

Jogi rovat

A munkaviszonyról. A rendkívüli felmondásról – mindenkinek IV.

Kedves Olvasó, előző cikkünkben beszélgettünk a munkajogi perek kérdéseiről, a perben bizonyítandó tényekről és bizonyítási teherről. Volt röviden szó a rendes felmondásról. A jelen részben a felmondás egy másik válfajáról, a rendkívüli felmondásról lesz szó.

A rendes és a rendkívüli felmondás is egyoldalú, címzett jognyilatkozat, mely egy jogviszony, esetünkben a munkaviszony megszüntetését célozza. (Megjegyzem, hogy a jog világában minden huzamosabb időre létrehozott jogviszony felmondható, ilyen pl. még a bérleti jogviszony, minthogy a feudalizmus hűbérúri „örökös szolgasága” óta nem lehet olyan jogviszonyt érvényesen kötni, amely nem szüntethető meg.) Óriási különbség ugyanakkor, hogy a rendes felmondás garanciákhoz kötött, ugyanakkor szabadon választható intézkedés, míg a rendkívüli felmondás első sorban szankciós jogkövetkezmény, csak kivételes feltételek esetén alkalmazható. A szankciós jellegből következik, hogy a rendkívüli felmondással a munkaviszonyt felmondási idő nélkül, azaz azonnali hatállyal lehet megszüntetni. Ez a jog mind a munkavállalót, mind a munkáltatót megilleti. Alapos rendkívüli felmondás esetén a munkavállaló nem jogosult sem felmondási időre, sem erre az időre átlagkeresetre, és nem illeti meg végkielégítés sem. Ha ilyen szigorúak a jogkövetkezmények, akkor lássuk a rendkívüli felmondás feltételeit, korlátait: bármely fél él is vele, köteles azt a törvény szigorú előírásainak megfelelően megindokolni, továbbá szigorú határidők is vonatkoznak.

A Munka törvénykönyve (Mt.) szerint két okból kerülhet sor rendkívüli felmondásra: ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosa gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Fontos követelmény, hogy a rendkívüli felmondás akkor megalapozott, ha az előző két mondatban szereplő valamennyi feltétel egyidejűleg fennáll és bizonyítást is nyer. A lényeges kötelezettségszegés körében a munkavállaló terhére eshet: a munkáltató vagyontárgyainak eltulajdonítása, az üzleti titkok jogosulatlan személyvel közlése, az utasítások jogellenes megtagadása, a munkavégzés megtagadása, engedély nélküli eltávozás, távollét, alkoholos befolyásoltság stb. A munkáltató főszabályként lehetőséget kell biztosítson arra, hogy a munkavállaló a vele szemben felhozott kifogások ellen védekezzen.

Az elmúlt cikkben már említettük a bizonyítási teher kérdését. A rendkívüli felmondás esetében is irányadó az a szabály, hogy a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A határidők tekintetében – a rendkívüli felmondás szigorú szankciós természete miatt – a törvény szoros határokat támaszt. Szubjektív határidőnek mondjuk azt, hogy a munkáltató az eseményről, okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül élhet a rendkívüli felmondással. Objektív határidő a cselekmény, mulasztás elkövetésétől számított egy év. Bármelyik határidő eltelt, azt követően már nem lehet jogszerűen a rendkívüli felmondás jogával élni. A határidők tekintetében fontos, a munkáltatót kötelező szabály, hogy amennyiben a rendkívüli felmondás szükségességének, indokoltságának megállapításához vizsgálatot kell a munkáltatónál lefolytatni, akkor az esemény megtörténtét követően haladéktalanul el kell rendelni és a lehető legrövidebb időn belül le is kell folytatni, majd az eredmény ismeretében rendkívüli felmondás tárgyában a döntést a szubjektív határidőn belül meg is kell hozni.

Ugyancsak az idő múlásával összefüggő szabály az, hogy mennyiben lehet a rendkívüli felmondás során a munkavállaló korábbi jogszerűtlen magatartásaira hivatkozni. Ez két korláttal megengedett: egyrészt csak a rendkívüli felmondásban megjelölt kötelezettségszegéssel azonos vagy ahhoz hasonló magatartásra lehet hivatkozni (pl. többszöri késés), másrészt akkor, ha a korábbi kötelezettségszegés(ek) a rendkívüli felmondásra okot adó kötelezettségsze-

géssel együtt éri el azt a mértéket (szándékosság, gondatlanság stb.), ami így együttesen már a rendkívüli felmondást jogszerűvé teszi. (folytatjuk)

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