

BEUGRÓ FELADAT

Trükkös József (barátainak Bűvész Jóska vagy csak Jóska), 28 éves frissen végzett szakközépiskolai technikus volt, amikor úgy határozott, hogy ideje munkába állnia. Első munkahelyén, az amerikai tulajdonosú Entertainment Industries, Inc Magyarországi Fióktelepénél junior sales account coordinator munkakörben kezdett dolgozni. Munkakörében hirdetési felületeket és újfajta hirdetési platformokat kellett értékesítenie a hirdetni vágyó ügyfelek részére. Munkaszerződésében a munkavégzés helyeként az szerepelt, hogy az Entertainment Industries magyarországi irodái Budapesten, illetve bármely más megfelelő helyszínen, amelyet a cég a munkavállaló számára kijelöl vagy ilyenként elfogad. A munkaszerződés szerint a munkavállalóra minden esetben kiterjednek a munkáltató által kihirdetett belső szabályzatok. A kihirdetés szokásos módja az Entertainment Industries csoport esetében a cég Intranet felületén a „Policies” menüpont alá történő feltöltéssel történt és az egyes jelentősebb szabályzat-frissítésekről a helyi HR vezető is küldött egy emlékeztetőt, amelyben a frissített policy elolvasására figyelmeztette a munkavállalókat. A munkavégzés helyével kapcsolatosan egyetlen policy-frissítést adott ki a cég Jóska munkaviszonya alatt. Ezen frissítés értelmében, ha bárki 15 napot meghaladóan a munkáltató országán kívül kíván tartózkodni és dolgozni, azt be kell írásban jelentenie és az ilyen tartózkodásra és munkavégzésre a közvetlen munkahelyi felettesétől engedélyt kell kérnie. Ezen frissítés azonban – szerverhiba miatt – a CEE régió irodáiban az Intranet oldalon nem jelent meg.

Jóska legnagyobb meglepetésére kifejezetten jól érezte magát a multinacionális munkakörnyezetben, nagyon kedvelte a kollégáit és a kollégák is megkedvelték Jóskát. Ami ennél is fontosabb, Jóska ízes beszéde és agyafúrt gondolkodása az ügyfeleknek is nagyon imponált. Ennek megfelelően Jóska gyorsan emelkedett a vállalati ranglétrán és belépésétől számított másfél év múlva már gold rated key account manager pozícióba léptették elő (e-mail formában, a munkaszerződés formális módosítása nélkül).

Azonban a gyors siker, a felsővezetőktől jövő gratulációk, az egyre fokozódó érdeklődés személye irányában egy idő után kissé Jóska fejébe szállt. Úgy érezte, hogy a cég nélküle működésképtelen és így kicsit feszegetheti a határokat. Ez eleinte csak márkás órák és olasz öltönyök nagy mennyiségű megvásárlásában, valamint a céges eseményeken a vállalhatónál nagyobb mennyiségű alkohol elfogyasztásában nyilvánult meg, amit a fejesek néhány hümmögéssel elnéztek, tekintettel Jóska csillagászati értékesítési számaira.

2020 márciusától azonban valami megváltozott. A budapesti iroda kereskedelmi vezetője (aki formális cégjogi tisztséget nem töltött be, munkáltatói jogkört nem gyakorolt) e-mail formában elrendelte, hogy a pandémia miatt és a munkatársak egészségének védelme érdekében a budapesti iroda nem látogatható, mindenki köteles otthoni munkavégzésre áttérni. Bár az értékesítési számai (és ezáltal a negyedéves bónuszai) továbbra is jók voltak, Jóska valahogy elvesztette a cég iránti lelkesedését. Megítélése szerint a vezetőség nem jól kezelte a pandémiás helyzetet és Jóska fulladozott a bezártságtól budapesti albérletében. Ezért aztán úgy döntött, hogy kivesz egy hét szabadságot, amit arra használ, hogy budapesti albérletét felmondja, a bérelt ingatlanból kijelentkezzen, földi javait és ingóságait összeszedje és kiköltözzön a Bahama szigetekre a kollégák tájékoztatása nélkül. Jelentős megtakarításából vett egy karibi stílusú tengerparti villát és az egy hetes szabadsága lejártával ismét munkába állt.

Az új környezet és a friss tengerparti levegő áldásos hatásai következtében Jóska energiái megsokszorozódtak. A munkával töltött ideje 25%-kal, a neki tulajdonítható árbevétel 32%-kal növekedett a következő negyedévben (a valaha volt legnagyobb növekedési arány a cég esetében egy értékesítőre vetítve). Emellett, Jóska olyan alvási szokásokat alakított ki, aminek segítségével a budapesti időzóna szerinti munkaidejében minden esetben teljes körűen a munkáltatója rendelkezésére állt bármilyen céges megbeszélés, staff meeting és hasonló program céljából. Az elmúlt időszak rendkívüli teljesítménye alapján Jóska több írásos dicséretben részesült, mind a közvetlen munkahelyi felettese részéről, mind a Country

Manager – SVP For Sales CEE részéről, aki a közép-európai régió legmagasabb vezető beosztású executive-ja volt (becenevén „az Öreg”).

Ezen mesés szép életrészletnek egy buta incidens vetett véget. Jóska egy elég hosszúra nyúlt péntek esti bulizás során, magyar idő szerint hétfő reggel nyilvános Insta sztori-ban számolt be vadonatúj ismeretségéről négy feltűnő, újdonsült „baráttal”. Ez a sztori aztán futótűzként terjedt a cégen belül és eljutott Jóska közvetlen feletteséhez és az Öreghez is. A szituáció rendkívül kellemetlenül érintette Jóska vezetőit, így a londoni HR részleg közvetítésével felvették a kapcsolatot Jóskával. E-mailben kérték, hogy erősítse meg, hogy Magyarországon van és onnan dolgozik és hogy feladatait mindenben el tudja és el kívánja látni a jövőben is. Jóska erre, szintén e-mailben, azt válaszolta, hogy „Otthon tartózkodom és otthonról dolgozom a kereskedelmi vezető e-mailjében foglalt utasításnak megfelelően”. Ezen közlésen túl Jóska a tartózkodási helyére, címére vonatkozó kérdésekre nem volt hajlandó egyenes választ adni (minden más kérdésben viszont teljes mértékben együttműködött a céggel és munkáját továbbra is végezte).

A cég HR és adó-osztálya (külső tanácsadók bevonásával) megvizsgálta a helyzetet. Abból kiindulva, hogy Jóska a Bahama szigeteken tartózkodik, a tanácsadók arra a következtetésre jutottak, hogy a bahamai munkavégzése eredményeként Jóska az általa megkeresett jelentős fizetés alapján egy addicionális 25%-os adó-kockázatnak teszi ki a céget. Ezen kívül, a külső tanácsadók álláspontja szerint Jóska fenti magatartásával kapcsolatban felmerülnek – a reputációs kockázatokon túl – összetett társadalombiztosítási, munkajogi és letelepedési, illetve társasági jogi kockázatok is, és ezeket a központ meg is osztotta a magyarországi HR csapattal. Még néhány sikertelen egyeztetést követően a cég HR központjában az a döntés született, hogy Jóskától meg kell válni. „We should let Jozsef go.” – Ezt az e-mail-ben foglalt instrukciót kapta magyarországi HR-csapat, akik Önhöz, mint Magyarország legjobb munkajogászához fordulnak, hogy adjon tanácsot a következő kérdésekben:

Az Entertainment Industries tud-e érvényes felmondást közölni Józseffel a fenti magatartásai alapján? Ha igen, akkor milyen típusú felmondás közölhető Józseffel és milyen formában a magyar jog alapján?

Ha a felmondás közlésére Ön szerint nincsen jogszerű lehetőség, akkor milyen más módon lehet megszabadulni Jóskától?