

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének bírói gyakorlata

1. A munkajogviszony megszüntetése közös megegyezéssel:

A közös megegyezés a munkajogviszony megszüntetésére kötött megállapodás. Ezt a lehetőséget a feleknek mind a régi, mind az új Mt. biztosítja. A megállapodásra vonatkozó részletszabályokat azonban egyik sem tartalmazza. Útmutatást az Mt. indokolása, illetve a bírói gyakorlat ad.

Ezek alapján a munkajogviszonyt a felek közös megegyezésre irányuló nyilatkozattal bármikor megszüntethetik. Lehetőség van mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkajogviszonyt közös megegyezéssel megszüntetni. Lényeges feltétel, hogy a megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának.

Nem lehet ilyennek tekinteni a munkáltatónak azon nyilatkozatát, amely azon munkavállalói kérdésre, hogy „holnap már ne is jöjjenek dolgozni?” azt a választ adja, hogy tegyen belátása szerint.

A bírói gyakorlat kialakította azt az elvet, hogy a megállapodás tanulmányozására, aláírására elegendő időt kell biztosítani és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg (fenyegetőleg) hat vagy őt megteveszti.

A Legfelsőbb Bíróság a 2007.1630. számú elvi bírósági határozatában rögzítette, hogy kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, továbbá azt, hogy kérése esetén részére a munkáltató gondolkodási időt biztosít. Nem ilyen eset az, amikor a munkáltató a munkavállalót egy irodába bezárja azzal, hogy addig nem engedi ki, amíg alá nem írja a közös megegyezéssel történő munkajogviszony megszüntetésre irányuló megállapodást. Ezen idő alatt a munkavállalónak nem biztosítja a telefonálás lehetőségét.

A közös megegyezés során a felek rendezhetik vitás kérdéseiket, megállapodhatnak az egymással szemben támasztott igények sorsáról. A meg nem nyílt igényéről a munkavállaló azonban nem mondhat le. A lemondás csak annak időpontjában ismert követelésre vonatkozhat (EBH 2003/889.)

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a felek közötti megállapodás alapján a munkabérigényről is le lehet mondani. A gyakorlatban ez azért jelent problémát, mert a közös megegyezés során az általában alkalmazott megfogalmazás szerint „a munkavállaló lemond a munkáltatóval szembeni munkabérigényéről.” Ez azonban inkább egy egyoldalú nyilatkozat, még akkor is, ha a közös megegyezéssel megállapodásban szerepel.

A közös megegyezéssel történő munkajogviszony megszüntetés a felmondási védelem alatt is megtörténhet, akár azonnali hatállyal vagy a felek által meghatározott későbbi időpontban.

Ha a felek egy későbbi időpontot jelölnek ki a megszüntetés időpontjául, akkor nincs annak akadálya, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkajogviszony megszűnésének időpontjáig felmentse a munkavégzés alól.

Közös megegyezéssel történő munkajogviszony megszüntetésekor nincs a munkáltatónak törvényi kötelezettsége arra nézve, hogy felmondási időt biztosítson a munkavállalónak, azonban a felek felmondási idő kitöltésében is megegyezhetnek. Ezen túl érvényes az a megállapodás is,

amikor a munkáltató a munkavállalót a munkajogviszony megszűnésekor valamilyen összegű juttatásban részesíti. Sőt a felek abban is megállapodhatnak, hogy az Mt. felmondásra és végkielégítésre vonatkozó szabályait alkalmazzák a jogviszony megszüntetésekor.

Rendezhetik a felek a megállapodásban a polgári jogi szerződéseik sorsát is. Pl. versenytilalmi megállapodás, tanulmányi szerződés. Önmagában a közös megegyezés létrejötte nem jelenti a felek között létező polgári jogi szerződések megszűnését.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése nem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását.(BH 2010.20.) A versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaszerződés megszüntetéséről rendelkeztek.

A közös megegyezésnek az a rendelkezése, hogy a feleknek nincs egymással szembeni igényük, nem értelmezhető a tanulmányi szerződésből vagy a versenytilalmi megállapodásból származó igényről való lemondásként.

2. A közös megegyezésre irányuló tárgyalások és az ajánlati kötöttség szabályai:

A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése a munkajogviszony megszüntetéséről az egyik fél másikkal intézett ajánlatával és annak elfogadásával jön létre.

Az Mt. nem rendelkezik az ajánlattétel szabályairól ezért a bírói gyakorlat is a polgári jog szabályaira utal. A Ptk. 211.§-213. §-a az ajánlati kötöttségről az alábbiakat mondja: aki szerződés kötésére ajánlatot tesz, ajánlatához kötve marad, kivéve, ha a kötöttségét az ajánlat megtételekor kizárta.

Az ajánlattevő a kötöttségének idejét azonban meghatározhatja. A bírósági gyakorlat szerint, ha a munkáltató az ajánlat elfogadására 3 napot jelölt meg határidőként és a munkavállaló azt két napon belül elfogadta, akkor a közös megegyezés létrejött, a munkáltató már nem állhat el az ajánlatától.

Az ajánlati kötöttség idejének meghatározásának hiányában a jelenlevők között vagy telefonon tett ajánlat esetében az ajánlati kötöttség megszűnik, ha a másik az ajánlatot nyomban el nem fogadja.

Távollévőnek tett ajánlat esetében az ajánlati kötöttség annak az időnek az elteltével szűnik meg, amelyen belül az ajánlattevő – tekintettel az ajánlatban megjelölt szolgáltatás jellegére és az ajánlat elküldésének módjára – a válasz megérkezését rendes körülmények között várhatta.

Az LB. Mfv. 10.394/2001/3 döntésében kimondta, hogy vizsgálnia kell a bíróságnak, hogy a munkavállalónak volt-e módja és ideje a döntés megfontolására.

Amennyiben a munkáltató nem biztosított elegendő időt a gondolkodásra, illetve sürgette a munkavállalót és emiatt az nem tudott megfontolt és átgondolt döntést hozni, akkor az jogellenes fenyegetésnek minősül.

Nem jogellenes fenyegetés az, ha a munkáltató a munkavállalót arról tájékoztatja, hogy a közös megegyezés hiányában jogszerű fegyelmi eljárást indít, vagy feljelentést tesz ellene.

3. A megállapodás létrejötte, az egyértelmű akarat kinyilvánítása, a valódi szándék kifejeződése:

A bírói gyakorlatban fontos elem annak értékelése, hogy a felek között kialakult-e a közös megegyezésre irányuló szándék. A BH 1988.114. –ben megfogalmazott bírói álláspont szerint a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megegyezés létrejötte a felek olyan

határozott és azt kifejezésre juttató magatartása alapján állapítható meg, amelyből félreérthetetlenül kitűnik az a szándékuk, hogy a munkaviszonyt – közösen meghatározott időpontban – minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni.

A BH 2002.202. szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak.

Nem tekinthető ilyennek, ha a munkáltató közös megegyezés címmel, olyan iratot ad át a munkavállalónak, amelynek első bekezdése „Munkaviszonyát ilyen és ilyen határidővel felmondom. A munkaviszony megszűnésének módja közös megegyezés.” A munkáltató ezt követően még a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésével indokolja is a közös megegyezést. Segíthet azonban ebben az esetben az a polgári jogi elv, hogy a nyilatkozatokat, szerződéseket tartalmuk szerint kell megítélni. Ily módon az ellentmondó megfogalmazás ellenére felmondásként lehet kezelni a jelzett esetet, ha a munkáltató bizonyítani is tudja az indokolásban felhozott állításait.

Gyakran felmerül az a kérdés is, hogy szükség van-e jogorvoslati tájékoztatásra a közös megegyezés esetén. Kétoldalú megállapodások esetén erre nincs szükség, a munkáltatót csak az egyoldalú intézkedéseivel kapcsolatosan terheli jogorvoslati tájékoztatási kötelezettség.

Korábban ellentmondásos volt a bírósági gyakorlat a tekintetben, hogy a munkáltatót a megtámadásra adott válasz nyilatkozatában már terheli-e a jogorvoslati tájékoztatási kötelezettség. Születtek, olyan ítéletek, ahol ezt a bíróság mulasztásként értékelte, míg más esetekben nem látta ezt megállapíthatónak. A munkáltató megtámadásra adott nyilatkozatának kell jogorvoslati tájékoztatást adnia. (LB.Mfv.I.10.625/2000/4.)

Az Mt. azonban pontosan szabályozza a kérdést, e szerint a megtámadásra adott válasziratban nem szükséges az indokolás, különben ezt is felsorolta volna a kötelezettségek között. Én is ezzel értek egyet, hiszen a felek már kötöttek egy megállapodást, amelyre nem ír elő ilyen kötelezettséget a törvény, az ezt követő eljárási cselekmények során már nem „éled” fel a munkáltató jogorvoslati tájékoztatási kötelezettsége. Ha ebből a kontextusból kiragadjuk a cselekményeket és a válasziratot önmagában egy egyoldalú munkáltatói nyilatkozatként értékeljük, akkor eljuthatnánk a jogorvoslati tájékoztatási kötelezettségig.

A megtámadás egyébként érvénytelen, ha a másik fél, annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

4. A közös megegyezés és a munkajogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatok viszonya:

A közös megegyezést a felek sokszor a munkajogviszony megszüntetésének egyéb módjai helyett, annak alternatívájaként kötik meg. Gyakori, hogy a munkáltató a közös megegyezéses munkajogviszony megszüntetést preferálja a felmondás vagy azonnali hatályú felmondás helyett, mert úgy véli, ha „békében” válnak el egymástól, akkor nem kell tartania pl. attól, hogy a munkavállaló bosszúból különböző hatóságoknál bejelentést tesz a munkáltató valós vagy vélt szabálytalanságai miatt vagy munkaügyi pert indít.

Fentiek miatt a munkajogviszony megszüntetés jogcíme adott esetben vitássá válhat.

A BH 2002.75. jogeset arra ad példát, hogy a munkavállaló magatartása és a döntés teljességbe menése, hogyan befolyásolja a munkajogviszony megszüntetésének jogcímét. A munkaviszony rendes felmondással szűnik meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyának

közös megegyezéssel történő megszüntetését kéri, a munkáltató azonban a közös megegyezéshez nem járul hozzá, és a munkavállaló kérelmét felmondásnak tekinti, a munkavállaló pedig ezt tudomásul veszi és elfogadja, és a munkaviszonya – a munkáltató álláspontjának megfelelően – a felmondási idő letöltése után szűnik meg.

A bírói gyakorlat abban is egységes, hogy amennyiben a munkavállaló azonnali hatályú felmondással él és mindkét fél a munkaviszony megszüntetésének valamennyi esetére előírt kötelezettségeit teljesíti (pl. munkakör átadása, járandóságok megfizetése) nem ad alapot a munkajogviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének megállapítására. (BH 2006.66.)

5. A megtámadási jellegű és az anyagi jogi jellegű határidők:

A régi és az új Mt. is kétféle határidőt tartalmaz a megtámadási és a keresetindítási határidőt. A megtámadási határidő szubjektív határidő, mely 30 nap és a kényszer, a fenyegetés megszűnésétől, a tévedés felismerésétől számít. Az objektív határidő 6 hónap. Az elévülési szabályok vonatkoznak rá az elévülés nyugvása, megszakadása tekintetében. Ezek a határidők jogvesztők.

A másik határidő a keresetindítási határidő. Ez a megtámadási határidő után kezdődhet és ez 30 nap. Az új Mt. egyértelműsíti azt a 2008 óta élő korábbi bírói gyakorlatot, mely szerint a határidő a megtámadás eredménytelenségétől számít, amennyiben azt a másik fél nem fogadja el és kifejezetten nyilatkozik erről, vagy 15 napon belül nem válaszol.

Ez egy eljárásjogi határidő. Ha a fél az eljárásjogi határidőt mulasztja el, akkor a bíróság idézés kibocsátása nélkül elutasítja a keresetlevelet vagy a pert megszünteti.

A polgári jogi szabályok már korábban is egyértelműek voltak, de a legfelsőbb Bíróság a 2008-as eseti döntésével (LB Mfv. II.10.177/2008) változtatott a korábbi megengedő (munkavállaló számára kedvező) gyakorlaton és az eljárási határidő elmulasztásaként értékelte, ha a munkavállaló a munkáltató felé nem élt a megtámadási jogával, hanem egyből a bírósághoz fordult jogorvoslatért. A 2008 előtti bírói gyakorlat a 30 napon belül benyújtott keresetlevél esetén a megtámadást megtörténtnek tekintette.

6. A személyi körülmények vizsgálata a közös megegyezés munkavállaló általi megtámadása esetén:

Mindenképpen vizsgálni kell, hogy a munkavállaló tudott-e korábban a munkáltató munkaviszony megszüntetési szándékáról, illetve arról, hogy a munkáltató elégedetlen a munkavégzésével, vagy az valóban váratlanul érte (figyelmeztetések, korábbi tájékoztatás a nem megfelelő munkavégzésről) Fontos szempont a munkavállaló foglalkozása (takarító, Hr-es, jogász) nyilvánvalóan más várható el a különböző munkakört betöltő munkavállalóktól. Ugyanígy befolyásoló tényező a munkavállaló képzettsége, képessége, tapasztalata (pl. hogy jártas-e a közös megegyezésben, hogy milyen élettapasztalatokkal rendelkezik, vagy a munkaviszony megszüntetés jogi feltételeiben járatlan.) Fontos, hogy a munkáltató miről, milyen mélységben tájékoztatta a munkavállalót, hogy milyen volt a tárgyalások légköre (pl. kínos, de nyugodt) Ki rendelkezett alkupozícióval, ki kezdeményezte a közös megegyezést. A munkáltató biztosította-e a telefonálás, tanácskozás (másik munkavállalóval, Hr-sel, hozzátartozóval.) lehetőségét.

7. A munkáltató által adott tájékoztatás követelményei:

A tájékoztatás részletes, teljes körű, valóságos, nem hiányos, helyes tájékoztatás a kilátásba helyezett munkaviszony megszüntetési módok jogkövetkezményeiről (LB.Mfv. II.10.377/2007/2.) A munkáltató részletesen tájékoztatta-e a munkavállalót a választásként felkínált közös megegyezés és a rendes/rendkívüli felmondás közötti különbségről (BH 2001/340). A közös megegyezés felolvasása, ismertetése, visszakérdezés, megértette-e a munkavállaló.

8. Ráutaló magatartás:

Nem minősül ráutaló magatartásnak, önmagában az igazolások átvétele, de az sem, ha a munkavállaló akként nyilatkozik, hogy a munkaviszonyt megszünteti, de nincs időpont, mód. (LB.Mfv.II.10.447/1999/5.) Munkahelyén nem jelent meg, munkáltató nem tartott igényt a munkavégzésre (LB.Mfv. II. 10.777/2000/3.) Meghatározott időpontban új munkáltatónál lépett munkába (LB.Mfv.I.10.794/2006/5.)

Ráutaló magatartásnak minősül:

Nyilatkozatot nem írta alá, de iratait átvette, elszámolt, de egy évig nem vitatta (LB.Mfv. I.10.170/2008/3.)

Miskolc, 2014. január 7.

Szerző: Dr. Bujtor Gyula e.v.
munkaügyi tanácsadó