

Munkaviszony megszüntetés – tanulságok öt tételben

Visszatérő kérdés - különösen így a COVID idején -, hogy a munkajogviszony megszüntetésekor mely szempontok milyen prioritást élveznek. Időnként indokolt fellapozni az ítélkezési gyakorlatot, sokszor ugyanis a bírósági döntések adják meg kérdéseinkre a választ! Írásunk célja, hogy a jövőben segítséget nyújtson a felidézett helyzetek jogszerű megoldásához. A legtöbb munkaügyi per írásunk alcímeként megjelölt tárgyában indul. És természetesen a legtöbb kérdést ebben a tárgykörben érkezik Irodánkhoz! A közelmúltban közzétett néhány „perdőntő” kúriai ítéletet tekintjük át! Mert nemcsak a jó példából lehet tanulni!

Miként veszíthet pert a munkáltató alkalmazottja mulasztása esetén?

Napjaink örökzöld témája az idézett perbeli tényálláshoz hasonló: a felperes terhére rótt magatartás, az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a táppénzes iratok időben történő leadásának elmulasztása, a késedelmes teljesítés volt. Azonban a munkáltató még jobban „belehúzott”.

Együttműködési kötelezettség, általános magatartási követelményként evidencia a munkajogban. Egyarány vonatkozik a munkát adóra és vállalóra. Az együttműködési kötelezettség meghatározó részkötelezettsége a tájékoztatás. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését [Mt. 18. § (1) bek.] Különös hangsúlyt kap mindez a keresőképtelenség esetén.

A Kúria figyelemre méltó ítéleti indokolással állt elő. A perbeli esetben ugyanis azt kellett mérlegelni, hogy e kötelezettségnek a felek miként tettek eleget, és az adott esetben mi lett volna az elvárható magatartás. Eszerint a felperes *munkavállalói mulasztásban megvalósuló kötelezettségsszegése önállóan nem, csupán az alperes munkaadói magatartásával együttesen értékelhető*. A Kúria határozatában kimondta: a hosszabb ideje keresőképtelen állományban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben. *Mindennek a magasabb szintű együttműködési kötelezettségének azonban az alperes munkáltató nem tett eleget, a felperest írásban (levélben, e-mailben, ügyfélkapun keresztül) nem szólította fel a távolléte igazolására, a telefonon történő megkeresését sikerrel nem igazolta, a tőle elvárható magatartás tanúsítását a perben nem tudta bizonyítani, ezért a bizonyítatlanság az Alperes terhére esik.*

Ekként a felperes mulasztása az alperes együttműködési kötelezettségének teljesítésének hiányában, nem minősült olyan jelentős mértékűnek, amely a legsúlyosabb munkáltatói intézkedést jogszerűen megalapozza. S mint tudjuk, a konjunktív feltételek bizonyításának hiányában pedig az azonnali hatályú felmondás jogellenes.



Összességében: munkáltatói optikán keresztül szemlélve: a hosszabb ideje keresőképtelen állományban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben. A munkavállaló igazolások késedelmes leadásában megvalósuló kötelezettségszegésének súlya a munkáltató előbbi magatartásának vizsgálatával ítélni lehet meg (BH2021. 24.). Prózaian fogalmazva: a munkáltató tétlensége, hogy nem szólította fel gyakorta alkalmazottját, adjon igazolást, súlyosabb megítélés alá esett, mint a munkavállalói mulasztás.

Próbaidő szóban kikötve – jogszerű az azonnali hatályú felmondás?

Mint a Colombo krimisorozatban: az elején megtudjuk, ki a tettes. Esetünkben mi a perbeli verdíkt. A Kúria döntése: *az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre történő munkavállalói hivatkozás hiányában a szóbeli megállapodás szerinti tartalommal jön létre érvényesen a munkaszerződés, amely ily módon tartalmazhat próbaidő-kikötést (BH2020. 310.).*



A próbaidő ugyanis az Mt. 45. § (5) bekezdése alapján a munkaszerződés lehetséges tartalmi eleme, azt a felek a munkaszerződésben köthetik ki a törvény rendelkezése szerint. A munkaviszony azonban az Mt. 42. § (1) bekezdése alapján munkaszerződéssel jön létre, amelyet az Mt. 44. §-a alapján írásba kell foglalni. Ugyanezen jogszabályhely rendelkezése szerint azonban az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló, és csak 30 napos határidőn belül hivatkozhat. Ebből következően ennek hiányában az alaki kötöttség megsértésével létrejött munkaszerződés érvényes. A munkaviszony a szóban kötött munkaszerződés tartalma szerint jött létre [Mt. 42. § (1) bek.]. Ezért jogszabálysértés nélkül vizsgálható, hogy a felek szóbeli konszenzusa tartalmazta-e és milyen feltételekkel a próbaidő-kikötést. A felek az egyeztetés során próbaidőben állapodtak meg, melyet a felperes a május 16-án írásba foglalt munkaszerződés aláírásával megerősített: eszerint április 3-ától kezdődően próbaidejét töltötte. Ennek az Mt. 45. § (5) bekezdésében foglalt leghosszabb időtartama (3 hónap) alatt, május 23-án közölte a munkaadó az azonnali hatályú felmondás [Mt. 79. § (1) bek. a) pont], így az jogszerű volt..

A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel - két „összezsengő” okiratban?

Az Mt. 31. §-a szerint a munkaviszonyra is alkalmazandó Ptk. 6:70. § (2) bekezdése szerint a szerződést írásba foglaltnak kell tekinteni akkor is, ha nem ugyanaz az okirat tartalmazza valamennyi fél nyilatkozatát, hanem a szerződő felek külön okiratba foglalt jognyilatkozatai együttesen tartalmazzák a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítását. Ennek megfelelően a felek közötti munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás nemcsak akkor jön létre, ha az arra vonatkozó okiratot mindkét fél aláírja, hanem abban az esetben is, ha a felperes, mint munkavállaló írásba foglalt és közölt ajánlatát a nyilatkozatban foglalt tartalomnak megfelelően az ajánlati kötöttség fennállta alatt, azt a munkáltató változatlan feltételekkel elfogadja [Ptk. 6:66. §, 6:69. § (1) bekezdés]. A perbeli esetben a felek egybehangzó szándékát bár két okirat tartalmazta, azok egyező tartalmára figyelemmel a felperes munkajogviszonya a megállapodás szerinti napon megszűnt. [BH2021. 23].



A határozott idejű munkaviszony megszűnés – a tájékoztatás „mellékes”

A Kúria megállapítása szerint: a felperesi keresetben írt alperesi joggal való visszaélés nem valósulhatott meg, mert a munkajogviszonyának megszűnése a felek akaratától független, objektív körülmény bekövetkeztét feltételezi. Ennek folytán alperes munkáltatói akaratnyilatkozatára, tevőleges magatartására a felperes munkajogviszonya megszűnéséhez nem volt szükség, így nem merülhetett fel az sem, hogy alperes jogát visszaélve gyakorolja. Az alperes képviselőjeként eljáró személy tájékoztatása vonatkozásában sem merülhetett fel ez a körülmény, mivel olyan jognyilatkozat esetében, ami nem keletkeztet jogot vagy kötelezettséget, eleve kizárt a joggal való visszaélés lehetősége. *Összegezve: a határozott időtartamra kötött munkaszerződés esetén a munkaviszony a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, objektív körülmények bekövetkezésével automatikusan megszűnik [BH2021. 51.].*

Egyszeri késedelmes bérfizetés – megalapozza-e a munkavállaló azonnali hatályú felmondását?

A perbeli esetben a munkáltató munkabérfizetési kötelezettségét nem megfelelő módon és mértékben teljesítette, *A munkáltató lényeges kötelezettségét szegte meg, amelyet - mivel a késedelmes munkabérfizetés a munkavállaló létfenntartását veszélyeztet - jelentős mértékűnek kell tekinteni akkor is, ha az egy alkalommal és csak részben történt.* Bérfizetésre ezért határidőben a munkáltató akkor is köteles, ha munkavállalójával szemben olyan vizsgálatot folytat, amelynek eredményeként utóbb esetleg vele szemben kártérítési igénnyel élhet. A

bérfizetés elmaradása a munkavállaló megélhetését veszélyezteti, így annak részbeni teljesítése is az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgálhat. Azaz, a munkabérfizetési kötelezettség elmulasztása a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet akkor is, ha a késedelem nem huzamosabb ideig állt fenn és a munkáltató mulasztása nem visszatérő jellegű, hanem egyetlen alkalommal történt [BH2020. 215.]



dr. P. Horváth Ügyvédi Iroda