

## Megtörtént jogesetek

### Munkavállalói jogvédelem:

**Ügyfelünk vezető állású munkavállalóként dolgozott egy élelmiszer feldolgozással foglalkozó cégnél. Tekintettel arra, hogy több személyes konfliktus alakult ki közöttük és a munkáltatója között, kezdeményezte a munkaviszonya közös megszüntetéssel történő megszüntetését.**

A munkáltató ebbe beleegyezett, és a felek abban is megállapodtak, hogy az ügyfelünket megillető 23 nap ki nem vett szabadságát, és az éves 100%-os vezetői bónuszát is megtéríti a munkáltató. Mindezt írásba foglaltan is vállalta a munkáltató, ugyanakkor a fizetési kötelezettségét nem teljesítette. Ezt követően ügyfelünk hozzánk fordult segítségért. Peren kívüli egyeztetés keretében felvettük a munkáltatóval a kapcsolatot, és felszólító levelünk hatására sikerült elérni, hogy egy héten belül átutalja ügyfelünknek az őt megillető 2,5 millió forintot.

**Ügyfelünk mérlegképes könyvelői szakképesítéssel rendelkezett, és gazdasági vezetőnek nevezték ki egy iskolában, azzal a feltétellel, hogy a pozíció betöltéséhez szükséges tanulmányokat elvégzi. Ügyfelünk ennek nem tett eleget a vállalt időben, ezért sajnos felmentéssel megszüntették a jogviszonyát. Ezt követően hozzánk fordult segítségért.**

Peres eljárásban a munkaügyi bíróságon megtámadtuk a felmentést. A bíróság megállapította, hogy a felmentés jogellenes volt a foglalkoztató részéről, mert azt, hogy ügyfelünk nem szerezte meg a szükséges képzést, a vezetői megbízásának a visszavonásával, és nem a jogviszonya megszüntetésével kellett volna orvosolni. Másrészt azért is jogellenesnek minősítették a felmentést, mert nem tartalmazta a felmentés bírósági megtámadásának lehetőségéről való tájékoztatást. Mindezek alapján 2,9 millió forint kártérítés megfizetésére kötelezte a bíróság az önkormányzatot.

**Ügyfelünk öt hónapja dolgozott egy cukrászában, ahol bár számtalan ponton sértett a munkáltató szabályokat. Ennek ellenére jól érezte magát a kollégái között, és lelkiismeretesen végezte a munkáját. A próbaidő sikeresen eltelt, ezt követően azonban kiderült, hogy ügyfelünk várandós. Már ekkor igénybe vette a segítségünket, hogy adjunk a számára tájékoztatást, milyen jogai vannak, elküldhetik-e amiatt, hogy ő gyermeket vár.**

Tőlünk természetesen azt a választ kapta, hogy a hatályos szabályok értelmében őt munkáltatói „rendes” felmondással nem küldhetik el, maximum indokláshoz kötött azonnali hatályú felmondással. Ügyfelünket megnyugtattuk, aki jogai ismeretében közölte a munkáltatójával az állapotát.

A munkáltató azonnal nem reagált a hírré, azonban egy hét múlva gazdasági okokra hivatkozva egy munkáltatói felmondást adott ügyfelünk kezébe, és addig nem engedték el, amíg a papírt nem írja alá. Bár ez közös megegyezésű munkaviszony megszüntetésénél jár érdemi jogkövetkezménnyel, ezzel is erősíteni akarta a pozícióját. Felmondásában arra hivatkozott, hogy nem tudnak terjeszkedni, és a jelenlegi helyhez viszonyítva túl sokan dolgoznak. Felajánlotta, hogy a felmondási idő kitöltése nélkül, az utolsó hónap kifizetésével hazaküldi a hölgyet, és ezzel úgy gondolta, eredményesen lezárta ezt a kellemetlen esetet.

Mielőtt bármilyen peres eljárás szóba került volna, először is bizonyítékot kellett „kreálni” a munkáltatóval szemben, amire egy egyezkedés vagy peres eljárás során hivatkozhatunk, ugyanis ügyfelünk várandósságát csupán szóban közölte. A jelenlegi munkajogi szabályok lehetőséget adnak arra, hogy a munkáltatót hivatalosan a felmondás közlését követően meghatározott határidőn belül is lehessen a terhességről értesíteni, ami után 15 napon belül a munkáltató semmissé teheti a felmondást.

Jelen esetben az volt a fő cél, hogy a kismama visszakapja az állását, hiszen egy terhes nő nagyon nehéz helyzetbe kerül, ha elbocsátják. Több olyan támogatás is van, pl. csed és gyed, amely csak akkor jár a kismamának, ha a szülés előtt biztosított volt. Munka nélkül ez a lehetőség sajnos elveszik, új munka találása is nagyon nehéz, ez hosszú évekre nehéz anyagi helyzetet idézhet elő. Emellett egy hosszú pereskedés sem éppen ideális ebben az időszakban.

Miután a munkáltató sokáig nem reagált a megkeresésre, telefonon is felvettük vele a kapcsolatot. Ezt követően a felmondást hivatalos levélben visszavonta a munkáltató, és ügyfelünk visszakapta az állását.

Mivel ügyfelünk veszélyeztetett terhes, ezért a várandósság további részében táppénzen lesz. Emiatt a munkáltató nem tudja a munkáját és az életét megkeseríteni, ugyanakkor ügyfelünk biztosított pozícióban marad, és így nyugodtan várhatja első gyermeke születését.

**Ügyfelünk munkáltatója béren kívüli juttatásként bevezette, hogy a telephelyén található étteremben, valamennyi munkavállaló számára egy meghatározott összegű hozzájárulást biztosít minden munkanapon az étkezéshez. A munkáltató az étkezési hozzájárulás felhasználási módjára írásos szabályzatot nem alkotott, így a munkavállalók körében az a szokás alakult ki, hogy az étkezési hozzájárulásokat egymásnak átengedték, illetve azokat más jogosult munkavállalók beleegyezésével felhasználták.**

Ügyfelünk, követve a munkahelyi szokást, pár alkalommal maga is felhasználta más munkavállalók étkezési hozzájárulását azok beleegyezésével. A munkáltató tudomást szerzett az étkezési hozzájárulások munkavállalók körében kialakult felhasználási szokásairól, és információt szerzett Ügyfelünk esetéről is.

A munkáltató ezért HR meghallgatásra hívta ügyfelünket, ahol előadták, hogy az étkezési hozzájárulások felhasználása nem átengedhető, azokat kizárólag az adott munkavállaló használhatja fel. A munkáltató álláspontja szerint ügyfelünk magatartásával súlyos szerződésszegést követett el, ami miatt helyreállíthatatlanul megrendült bizalom.

Végül a munkáltató Ügyfelünk munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására hivatkozva, felmondással megszüntette ügyfelünk 11 éve fennálló munkaviszonyát. Mivel a munkáltató a munkaviszonyt, ügyfelünk munkaviszonnyal összefüggő magatartására hivatkozva szüntette meg, ezért a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján végkielégítés nem illette meg.

Ügyfelünk bejelentette társaságunkhoz az eseményt. Társaságunk az ügyet kivizsgálta és miután úgy ítéletük meg, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyt, ezért a törvényes határidőn belül munkaügyi pert indítottunk a munkáltatóval szemben.

A munkáltató indoka nem felelt meg a felmondási ok hármas kritériumrendszerének, hiszen az sem valós, sem világos, sem okszerű nem volt. Ezen felül 11 éve fennálló munkaviszony tükrében az intézkedés rendkívül aránytalan volt. Mivel kizárólag ügyfelünk munkaviszonyát szüntették meg felmondással a pár száz forint értékű étkezési hozzájárulás felhasználása miatt úgy, hogy egyébként írásos szabályzat hiányában a munkavállalók széles köre ugyanezt a magatartást tanúsította, ezért az intézkedés diszkriminatív is volt.

A bíróság a keresetlevelet befogadta, majd megküldte az alperes munkáltató részére. A munkáltató a keresetlevél áttanulmányozását követően jogi képviselője útján egyezségi ajánlatot tett ügyfelünk részére. Mivel ügyfelünk a felajánlott összeggel elégedett volt, ezért a munkáltató és ügyfelünk között egyezségi megállapodás jött létre. Végül 1,5 hónappal a munkaviszony megszüntetését követően, több mint kétmillió forintot fizetett ki a munkáltató ügyfelünk részére, ezért közösen kértük a per megszüntetését.

**Ügyfelünk egy üzemben dolgozott, mint üzemvezető. Munkáját nagy szakértelemmel végezte, több újítást is bevezetett a cégnél. Ennek ellenére, legnagyobb megdöbbenésére, egyik napon behívta az ügyvezető az irodájába, és átadott számára egy felmondást. A levélben több valótlanosság, illetve számos általános megjegyzés szerepelt Ügyfelünkkel és munkavégzésével kapcsolatban.**

Ügyfelünk a felmondást továbbította Társaságunk felé. A felmondást megvizsgálva és a teljes esetet figyelembe véve megállapítottuk, hogy munkaviszonyát jogellenesen szüntették meg. Mivel nem felelt meg a felmondásra vonatkozó törvényi előírásoknak, így bíróság előtt megtámadtuk.

Az eljárás során a munkáltató Ügyfelünk igényét elismerte, és végül egyezség keretei között, megfizette részére a jogellenes felmondásból eredő kárát.