

Jogi rovat
A munkaviszonyról – mindenkinek III.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésének körében az alábbiakat tartom még kiemelendőnek: Általában nem lehet a munkaviszony megszüntetésének törvényes indoka a munkavállalónak a munkaviszony körén kívül eső magatartása. Kivételesen ilyen munkavállalói magatartás is ok lehet a felmondásra, ha a munkavállaló magatartása a munkaviszony fenntartására közvetlenül, valóságosan és negatívan kihat. Ezzel a kérdéskörrel szorosan összefügg a bizalom veszteség kérdése. Nem kérdéses, hogy a vezető állású munkavállalók esetében a bizalomvesztés – mint a munkáltató működésével összefüggő ok – a munkaviszony felmondásához vezethet. Nem vezető állású munkavállaló esetében megalapozza a munkaviszony megszüntetését, pl. ha a munkavállaló a munkaszerződés részévé tett munkáltatói etikai szabályzatba ütköző magatartást tanúsít, vagy pl. az az eset, ha a munkavállaló kijelenti, hogy az ügyvezetővel nem hajlandó együtt dolgozni és ezt a kijelentését fenntartja. Jogszerűen eredményezheti a felmondást, ha a munkavállaló nyilvánvaló vagy bizonyított tényeket tagad és a felelősséget másra kívánja áthárítani, vagy ha a raktárkészletet kezelő raktáros az ún. leltárfelelősségi megállapodást nem hajlandó megkötni.

A munkaviszony megszüntetésének az alkalmatlanság is alapjául szolgálhat. Az alkalmatlanság/alkalmatlanság körébe szokás sorolni a munkavállaló munkatársaival kialakított viszonyát, a velük való együttműködésre való hajlandóságát, képességét. A rossz munkahelyi hangulat, légkör kialakulásáért személyében felelős munkavállaló összeférhetlensége a rendes felmondás jogszerű indokául szolgálhat. Egy konkrét esetben okszerűnek találta a bíróság a betegek előtt a vezetőjével szóváltást kezdeményező és botránnyosan viselkedő, a gyógyszeres tálcát földhöz vágó segédápoló munkaviszonyának felmondását. Jogszerű a munkáltató által közölt rendes felmondás, ha a munkáltató a felmondásban a munkavállaló fegyelmezetlen és nem minőségi munkájára, a munkatársakkal való együttműködés hiányára, nem megfelelő munkateljesítményére és emiatti korábbi figyelmeztetésekre hivatkozott, és ezek a perben igazolást nyertek.

Fontos felmondási ok lehet az utasításokkal ellentétes munkavégzés, illetve a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása. Így, ha a munkavállaló az ismételt munkáltatói utasítás teljesítését jogszerű indok nélkül tagadja meg, ez a kötelezettségszegés a munkaviszony megszüntetésének okszerű indokául szolgálhat. Nem alapos ugyanakkor a felmondás akkor, ha a munkavállaló az utasítás végrehajtását kellő indokkal, jogszerűen tagadja meg. A munkavégzés helyét a felek csak közös megegyezéssel módosíthatják, így ilyen egyezség hiányában a más helyen való munkavégzésre történő utasítás megtagadása pl. nem jelent felmondást megalapozó kötelezettségszegést.

A munkaviszony munkáltató részéről történő felmondását megalapozza a munkavégzés megtagadása, a munkától való távolmaradás, illetve az igazolatlan távollét is. Nem megfelelően végzi a munkáját az a munkavállaló, akinek teljesítménye munkatársaitól jelentős mértékben elmarad, vagy a többiekénél lényegesen nagyobb hibaszázalékkal dolgozik.

Megalapozhatja a rendes felmondást a munkavállaló részéről a munkáltató gazdasági érdekeit sértő magatartás is. Ilyen lehet pl. a munkáltató üzleti partnerével szemben tanúsított megengedhetetlen, megbotránkoztató viselkedés, vagy a munkáltatót indokolatlanul rossz színben feltüntető, valótlan tartalmú, vagy kellően alá nem támasztott, esetleg engedély nélküli (sajtó)nyilatkozat, úgyszintén a munkáltató üzleti és egyéb titkainak illetéktelen személyvel történő közlése, hozzáférhetővé tétele.

A nem megfelelő munkavégzés csak akkor értékelhető a munkavállaló terhére, amennyiben a munkáltató a megfelelő munkavégzés feltételeit biztosítja és a munkavégzés hiányosságának, hibájának kizárólag a munkavállaló az oka.

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