



www.munkajogilap.hu

MUNKAJOG

FOLYÓIRAT

**A munkaviszony megszüntetésének
aktuális kérdései**

A munkáltatói felmondás indokolása

A munkáltatói felmondás indokolásával szemben támasztott tartalmi követelmények:

Valós, okszerű és világos indokolás [Mt. 64. § (2) bekezdés].

A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet [Mt. 66. § (2) bekezdés].

A joggyakorlat elemzése

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja 2015-ben 1782 jogerősen befejezett peres ügyet vizsgált. A vizsgált ügyek 53 %-ban (!) jogellenesnek találta a bíróság a munkáltatói felmondást.

A felmondás jogellenességének megállapítása számos okra vezethető vissza (bizonyítási nehézség, alaki hiba, stb.), de nem elhanyagolható a bírói gyakorlat változásának szerepe sem.

A legfrissebb joggyakorlatot a Munkajog 2018. évi II. számában több cikk is bemutatja.

A munkavállaló magatartására alapított munkáltatói felmondás okszerűsége

Nem minősül okszerűnek a huzamosabb ideje fennálló munkaviszony **egyszeri** késésre alapozott felmondása (MK 95. számú állásfoglalás). A felmondási okként megjelölt kötelezettségzegéseket azok súlya, gyakorisága figyelembevételével kell értékelni. **Néhány** késedelmes adatrögzítés nem minősül okszerű felmondási oknak (BH 2004.158.). Jogszerű felmondási indok lehet a hasonló munkát végző munkavállalók hibaszázalékát **többszörösen meghaladó** hibával történő munkavégzés (Mfv. I. 10.904/2009.).

A munkavállaló teljesítményére alapított munkáltatói felmondás

Nem felel meg az okszerűség követelményének az az indokolás, amely szerint a munkavállaló hiányosságokkal végzi a munkáját, vagy munkája az elvárástól elmarad, ha nem bizonyított, hogy azt a munkavállaló képességei, illetve magatartása okozta (Mfv. II. 10.006/1999.).

A munkáltatói felmondás időszerűsége

Az adott év májusában lezárult vizsgálat súlyos kötelezettségszegéseket (valótlan túlmunka igazolás, személygépkocsi használatának szabálytalan engedélyezése) állapított meg a munkavállaló terhére. Erre figyelemmel a munkáltató az október 25-én kelt felmondással a munkavállaló munkaviszonyát megszüntette. A felmondás „elkésettségére” való munkavállalói hivatkozást nem tartotta megalapozottnak az első- és másodfokú bíróság, elfogadta a munkáltató azon indokát, miszerint csak öt hónap után találta meg a munkavállaló munkakörére megfelelő utódot.

A munkáltatói felmondás időszerűsége

A Kúria a felmondást jogellenesnek ítélte. Arra a következtetésre jutott, hogy ha a bizalom elvesztése ellenére a munkaviszony huzamosabb ideig fenntartható, erre az okra hivatkozva a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg (Mfv. I. 10.586/2015.).

A világos felmondási indok

A felmondási indok világossága azt jelenti, hogy a munkavállaló számára legyen egyértelmű a munkaviszonya megszüntetésének indoka. Ezért nem állapítható meg a világos indokolás hiánya, ha annak tartalmát a munkavállaló nyilvánvalóan megismerte és megértette (BH 2012. 132.).

A munkahelyen kívüli magatartás értékelése

A pedagógusi munkakört betöltő munkavállaló egyházi fenntartású iskolában látta el feladatát, az erre irányuló munkaszerződés kifejezetten kikötötte, hogy a munkahelyén kívül sem tanúsíthat egyházi alkalmazotthoz méltatlan, az egyházat sértő magatartást, illetve az egyház tanításaival ellentétes magatartás rendes vagy rendkívüli felmondás alapját képező ok lehet. A munkavállaló egy kollegája házastársával élettársai kapcsolatot létesített, úgy, hogy egyébként ő is házasságban élt. A munkáltató e körülményre tekintettel a munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszüntette, és végkielégítést a munkavállalónak nem fizetett.

A munkahelyen kívüli magatartás megítélése

A végkielégítés megfizetésére irányuló munkavállalói keresetnek az első- és másodfokú bíróság helyt adott. Álláspontjuk szerint a munkavállaló magánéletével kapcsolatos magatartása nincs közvetlen hatással a munkaviszony ellátására, ezért a felmondás jogellenes. Ebből eredően a munkavállalót a végkielégítés megilleti.

A munkahelyen kívüli magatartás megítélése

A Kúria a munkavállaló keresetét elutasította. Abból indult ki, hogy a munkáltató végkielégítés fizetési kötelezettsége csak azokban az esetekben áll fenn, amikor a munkavállaló magatartása és a munkaviszonya megszüntetése között nincs okozati összefüggés. Ezért ha a munkáltató jogszerű felmondásának indoka a munkavállaló – bármely - munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, abban az esetben végkielégítésre nem jogosult. Az adott esetben pedig a munkavállaló a felmondás jogellenességére nem hivatkozott (Mfv. I.10.486/2016., 25/2017. számú munkaügyi elvi határozat).

A munkavállaló képességére alapított munkáltatói felmondás

A bírói gyakorlat az egészségügyi (!) alkalmatlanságot, mint felmondási indokot a munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatról szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet előírásai alapján vizsgálja. Ez alapján nem tekinti jogszerű indoknak az ideiglenes alkalmatlanságot, továbbá általában nem fogadja el a kezelő orvos általános egészségi állapotra vonatkozó véleményét (Vélemény 3.3.1. pont).

A munkavállaló képességére alapított munkáltatói felmondás

A Vélemény kifejti, hogy a munkáltató a legkisebb kétség esetén akkor jár el helyesen, ha az orvosi vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül kéri a munkaköri alkalmasság II. fokon történő orvosi elbírálását, majd a II. fokú egészségügyi szerv véleménye alapján dönt a munkaviszony esetleges felmondásáról. A foglalkozás egészségügyi vizsgálat eredménye – mivel nem minősül közigazgatási határozatnak - bíróság előtt nem támadható.

A munkavállaló képességére alapított munkáltatói felmondás

A munkáltatóra a munkaköri alkalmassági vélemény kötelező. Amennyiben a vélemény szerint a foglalkoztatás nem lehetséges, más munkakör felajánlásának kötelezettsége hiányában egészségi alkalmatlanság címén a munkaviszony felmondható. Adott esetben a vélemény szerint a munkavállaló „foglalkozásszerűen gépjárművet nem vezethet”, noha jogosítványa megmaradt. Az eljáró bíróságok (bizonyítás lefolytatását követően) a felmondást jogszerűnek ítélték meg (Mfv. 10.776/2016.).

A munkavállaló képességre alapított munkáltatói felmondás

Amennyiben a peres eljárásban a foglalkozás-egészségügyi vélemény megdől, jogszerűen levonható az a következtetés, hogy a munkáltató nem bizonyította az egészségi alkalmatlanságra alapított felmondási indokot. A foglalkozás-egészségügyi orvos működése ugyanis nem független a munkáltató működésétől, hiszen a munkáltató megbízása alapján jár el, ezért a véleményéért köteles a perben helytállni (Mfv. 10.212/2017.).

Az egészségi alkalmatlanság következtében kialakult helyzet

Köteles-e a munkáltató felmondással megszüntetni az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyát?

Megilleti-e állásidőre járó díjazás az érintett munkavállalót?

16/2017. számú munkaügyi elvi határozat.

Munkajog 2017.I. és 2018.I. szám.