

Jogellenes a felmondás, ha vita alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között?

A Kúria döntése értelmében joggal való visszaélésnek minősül és megalapozza a felmondás jogellenességének megállapítását az, ha a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltatóval fennálló konfliktusára tekintettel került sor.

Az érintett munkavállaló tartálykihordó munkakörben dolgozott és a munkaviszonya alatt számos problémát tapasztalt a tartályürités és a gépek beállítása terén, amelyek miatt több alkalommal panasszal és bejelentéssel élt, kritikai észrevételei pedig – habár a munkáltatójával bizonyíthatóan összefüggésbe nem hozható módon - a sajtóban is megjelentek. A kedvezőtlen tartalmú cikkek megjelenésével egyidejűleg az üzemvezető többször is telefonált a munkavállalónak a hívószáma letiltása mellett, ami miatt a munkavállaló ismeretlen tettes ellen zaklatás miatt feljelentést tett, az eljárást azonban bűncselekmény hiányában megszüntették. Ezt követően a munkáltatóval kapcsolatban további negatív tartalmú újságcikk is megjelent, ami miatt a társaság úgy döntött, hogy megszünteti azt a munkacsoportot, amelyben az érintett munkavállaló is a munkáját végezte. A szakszervezettel kötött megállapodásban a munkáltató vállalta, hogy az átszervezés miatt megszűnő munkaviszonyok esetén törekszik arra, hogy az érintett munkavállalók részére egy másik munkakört ajánljon fel, azonban az érintett munkavállaló munkaviszonyát más munkakör felajánlása nélkül szüntette meg felmondással.

A munkáltató ezt követően bírósághoz fordult és a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítés iránt keresetet nyújtott be, melyben a munkáltatója joggal való visszaélésére hivatkozott. Nem vitatta a létszámcökkentést, de állította, hogy az elbocsátására az üzemvezetővel való konfliktusra és a munkáltatói jogkörgyakorló vélt sérelmei miatti megtorlásra tekintettel került sor.

Az első és másodfokú bíróság ítéletében kötelezte a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítés megfizetésére. Tekintettel arra, hogy az üzemvezető volt jogosult a létszámcökkentéssel érintett munkavállalók kiválasztására, szerepe és motivációja, valamint a telefonhívások is kiemelt jelentőséget kaptak a döntésben. Az üzemvezető ugyanis saját bevallása szerint azt gyanította, hogy a felperesi panaszok és az újságcikkek között összefüggés állt fenn.

A bíróságok szerint a joggal való visszaélés megállapítását már önmagában az is megalapozza, hogy egy gyanú alapján történt meg a felperes, mint elbocsátandó munkavállaló kiválasztása, amely egyet jelent az erre alapított szankcionálással. Az átszervezés során a munkáltató széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik a kiválasztási szempontok tekintetében, fontos azonban megjegyezni, hogy ennek a szabadabb mozgástérnek a rendeltetése nem egyeztethető össze azzal, ha ezáltal a munkavállalók érdekérvényesítési lehetősége csorbul. A bíróságok tehát megállapították, hogy **a munkáltató visszaélésszerűen gyakorolta a munkaviszony megszüntetéséhez való jogát, ezért a felmondás jogellenességét megállapították.**

Az ügyet ugyanígy ítélte meg a Kúria is, rögzítette, hogy a perben nem volt vitatott a felmondásban foglalt létszámleépítési indok világossága, valósága és oka, amely ezért nem volt a bizonyítási eljárás tárgya, a munkavállaló ugyanakkor keresetében a munkáltató joggal való visszaélésére hivatkozott, amelyet azonban neki kellett bizonyítania.



A Munka Törvénykönyve általános magatartási követelményeként tiltja a joggal való visszaélést. A jogviszonyban álló munkavállalók és a munkáltatók részére biztosított jogok és kötelezettségek a törvényben meghatározott célok elérése érdekében illetik meg, illetve terhelik őket. Mivel az elbocsátott munkavállalók kiválasztására az üzemvezető javaslata alapján került sor, szükséges volt megvizsgálni, hogy milyen kapcsolat állt fenn az üzemvezető és a munkavállaló között a felmondást közvetlenül megelőző időszakban.

A bizonyítékok alapján megállapítható volt, hogy **a felmondással érintettek kiválasztásának szempontjai nem lettek meghatározva a létszámleépítés során** és az üzemvezető az átszervezés mértékétől függetlenül egyedül határozta meg a kiválasztási szempontokat. A bizonyítékok egyértelműen alátámasztották azt is, hogy az üzemvezető és a munkavállaló között személyes konfliktus állt fenn. Az újságcikkek megjelenésének, a névtelen telefonhívásoknak és az érintett munkavállalónak a kiválasztása közötti időbeli közelség olyan, a munkavégzéssel együtt járó konfliktuson túlmutató szubjektív körülményt igazolnak, amely döntő szerepet játszott a munkavállaló kiválasztása során, így a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt.

Ez az eset is jól példázza, hogy a munkáltatónak mennyire körültekintően kell eljárnia a munkaviszonyok megszüntetése során, mindenképpen érdemes tehát egy-egy ilyen döntés előtt munkajogban jártas szakember tanácsát kérni, hogy elkerülhető legyen egy hosszas és költséges pereskedés.