# Mivel jár a jogellenes munkáltatói felmondás?

**A munkaviszony munkáltató általi jogszerű felmondásának számos kritériumnak kell megfelelnie, így többek között a felmondás indokolásának világosnak, valósnak, továbbá okszerűnek kell lennie. A Bán és Karika Ügyvédi Társulás szakértője, dr. Karika Márton ügyvéd az alábbiakban megválaszolja, hogy a felmondás indokolásával kapcsolatban említett követelmények mit is jelentenek a gyakorlatban.**

**Milyen esetekben szüntethető meg a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató által felmondással?**

A munkavállaló munkaviszonya felmondással a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból szüntethető meg.

**Mit jelent a felmondás világosságának követelménye?**

A bírósági gyakorlatban irányadó a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. számú állásfoglalása, amely kimondja, hogy a világosság követelményének „a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha az tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is”.

„Egy közelmúltban zárult, nyertes perünkön keresztül magyarázzuk el, hogy mit is jelent a világosság követelménye – mondja dr. Karika Márton ügyvéd. „Ügyfelünk munkaviszonyát a munkáltatója felmondással, 90 napos felmondási idővel megszüntette. A munkáltató a felmondás indokolásában a konkrét jogsértések részletesebb kifejtése nélkül csak általánosságban állította, hogy ügyfelünk évek óta nem megfelelően látja el munkakörét. A felmondás indokolása utalt továbbá a munkáltató által a korábbi üzleti évek vonatkozásában készíttetett, a munkáltató működését pénzügyi és gazdasági szempontból részletesen elemző, valamint gazdaságossági szempontból javaslatokat is tartalmazó, többoldalas, részletes könyvvizsgálói jelentésre, amely dokumentum egyébként a felmondás mellékletét is képezte.

A munkavállaló pert indított munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt és az ebből eredő igényének érvényesítése céljából. A kereseti kérelemben kifejtettük, hogy a felmondás indokolásának meg kellett volna felelnie a világosság, valóságosság és okszerűség hármas követelményének. A felmondás azonban nem felelt meg elsődlegesen a világosság követelményének. A világosság követelménye szerint ugyanis a felmondásnak, illetve a könyvvizsgálói jelentésnek tartalmaznia kellett volna azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyre a munkáltató a felmondást alapította. E dokumentumokból megállapíthatónak kellett volna lennie, hogy a munkáltatónál a továbbiakban miért nincs szükség ügyfelünk munkájára. A felmondásból és a könyvvizsgálói jelentésből azonban – e dokumentumok 14 oldalas nagy terjedelme ellenére – sem tűnt ki világosan a felmondás oka, a munkáltató sem a felmondásban, sem a könyvvizsgálói jelentésben nem jelölte meg, hogy a munkavállaló mely magatartásával, mely munkaköri kötelezettségét szegte meg. A bíróság a fenti érvelésünket elfogadva megállapította, hogy a felmondás indokolása nem felel meg a világosság követelményének, így a felmondás jogellenes” – mondta el dr. Karika Márton ügyvéd.

**Mit jelent a felmondási ok valóságának követelménye?**

A felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás szintén jogellenes. További követelmény e tekintetben, hogy a felmondás valóságának a felmondáskor objektíve fenn kell állnia. Például, ha a munkáltató a munkakör megszűnésére alapítja a felmondást, akkor a munkáltató a munkavállaló munkakörét valóban köteles megszüntetni, és jogellenes a felmondás, ha a felmondás indoka valótlan, tehát a munkavállaló munkakörének megszüntetésére ténylegesen nem került sor, illetve jogellenes a felmondás akkor is, amennyiben a felmondáskor a munkakör megszüntetésére még nem került sor, hanem arról csak később, a felmondás közlését követően határoz a munkáltató.

**Mikor okszerű a felmondás indokolása?**

A felmondás indokolásának, annak világossága és valósága mellett, okszerűnek is kell lennie ahhoz, hogy a munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése ne minősüljön jogellenesnek. A felmondás indokolása abban az esetben okszerű, amennyiben abból lehet következtetni arra, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban miért nincs szükség. Szintén saját praxisunkból említve egy példát: Egy adminisztratív munkakörben dolgozó munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése során a felmondás indokolásában a munkáltató a világosság és a valóságosság követelményének megfelelően kifejtette, hogy a munkavállaló nem készített el egy nyilvántartást. Ebben az esetben a felmondás indokolásában említett nyilvántartás elkészítése nem tartozott a munkavállaló munkaköri feladatai közé, hanem annak elkészítése egy másik munkavállaló kötelezettsége lett volna, így a fenti hármas követelmény közül az okszerűség követelménye nem állt fenn, és emiatt a felmondás szintén jogellenesnek bizonyult.

**A munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén is meg kell felelnie a felmondás indokolásának a fenti követelményeknek?**

A munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató által azonnali hatályú felmondással lényegesen súlyosabb jogsértések esetében kerülhet sor, így abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás indokának is világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie ahhoz, hogy a munkaviszony ily módon való megszüntetése ne minősüljön jogellenesnek.

**Melyek a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei?**

„A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló peres eljárást kezdeményezhet a munkáltató ellen igényei érvényesítése érdekében” – mondja a szakértő.

A legfontosabb jogkövetkezmény, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben a munkavállalónak okozott kárt, amelynek keretében az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. A munkavállaló azonban alternatív módon kártérítés helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget is. Ez utóbbi lehetőség olyan esetekben is anyagi kompenzációt nyújt a munkavállaló részére, amikor tényleges kára nem keletkezett, például azért, mert a felmondás közlését követően nyomban sikerült elhelyezkedni, és az új munkahelyén magasabb munkabérben tudott megállapodni a munkáltatóval, mint amennyit az előző munkahelyen keresett. Emellett természetesen a jogszabály kivételesen, abban az esetben, ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetése során súlyos jogsértést valósított meg (például többek között, ha a munkaviszony megszüntetése az egyelő bánásmód követelményébe vagy felmondási tilalomba ütközött), lehetővé teszi a munkaviszony helyreállítását is.

**Milyen gyorsan zárulnak le a munkaügyi perek?**

Az egyszerű megítélésű ügyek rendszerint gyorsan befejeződnek. Az említett első példában a világosság követelményének megsértését a munkaügyi bíróság már a második tárgyaláson kimondta. Természetesen a bonyolultabb megítélésű ügyeket, a tényállás precíz feltárása érdekében, a bíróság hosszabban tárgyalja, lehetőséget biztosítva a feleknek arra, hogy valamennyi releváns körülményt, illetve bizonyítékot a bíróság elé tárjanak.

Egy esetleges munkaügyi per súlyos jogkövetkezményekkel járhat a munkáltató számára. A bírósági eljárásban a munkáltató köteles bizonyítani azt, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat indokolása megfelelt a fenti követelményeknek, és a felmondás indokolása a felmondásban megjelölt indokokon kívüli egyéb indokokkal a bírósági eljárás során, utóbb már nem egészíthető ki. A bizonyítás esetleges sikertelensége pedig a munkáltató terhére esik. Mindezekre figyelemmel már a munkaviszony megszüntetése előtt érdemes a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos valamennyi körülményt mérlegelni és egy esetleges bírósági eljárásra felkészülni. Fontos hangsúlyozni azt is, hogy a munkaviszony megszüntetése során a munkáltatónak nemcsak a jelen cikkben említettekre, hanem számos egyéb körülményre is figyelemmel kell lennie (például írásbeliség követelményére, felmondási tilalmakra).

Annak érdekében, hogy a munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi megszüntetése ne minősüljön jogellenesnek, javasolt, hogy a munkáltatók a munkaviszony megszüntetése során körültekintően járjanak el, valamennyi körülményt vegyenek figyelembe, és szükség esetén forduljanak hozzáértő szakemberhez.