

Jogi rovat
A munkaviszonyról – mindenkinek IV. (A felmondásról)

Kedves Olvasó, kukkantsunk most bele a munkajogi perek világába, legalábbis abban az értelemben, hogy kinek mit kell és tud bizonyítani egy felmondás kapcsán keletkezett munkaügyi perben.

A perek egyik legkényesebb kérdése – mind a munkajogi, mind a „rendes” polgári perek esetében – a bizonyítási kötelezettség, vagy másképp a bizonyítás terhe, valamint az a kérdés, hogy milyen módon lehet a bizonyítást véghezvinni. Az általános peres szabály az, hogy a per eldöntéséhez szükséges egyes tényeket annak kell bizonyítani, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság – az ítélet alapjául – valóban fogadja el. E szabály alkalmazása esetén a munkavállaló kellene bizonyítsa, hogy a (rendes) felmondás indoka nem valós. A jogalkotó azonban megkönnyítette a munkavállaló helyzetét és – speciális szabályként – a munkaügyi perekben a felmondás indokát, annak valóságát és okszerűségét, a munkáltató kell igazolja, bizonyítsa. Így elképzelhető, hogy valós a felmondás indoka és az okszerű is, mégis, ha a munkáltató nem tudja ezt a perben bizonyítani, a bíróság megállapítja a felmondás jogellenességét. A bizonyítási teher szabálya ugyanis azt jelenti, hogy a sikertelen bizonyítás következményeit az viseli, akin, amelyik peres felet a bizonyítás terhe nyugszik. (Itt van helye egy tanácsnak a munkáltatói szerepkörben dolgozók részére: mindig időben dokumentálják, figyelemzetéssel, megintéssel, tényrögztítő jegyzőkönyv felvételével!)

A bizonyítás eszközei a munkaügyi perben – ahogy a polgári perben általában – az okirat, a tanúvallomás, a szakértői vélemény, a tárgyi bizonyítékok stb. A bizonyítékok bizonyító erejét a bíróság ugyan szabadon értékeli az ítélet meghozatalához, azonban tudni érdemes, hogy az okiratok képviselik tömegében a legnagyobb bizonyító erőt. Talán érdemes áttekinteni, hogy az okiratok közül a legmagasabb bizonyító erő a közokirathoz kapcsolódik (ezt közjegyző, bíróság vagy hatóság állítja ki egy tényről). Ezt követik a magánokiratok, közülük hangsúlyosak a teljes bizonyító erejű magánokiratok (saját kezű írás és aláírás, két tanú aláírásával hitelesített nyilatkozat, cégszerű aláírással ellátott okirat). A tanúvallomásokról azt érdemes tudni, hogy bár általában kisebb a bizonyító erejük, mint az okiratoknak, de az okiratok hiányában fontos szerepük lehet. A munkáltatóval munkaviszonyban álló tanúk vallomásának értékelésénél azonban ezt a függelmi viszonyt a bíróság számításba veszi. A bizonyítás körében sokszor felmerül – nem csak a munkaügyi jogvitákban – a jogellenesen (azaz engedély, hozzájárulás nélkül) beszerzett bizonyítékok felhasználásának lehetősége vagy kizártsága. Ilyen lehet pl. egy titkosan, engedély nélkül készített hang- vagy képfelvétel. A bírói gyakorlatban több megközelítés is található, melyek egymást sokszor kizáróak, így egyes esetekben a szabad bizonyításra és a bíróságnak az igazság kiderítésére vonatkozó törvényes kötelezettségére hivatkozással egyes perekben az ilyen bizonyítékok felhasználását is engedi a perbíróság, míg más esetekben a jogellenes megszerzés alapján a bíróság kizárja a bizonyítékot.

Szólni kívánok a rendes felmondással kapcsolatban a felmondási tilalmakról is. Tekintettel arra, hogy a munkavállaló mindig magánszemély, ezért számos olyan személyes élethelyzet adódhat, mely ugyan súlyosan érinti a munkavállaló munkavégzési képességét, mégis, a törvényalkotó a méltányosság és az egyéni élethelyzetek védelme érdekében ezekben az esetekben, élethelyzetekben tiltja, jogellenesnek minősíti a munkaviszony egyoldalú, munkáltató általi megszüntetését.

Nézzünk néhány esetet, amely nem esik felmondási védelem alá: Nincs akadálya, nem esik védelem alá a rendkívüli (szankciós) felmondás, a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetés, a közös megegyezéssel történő megszüntetés, feltéve minden esetben, hogy a megszüntetés jogszerűen történik. Egyértelmű továbbá, hogy a munkavállaló a védett időszakon belül is felmondhatja a munkaviszonyt. (folytatjuk)

dr. Wertán Balázs ügyvéd, Pomáz
iroda címe: Huszár u. 17.
www.wertan.hu T: 525-455; 30/6196-496