**Munkajogi Jogesetmegoldó Bajnokság 2016**

**„Kiközösítve”**

Harcos Hajnal 2011. március 1. napja óta állt a munkáltató alkalmazásában „értékesítési bonyolító” munkakörben. A munkaviszony fennállása alatt a munkáltató Hajnal munkáját sohasem kifogásolta, elégedetlenségnek nem adott hangot. A felperes 2015 októbere óta többször jelezte az alperes felé, hogy elviselhetetlen munkaterhet kell ellátnia, több ember munkáját végzi, amelyet hiba nélkül ilyen munkatempó mellett nem lehetséges ellátni. A felperes felelősségteljes pozíciót töltött be, így kérte a nehézségek mielőbbi megoldását, néha elkeseredett hangnemben. Erre a munkáltatótól érdemi válasz vagy intézkedés nem történt. E frusztrált helyzetben előfordult, hogy szakmai vitája támadt a kollégáival, azonban ezek a viták személyeskedésbe, meg nem engedhető hangnembe Hajnal szerint sohasem csaptak át.

Hajnal szeretett volna gyermeket. Ennek érdekében emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléseken vett részt. Négy alkalommal sikertelen volt a kezelés, a felperes nemrég, 2016. január 8-án kezdte meg az ötödik kezelést. A felperes szerette volna elkerülni, hogy a munkatársai tudomást szerezzenek a kezeléseken való részvételéről, valamint félt a munkáltató által alkalmazandó munkajogi következményektől, így e körülményről formálisan nem tájékoztatta a munkáltatóját, a kezeléseket saját szabadidejében, illetve szabadsága alatt végezték. Hajnal a munka hibátlan elvégzése érdekében a tavalyi szabadnapokat az idei évre csúsztatta át, mandula-műtétét és emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléseit szintén az aktuális munkateherhez, az alperesi érdekekhez igazította.

E körülményeket követően villámcsapás-szerűen érte a felperest 2016. március 10. napján a munkáltató felmondása. A felmondás indokaként a munkáltató Hajnal hangnemét, kollégáival együttműködésre képtelen, támadó, kioktató stílusát említette, illetve azt, hogy Hajnal a 2016. február 5-i vezetői értekezletre hívatlanul „berontott” és hangosan tette helyre a menedzsmentet a rossz munkaszervezés és az ebből adódó munkateher miatt.

Az alperesnél hatályos kollektív szerződés 8. pontja kimondja, hogy „*A munkáltató felmondása esetén, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével kapcsolatos, a felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. Az egyeztetésről jegyzőkönyvet kell felvenni.”*

Hajnal pert indított a munkáltató ellen. Időközben pszichológusnál is járt, aki azt tárta fel, hogy ő valószínűleg „mobbing” áldozata.

A bíróság hét munkáltatói alkalmazottat, korábbi kollégákat és feletteseket hallgatott meg, akik egybehangzóan állították, hogy Hajnal személyisége, stílusa és viselkedése miatt a közös munka ellehetetlenült. Konkrét esetet a kollégák említeni nem tudtak, de a vallomások egybehangzóak voltak Hajnal konfliktusos, elviselhetetlen stílusát, személyiségét illetően. Hajnal a bíróság előtt úgy nyilatkozott, hogy maga is észrevette, hogy a kollégái kerülték, tulajdonképp kiközösítették a munkahelyén.

**Hogyan döntene a munkaügyi bíróság helyében? Részletesen indokolja válaszát!**

**Beküldési határidő: 2016. november 27.**

**Beküldési cím: kartyas.gabor@jak.ppke.hu**