszüntette. Emiatt a munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezett, keresőképtelenségére hivatkozva a felmondás jogellenességének anyagi jogkövetkezményei iránt terjesztette elő keresetét.

A munkaügyi bíróság ítéletével megállapította a felmondás jogellenességét, és a munkáltatót kétszeres végkielégítés megfizetésére kötelezte.

Az ítéleti tényállás szerint a munkavállaló a becsatolt orvosi igazolással bizonyította, hogy 1997. december 1-jétől keresőképtelen lett. 1997. december 1-jén a munkakezdekskor megjelent a munkahelyén, átöltözött, a folyosón tartózkodott, nem végzett munkát a felmondás közléséig. A bíróság a per adatai alapján az Mt. 90. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerinti felmondási tilalom fennállását és a felmondás jogellenességét állapította meg.

A munkáltató fellebbezésében a kereset elutasítását kérte. A megyei bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a munkavállaló keresetét elutasította. A másodfokú bíróság a bizonyítás kiegészítéseként a házi orvos tanúvallomása alapján megállapította, hogy a munkavállalót a házi orvos 1997. december 2-án vette keresőképtelen állományba visszamenőlegesen december 1-jétől kezdődően. Ezzel összefüggésben a megyei bíróság kifejtette, hogy a munkavállaló az 1997. december 1-jén a reggeli órákban közölt felmondás átvételét megelőzően sem a munkáltatói jogkör gyakorlójával, sem a munkabeosztást szervező munkatársával nem közölte, és nem is közölhette a betegállományát, mivel december 1-jén kellett megjelenni az ideggondozó szakrendelésén, amelynek véleményétől függően kerülhetett táppénzes állományba.

Az ítélezési gyakorlatra hivatkozva a másodfokú bíróság megállapította, hogy a rendes felmondás nem ütközött felmondási tilalomba, mert a munkavállalót a felmondás közlését követően helyezték keresőképtelen állományba.

A munkavállaló a Legfelsőbb Bírósághoz felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, aki megállapította, hogy a másodfokú bíróság a tényállás alapján levont jogi következtetésénél nem tévedett, döntését a per adatai alátámasztják. A felperes a munkahelyén 1997. december 1-jén reggel az előírt munkakezdéskor megjelent, és a perben nem bizonyította, hogy akkor - amikor a felmondás közlése is megtörtént - nem volt munkára képes állapotban. Az orvosi igazolás, és a tanúként kihallgatott háziorvos nyilatkozata szerint is a keresőképtelenség megállapítására azt követően került sor. A keresőképtelenség visszamenőleges megállapítását a másodfokú bíróság nem hagyta figyelmen kívül (így döntése nem ütközik a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott jogszabályba), de azt a per összes adatával egybevetve értékelte, és mérlegelése nem okszerűtlen.