

Mit tehet a közalkalmazott, ha jogellenesen szüntetik meg jogviszonyát?

Mindenekelőtt jogorvoslattal élhet, azaz munkaügyi bírósághoz fordulhat, mégpedig a jogviszony megszüntetéséről szóló jognyilatkozat (felmentés, közös megegyezés) közlésétől számított harminc napon belül.

A korábbi szabályoktól (illetve a munkaviszony szabályozásától) eltérően, ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, nem minden esetben kérhető az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás. Annak csak az alábbi, súlyos jogsértések esetén van helye:

- ha a jogviszony megszüntetése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, az egyenlő bánásmód követelményébe, illetve felmentési védelembe ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket, vagy
- a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, a közalkalmazotti tanács tagjának (elnökének, a közalkalmazotti megbízottnak), illetve a munkavédelmi képviselőnek (munkavédelmi bizottság tagjainak) közalkalmazotti jogviszonyát a munkajogi védelem figyelmen kívül hagyásával szüntette meg, illetve
- ha a fegyelmi felelősség nem áll fenn, vagy annak megállapítása esetén az elbocsátás fegyelmi büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával.

Ha a bíróság a fenti okok miatt mondja ki az intézkedés jogellenességét, meg kell téríteni a közalkalmazott elmaradt illetményét (egyéb járandóságait), továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is.

Ha a közalkalmazott az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri, a közalkalmazotti jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ekkor - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a bíróság a munkáltatót a közalkalmazott legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére is kötelezi.

Ha a munkáltatói intézkedés más okból jogellenes (nem ütközik az egyenlő bánásmód vagy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe stb.), a közalkalmazotti jogviszony nem a bírósági per végeztével, hanem a megszüntetéséről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban szűnik meg, a közalkalmazott így nem jogosult elmaradt keresetre, ehelyett - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján - legalább két, legfeljebb harminchat havi átlagkeresetnek megfelelő általán-kártérítést ítél meg részére a bíróság.

Ha a jogviszony nem felmentéssel szűnt meg, a közalkalmazottat megilleti a munkavégzés alóli felmentés idejére járó átlagkeresete és a felmentés esetén járó végkielégítés is.

Mikor érdemes bírósághoz fordulni?

Közös megegyezést eredményesen megtámadni bíróság előtt szinte lehetetlen. A megállapodás két fél közös akaratából jön létre, így a közalkalmazott hiába is akarná megállapítani annak jogellenességét. Más kérdés, ha bizonyítani tudja, fenyegetéssel, kényszerrel vették rá a közös megegyezés aláírására, vagy megtévesztették. Ekkor lehet hivatkozni a megállapodás

érvénytelenségére. Szintén bírósághoz lehet fordulni, ha a munkáltató nem fizeti ki azokat a járandóságokat, amikről megállapodtak a megegyezés aláírásakor.

Ha a munkáltató egyoldalúan szünteti meg a jogviszonyt, az több okból is jogellenes lehet. Így például, ha nem foglalják írásba, ha nem indokolják meg, ha az indok nem valós, nem okszerű, vagy ha a felmentési védelem (pl. keresőképtelen betegség, terhesség) ellenére közlik a felmentést. Érdeemes bírósághoz fordulni például, ha a munkáltató a munkakör megszüntetésével indokolja a felmondást, valójában azonban a munkakör nem szűnt meg, legfeljebb átnevezték. Úgyszintén, ha létszámcsökkentés az indok, de ugyanarra a munkakörre mégis felvesznek munkaerőt.

Szakszervezeti tisztségviselővel közölt felmentés jogellenes akkor, ha nem kérték ki a felsőbb szakszervezeti szerv hozzájárulását, vagy a hozzájárulást a szakszervezet megtagadta, és ennek ellenére szüntették meg a jogviszonyt. (Ebben az esetben, ha a közalkalmazott kéri az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést, azt a bíróság nem mellőzheti). Nagyon fontos, hogy a munkáltatónak minden esetben tudnia kell, kik a választott szakszervezeti tisztségviselők! Ha a szakszervezet nem tájékoztatja a munkáltatót előzetesen a tisztségviselők személyéről, azzal együttműködési kötelezettségét szegi meg, és tisztségviselőit fosztja meg a munkajogi védelemtől.

Csoportos létszámleépítésnél a felmentési tilalom akkor akadály a felmentésnek, ha a közalkalmazott a jogviszony megszüntetésének szándékáról szóló előzetes tájékoztatás idején áll felmentési védelem alatt. Ilyenkor a felmentés csak a védelem megszűnésekor közölhető. (Emlékeztetőül: a tájékoztatás és a felmentés közlése közt legalább harminc napnak kell eltelnie). Ha például egy közalkalmazott a tájékoztatáskor keresőképtelen, csak akkor lehet a felmentést közölni, ha táppénze letelelik. Ha viszont a tájékoztatást követően válik keresőképtelenné, ez a felmentésnek nem akadály.

Más a helyzet a szakszervezeti tisztségviselő esetében: a munkáltató tájékoztathatja arról a szakszervezet beleegyezése nélkül is, hogy a leépítéssel érintett, azonban a felmentésig ki kell kérni a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését, és ha azt a szakszervezet megtagadja, a felmentés nem közölhető.

Gyakori, hogy a munkáltató nem fizeti ki a járandóságokat, vagy nem adja ki a papírokat, igazolásokat. Ilyenkor célszerű tisztázni az okokat, és békés megoldásra törekedni. Lehet írni felszólító levelet is, de ha ez nem vezet eredményre, munkaügyi bírósághoz kell fordulni.

Itt hívnánk fel a figyelmet arra, milyen veszélyei lehetnek annak, ha a közalkalmazott azonnali hatállyal, rendkívüli lemondással szünteti meg jogviszonyát. Könnyen előfordulhat, hogy a munkáltató jelentős kötelezettségszegést követ el, vagy olyan magatartást tanúsít, ami a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, ilyenkor helye lehet a rendkívüli lemondásnak. Ezt a munkáltató vagy elfogadja, és kifizeti a törvény szerint járó juttatásokat (azaz a felmentési időre járó átlagkeresetet, a végkielégítést, az esetleges kártérítést), vagy vitatja, és bírósághoz fordul, vagy egyszerűen nem fizet. Ebben az esetben fel kell készülni egy hosszas pereskedésre, és arra, hogy ha jogszerű is a közalkalmazott felmondása, járandóságait csak a per végeztével kaphatja meg.

2010. március 25.