

Jogi rovat
A munkaviszonyról – mindenkinek II.

Ebben a cikkben a munkaviszony megszüntetésének kérdéskörével foglalkozunk. Néhány esettől eltekintve (nyugdíjas és vezető állású munkavállalók) a munkáltatót minden esetben a törvényi előírásoknak megfelelő indokolási kötelezettség terheli a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén. Ezen kötelezettség is érthetővé teszi azt a feltétlen szabályt, hogy a felmondást és indokolását írásban lehet csak érvényesen megtenni. A felmondás indokolásából a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. A világos indokolás az indok(ok) egyértelmű és közérthető, továbbá konkrét megjelölését jelenti. A felmondásnak az arra okot adó konkrét tényeket és körülményeket kell megjelölnie. A közhelyeszerű, valós tartalom nélküli, általánosító indokolása nem elégséges. Ilyen lehet pl. a nem megfelelő magatartásra, a munka nem megfelelő színvonalon történő ellátására, a cég jó hírére árnyékot vető magatartásra stb. utaló felmondás. Ugyanakkor a világos indokolás kötelezettségének megfelelően az indok összefoglaló megjelölése, valamint a munkaköri kötelezettség megszegését rögzítő, a munkavállaló által is aláírt jegyzőkönyvre utalással indokolt felmondás.

Ha a munkáltató a felmondásban több indokot is megjelöl, nem kell mindegyiknek valószínűsítést fennállnia, elegendő, ha egyetlen, valószínűsítős indok a jogszerű felmondás alapjául szolgálhat.

A felmondás indoklásának okszerűnek kell lennie. Az okszerű indok alkalmas arra, hogy igazolja: a jogviszony megszüntetésére valóban szükség van, a munkaviszony nem tartható fenn. Tehát hiába valós az indok, ha a hiba, mulasztás, kötelezettségzegés jelentéktelen. Nem szolgálhat okszerű indokul pl. egy alkalommal 10 perces késés a munkakezdésből. Ha azonban a késések rendszeresen előfordulnak, jogszerű az erre alapított felmondás. Ugyanakkor a 10 perces késés is felmondás okszerű alapjául szolgálhat, ha ez a késés (a munkavállaló által is tudottan) súlyos hátrányt okoz(hat)ott a munkáltatónak. A határesetek természetesen nehezen elbírázhatók. Minden egyes konkrét vitában az eset összes körülményének gondos vizsgálatára van szükség.

Az okszerű felmondáshoz kapcsolódik a „kifogások elleni védekezés” lehetősége. A felmondás közzlése előtt ezt általában biztosítani kell a munkavállaló részére. A védekezési lehetőség elmaradása azonban önmagában nem teszi jogellenessé a felmondást. Hasonló jelentőségre tehet szert a figyelmeztetés is. Általában helytelen a munkavállaló első hibájára felmondással reagálni. A szóban vagy főképp írásban átadott figyelmeztetés nemcsak arányos és korrekt eljárás, hanem a későbbi felmondás indokoltságát is alátámaszthatja. Fontos ugyanakkor, hogy az a magatartás, amelyre vonatkozóan figyelmeztetést kap a munkavállaló, már nem szolgálhat a későbbi felmondás indokául. Fontos következménye az írásbeli figyelmeztetésnek, hogy amennyiben a munkavállaló ismételtén vétkes kötelezettségzegést követ el, vele szemben már súlyosabb jogkövetkezmények, pl. felmondás alkalmazható.

A felmondási jog rendeltetésellenes gyakorlását valószínűsíti meg, ha a munkaviszonyt a munkáltató azért szünteti meg, mert a munkavállaló kritikai észrevételeket tett vagy negatív véleményének adott (megfelelő módon) hangot, ha a munkavállaló juttatását igényelve pert indított, vagy helyesnek bizonyult szakmai véleményt alkotott stb. A rendeltetészerű joggyakorlás polgári jogi követelményét tehát a munkajogviszonyban is alkalmazni kell.

A következő cikkben a felmondás körében felmerülő bizonyítási kérdésekkel folytatjuk.

dr. Wertán Balázs ügyvéd, Pomáz
iroda címe: Huszár u. 17.

www.wertan.hu T: 525-455; 30/6196-496