

Bizalomvesztés, mint azonnali hatályú felmondási ok

A gyakorlatban munkáltatói oldalról gyakran merülhet fel a kérdés, hogy a munkavállalóval kapcsolatos bizalomvesztés alapot adhat-e azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony megszüntetésre. A vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint a munkavállalók többek között kötelesek munkájukat személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájukra vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, továbbá a munkakörüknek ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

Azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony megszüntetésre (akár munkáltató, akár a munkavállaló által) alapvetően akkor van lehetőség, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartás tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A fenti szabályrendszer alkalmazása a gyakorlatban, mindig egyedi esettől függő mérlegelést és megfontolást igényel. Általában elmondható, hogy a bizalomvesztés valamilyen konkrét és lényeges kötelezettségszegéshez kapcsolódik, mely kötelezettségek optimális esetben írásban rögzítésre kerülnek vagy az adott munkaszerződésben, munkaköri leírásban vagy egyéb a munkavállalóra is vonatkozó belső szabályzatban. Megfelelően rögzített írásbeli szabályzatok esetén sem mindig egyértelmű, hogy az adott kötelezettségszegés megalapozhat-e egy azonnali hatályú felmondást, írásban rögzített szabályok hiánya pedig még inkább körültekintő és alapos, az adott eset körülményeit figyelembe vevő mérlegelést igényel.

Ugyanis alapvetően az azonnali hatályú felmondást is köteles a munkáltató megindokolni (kivételt képez a próbaidő alatti illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetése, azzal, hogy a második esetben a munkavállaló meghatározott időre járó távolléti díjra jogosult) az indok valóságára és okszerűségére bizonyításának terhével.

Emiatt mindig rendkívül körültekintően kell eljárni az azonnali hatályú felmondás alkalmazhatósága és annak indokolása tekintetében.

A Kúria egy frissen közzé tett eseti döntése támpontot adhat a fenti szabályrendszer alkalmazása kapcsán arra az esetre, ha a bizalomvesztésre okot adó munkavállalói kötelezettségszegés nem egy konkrét írásbeli belső szabályzat illetve a munkaszerződés megszegésével valósul meg.

A Kúria eseti döntése az elsőfokon és másodfokon eljáró bíróságok ellenkező irányú ítéletét követően (amely már önmagában jelzi, hogy mindig alapos megfontolást igényel egy ehhez hasonló munkáltatói intézkedés) jogszerűnek értékelte az adott esetben a munkáltató általi azonnali hatályú felmondást. A Kúria döntése alapján rögzíthető, hogy egyrészt az írásbeli belső szabályzat hiánya és az adott helyzet kapcsán nem egységes munkahelyi gyakorlat esetén is jogszerű lehet az azonnali hatályú munkáltatói felmondás, ennek kapcsán pedig az alábbi támpontokat szükséges figyelembe venni.



Egyrészt a fent említetteknek megfelelően fontos, hogy a felmondás konkrétan tartalmazza azt a cselekményt, amely a munkavállaló kapcsán a bizalomvesztéshez vezetett. Kiemelendő, hogy írásbeli belső szabályzat hiányában is figyelemmel kell lenniük a munkavállalóknak arra, hogy adott esetben mi a munkahelyi gyakorlat, továbbá, hogy a munkakörhöz kapcsolódóan mi az elvárható bizalomnak megfelelő munkavégzés. Ugyanis amennyiben egy munkavállalói magatartás okot adhat a bizalomvesztésre, különösen úgy, hogy a munkahelyi gyakorlat (akkor is, ha nem teljesen egységes) ellentétben áll a munkavállaló által választott magatartással, az jogszerű alapot adhat a munkáltatói azonnali felmondással történő munkaviszony megszüntetésére.

A konkrét esetben egy ügyfélszolgálaton dolgozó munkavállaló az ügyfél által otthelyezett tárgyat a munkaideje lejártával munkatársai vagy felettese értesítése nélkül hazavitte magával. Az ügyfél visszatérte után, a videofelvételek megtekintését követően a munkavállaló visszajutatta a hátrahagyott tárgyat miután a munkatársai felhívták erre. A munkáltató bizalomvesztésre hivatkozva – a bizalomvesztéshez vezető konkrét cselekmény rögzítésével, azaz a tárgy hazavitele az ügyfélszolgálaton való elhelyezés helyett – azonnali hatállyal megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. Nem fogadta el a Kúria a munkavállaló sem azon hivatkozását, hogy a konkrét helyzetre nem volt írásbeli belső utasítás, sem pedig azt, hogy cselekedete, ha indult volna büntetőeljárás, nem minősült volna bűncselekménynek.

A fentiek kapcsán a Kúria döntésében kiemelte, hogy írásbeli belső szabályzat hiányában sem volt vitás, hogy az ott felejtett tárgy hazavitele helyett több más megoldást is választhatott volna a munkavállaló és rögzítette azt is, hogy következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a büntetőeljárás és a munkaügyi eljárás egymástól eltérnek, bűncselekmény elkövetésének hiányában is élhet a munkáltató az azonnali hatályú felmondással.

Összegezve tehát munkáltatói oldalról jogszerű lehet a bizalomvesztésre alapuló azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés még akkor is, ha a bizalomvesztéshez vezető cselekedet kapcsán nincs konkrét írásbeli belső szabályzat és az adott magatartás nem feltétlen minősül bűncselekménynek. Fontos, tehát, hogy a munkavállalók az adott munkakör kapcsán mindig az elvárható gondossággal és bizalomnak megfelelően végezzék a munkájukat, akkor is, ha nincs a munkavégzésük során felmerülő valamennyi helyzetre irányadó írásos belső szabályzat.