

CSOPORTOS JOG

PÁRATLAN OLDAL - LI. évfolyam 26. szám, 2007. június 29.

Csoportos létszámleépítés esetén a munkáltatónak nem kell megindokolnia, hogy kit miért kíván elbocsátani. Sem annak, aki egy éve, sem annak, aki harminchat éve dolgozik a cégnél. Még azt sem kellene mondania, hogy a felmondásnak "sem szakmai, sem emberi oka nincs", hanem "jogi" (oka van). Lefordítva: jogomban áll, tehát kirúglak. A munkavállalónak azonban nincs joga (nyilvánosan) elmondani, hogy mi és hogyan történt, vagy azt, hogy fogalma sincs, hogy miért (pedig sokan kérdezik). A csoportos létszámleépítés meglehetősen hosszú procedúra, a delikvenst harminc nappal előbb értesítik, hogy "...végrehajtását határozta el", majd jön a felmondási idő (akár hat-nyolc hónap), ez alatt a létszámleépített még állományban marad, és rá is vonatkozik a szabály, hogy minden olyan nyilatkozat, amely a munkaadó üzleti stb. érdekeit sértheti, fegyelmi eljárást von maga után. És akkor a létszámleépítettből fegyelmi úton eltávolított lesz. Elesik valamennyi olyan jogától, amelyet a hosszú munkás évek alatt megszerzett (pl. végkielégítés, amely a majdan munka nélkül eltöltött időre eső jövedelmét volna hivatva pótolni).

A munkajog és a szabad véleménynyilvánítás találkozása a boncasztalon.

Váradi Júlia