

# Felmondás, ha a munkavállaló nem írja alá a járvány miatt változó munkaszerződést

- [adozona.hu](http://adozona.hu)  
2020.04.18., 06:15 Frissítve: 2020.04.17., 21:42

**A koronavírus-járvány miatt rövidebb ideig nyitva tartó ruházati boltban csökkentették a munkaidőt és a munkabért is. A munkaszerződés módosítását az egyik dolgozó nem fogadja el. Mit tehet a munkaadó? dr. Hajdu-Dudás Mária munkajogász ügyvéd válasza**

◆ Amikor a munkáltató nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének, minden lehetséges megoldás alkalmazását megelőzően azt kell megvizsgálni, hogy erre **elháríthatatlan külső ok következtében** nincs-e lehetőség. Ekkor ugyanis nem jár alapbér sem a munkavállaló részére. Az MK 29. számú **állásfoglalás azt az okot minősíti elháríthatatlannak, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek objektíve adott szintje** mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni. Azokban a szektorokban, melyek működése korlátozott, felmerülhet a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének objektív indoka, noha itt is esetről esetre kell vizsgálni a körülményeket, különös figyelemmel arra, hogy bármely belső eszközzel elhárítható-e a foglalkoztatási akadály (alábbi megoldások).

◆ Ha nem alkalmazható a fentiek alapján a vis maior helyzetre vonatkozó szabályozás, és a munkáltató mégsem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, abban az esetben állásidőre járó díjazást, alapbért köteles fizetni a munkavállaló részére.

◆ **A fentiek hiányában**, kevesebb munka esetén megoldást jelenthet abban a **munkaszerződés módosításával a napi munkaidő mértékének csökkentése a munkavállaló hozzájárulásával**. Az érintett munkavállaló az erre irányuló javaslatot nem fogadta el. Megjegyzem, dicséretes a munkáltató eljárása, azaz, hogy tiszteletben tartja a munkavállaló akaratát és nem kényszeríti ki a megállapodás aláírását.

◆ További esetleges megoldás a **home office elrendelése**, amennyiben arra az adott munkakörben van rá mód és a technikai feltételek adottak. Sajnos jelen esetben ez sem megoldás.

◆ A munkáltató elrendelhet egy **hosszabb tartamú munkaidőkeretet** is, bízva abban, hogy a keret elején fel nem használt óraszámokat a keret közepétől, végétől ki tudja használni, beosztva a dolgozókat. A jelenleg hatályos

rendelkezők szerint a munkáltató legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet rendelhet el.

◆ A felek megállapodhatnak továbbá az Mt. 146. § (2) bekezdése alapján abban is, hogy **a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, mely kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás. A díjazás nulla forinttól a teljes alaphér összegéig terjedhet.**

A munkáltató köteles tiszteletben tartani a munkavállaló válaszát, **a nemleges válasz nem értékelhető felmondásként és nem is szankcionálható.**

**Ugyanakkor megnyílik a munkáltató felmondási joga.** A koronavírus által okozott helyzetben a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondásának okát jellemzően a létszámcsökkentés és a munkakör-megszüntetés képezi. A kérdés szerinti esetben a létszámcsökkentés jogszerű indok lenne, azonban arra ügyelnie kell a munkáltatónak, hogy **az adott munkakörbe nem alkalmazhat új munkavállalót egészen addig az időpontig, míg a létszámcsökkentés oka igazolható módon meg nem szűnik.** Az nem lehet a felmondás indoka, hogy a munkavállaló nem járult hozzá a munkaszerződés módosításához. Arra tekintettel, hogy a felmondás indoka a munkáltató működésével függ össze, **a munkavállalót a 3 éves tartamú munkaviszony után – hacsak a munkaszerződése ettől eltérően nem rendelkezik – egyhavi végkielégítés és 35 nap felmondási időre járó távolléti díj illeti meg.**