

Jogi rovat

A munkaviszonyról. A rendkívüli felmondás jogkövetkezményeiről – V. rész

Kedves Olvasó! Immáron az ötödik részben foglalkozunk a munkajoggal, azon belül a munkaviszony megszüntetésének kérdéseivel. Áttekintettük a munkaviszony megszüntetésének általános és rendkívüli módjait, az előbbi volt a rendes felmondás és további olyan esetek, melyeket – kisebb fontosságuk miatt – a cikkekben nem dolgoztunk ki (mint a próbaidő alatt a jogviszony bármelyik fél általi azonnali megszüntetésének jogszerű lehetősége, illetőleg a határozott idejű munkaviszony automatikus megszűnése a határozott idő lejártával), azt utóbbi volt a rendkívüli (szankciós) megszüntetés, mely esetben a munkaviszony valamely alanyának szerződés- vagy kötelezettséghez magatartását szankcionálhatta a másik fél a rendkívüli felmondással. A jogviszonyokat módosító vagy megszüntető nyilatkozatok kapcsán az egyik legfontosabb kérdés, főképp a jogász szemével nézve az, hogy a jogviszonyban a nyilatkozat tételére kellő alappal, kellően alátámasztva, okszerűen, indokolva, világos megszövegezéssel stb. került-e sor, vagy a jognyilatkozat tétele kapcsán valami hibádzott, és a nyilatkozatot a jogviszonyra irányadó szerződéses és törvényes szabályokba ütközően, azaz összefoglaló minősítéssel jogellenesen tette-e meg az adott jogalany. A jelen és a következő cikkben a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető jognyilatkozat (rendes vagy rendkívüli felmondás) jogkövetkezményeivel foglalkozunk, azt kívánjuk megvilágítani.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül terjeszthet elő keresetlevelet az illetékes munkaügyi bíróságon a jogellenesség megállapítása és jogkövetkezményeinek érvényesítése iránt. A keresetet legkésőbb a határidő utolsó napján postára kell adni. Nem alkalmazható ez a szigorú, rövid határidőre vonatkozó szabály és a kereset az általános (3 éves) munkajogi elévülési időn belül terjeszthető elő, ha a munkáltató intézkedése a jogorvoslat lehetőségéről nem tartalmazott a tv-ben (törvényre vonatkozó hivatkozás most is a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv-re vonatkozik) előírtaknak megfelelő tájékoztatást.

Nézzük, hogy a kereset sikeres előterjesztése esetén milyen jogkövetkezmények állapíthatók meg. A törvény szerint, ha a bíróság azt állapítja meg, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót, ha ezt kéri, eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Ezt azonban tudomásom szerint az esetek nagy részében nem kíván a munkavállaló, ezért nézzük milyen további lehetőségek vannak. A következő logikai lehetőség, hogy a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését. Ilyen esetben a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg. „Ártalmatlannak tűnő” rendelkezése a tv-nek, de valójában azt jelenti, hogy ha jogellenesen szüntetik meg a munkaviszonyt (kirúgják az alkalmazottat) és a felek nem egyeznek meg, a munkaügyi per eltart reálisan 12-24 hónapig (első fokon) és ha bármelyik fél fellebbez az I. fokú ítélet ellen, akkor a másodfokú eljárás eltart további 6-10 hónapig, és a jogerős ítélet megszületése napjáig fennáll a munkaviszony, akkor eddig az időpontig a munkáltatót munkabér fizetési kötelezettség terheli! Ez aztán nem semmi!, mondaná az utca embere. Munkavégzés nélkül! Tegyük mindjárt hozzá, hogy az ezen a címen járó munkabérből (átlagkeresetből) levonásba kell helyezni azt a keresetet, amelyet a munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetését követően akár más munkaviszonyban munkabérként, akár keresetpótló juttatásként átvett. Ezzel a szabállyal együtt is, tetemes összegek gyűlhetnek össze 10-20-30 hónap alatt.

Ehhez még hozzájön az a szabály, miszerint a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi. Ezen térítés mértékét a bíróság mérlegelési jogkörében határozza meg. Ennek során a kialakult bírói gyakorlat figyelembe veszi a jogsértés súlyát, a munkavállalónak

okozott hátrány mértékét, a munkaviszony időtartamát, a munkáltatónak a jogviszony megszüntetését követően tanúsított magatartását, továbbá azt, hogy a munkavállaló magatartása mennyiben járult hozzá a munkaviszony megszüntetéséhez. Egyes nézetek szerint ezeket a körülményeket alapul véve kell eldönteni, hogy a térítés hathavi átlagos mértékétől a bíróság felfelé, illetve lefelé milyen mértékben térhet el. A gyakorlatban azonban a fenti középarányos megközelítésnél általánosabban elterjedt az a megoldás, amely a kéthavi átlagkeresetet fogadja el kiindulási alapul és ehhez képet emeli a térítés mértékét a „súlyosító körülmények” számától, jelentőségétől függően. (folytatjuk)

dr. Wertán Balázs ügyvéd, Pomáz

iroda címe: Huszár u. 17.

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