

MUNKAÜGYEK

Sok pert nyernek a munkavállalók

A munkaügyi pereknek körülbelül a fele a munkaviszony megszüntetése miatt indul, s az ügyek nagyjából ötven százalékát a munkavállalók nyerik meg.

Kulcsár Anna

Ezernyolcszáz munkaügyi per ítéletét vizsgálta meg az elmúlt évben a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja. A szakmai testület arra volt kíváncsi: mennyire egységes az ítélkezési gyakorlat, s milyen új jogi kérdések vetődnek fel. Sipőczné Tanczos Rita, a Kúria bírása, az elemzőcsoport tagja a most lezárult vizsgálódás eredményeiről elmondta:

a munkaügyi pereknek körülbelül a fele a munkaviszony megszüntetése miatt kezdődik, s az ügyek nagyjából ötven százalékát a munkavállalók nyerik meg. Ahhoz, hogy a felmondás érvényes legyen, az elbocsátó közlést indoklaival együtt írásba kell foglalni. Az indoklás pedig csak akkor jogszerű, ha megfelel a tényeknek, s egyúttal oksze-

rű magyarázatot ad a döntésre. Nem lehet indokként elfogadni azt, hogy valaki például egy alkalommal öt percet késett a munkahelyéről, s az sem pernyertes okfejtés, hogy az illető nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket – fejtette ki a Kúria bírása.

Jogsértő ezenkívül, ha a munkakörnek csupán az elnevezését változtatták meg. Abban még nem alakult ki egyöntetű gyakorlat, milyen következménye lehet mindennek. A munka törvénykönyve (Mt.) korábban súlyos konzekvenciákat fűzött a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez. A két éve hatályos új Mt. alapján viszont az elküldött alkalmazott csak kivételesen kerülhet vissza régi munkahelyére, kárát pedig a perben magának kell bizonyítania. Külön kutatást érdemel emellett, milyen gyakori a munkáltatók felmondásakor a diszkrimináció. Sok alkalmazott hivatkozik ugyanis arra, hogy a származása miatt küldték el, vagy azért váltak meg tőle, mert vidéken él, nő, esetleg elmúlt ötvenéves.

A munkáltatók egyébként leggyakrabban átszervezésre, létszámleépítésre hivatkozva szüntetik meg a munkaviszonyt. A bíróság ilyenkor nem vizsgálhatja, hogy a vállalkozás intézkedése célszerű, gazdaságos volt-e. Azt viszont a munkavállaló mindenképpen kifogásolhatja, ha átszervezés címén küldték el, de munkakörére hamarosan új embert alkalmaztak.