

Az együttműködési kötelezettség megszegésének vizsgálata munkáltatói felmondás okszerűsége kapcsán

Tényállás

A konkrét ügyben a felek a munkáltató kezdeményezésére szóban megállapodtak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében, a munkavállaló átadta a munkakörét és az átadás-átvétel során rögzítésre került, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésre került. Azonban ezt követően nem született meg az írásbeli megállapodás a munkáltató által a munkavállaló részére megküldött közös megegyezés tervezete alapján, mivel az abban foglaltakat a munkavállaló kifogásolta, hiányolva belőle a szóbeli megállapodás egyes elemeit. A munkáltató újabb tervezetet küldött, ám a munkavállaló ezt sem fogadta el. A munkavállaló ezt követő üzeneteire (összesen 9 db üzenetre!) - melyben a munkavállaló azt is jelezte, hogy fennállónak tekinti a munkaviszonyát és további utasításig távmunkában áll a munkáltató rendelkezésére - a munkáltató nem válaszolt, hanem kb. két hét elteltével többek között arra hivatkozással, hogy a munkavállaló nem jelent meg a munkahelyén felmondással megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát.

A munkavállaló a fentiek alapján pert indított a munkáltatóval szemben és keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésére figyelemmel 1.552.050 forint kompenzációs átalány megfizetésére kérte kötelezni.

Első- és másodfokú döntések

Az első fokon eljáró bíróság a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a munkáltató megszegte együttműködési kötelezettségét, amikor nem válaszolt a munkavállaló emailjeire, de ettől függetlenül úgy ítélte meg, hogy ez nem mentesítette a munkavállalót a munkahelyén való megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól és nem jogosította fel arra, hogy önállóan döntsön arról, hogy távmunkában áll rendelkezésre. Mindezek alapján az első fokon eljáró bíróság okszerűnek és jogszerűnek ítélte meg azon munkáltatói felmondási hivatkozást, mely szerint a munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert a munkavállaló nem tett eleget munkavégzési helyén való megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettségének.

A másodfokon eljáró bíróság a munkavállaló fellebbezése alapján megváltoztatta az elsőfokú bíróság döntését és a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kötelezte a munkáltatót 1.552.050 forint kompenzációs átalány és 1.060.000 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére. Kötelezte továbbá a munkáltatót 93.123 forint elsőfokú és 124.164 forint fellebbezési, valamint 8.000 forint csatlakozó fellebbezési illeték megfizetésére.

A másodfokú döntés szerint a munkáltató nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható és ezért a munkavállaló alappal hivatkozhatott munkáltató felróható magatartására.

A másodfokú bíróság döntése szerint a munkáltató a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményeivel ellentétesen járt el, amikor a felperessel nem közölte, hogy a vezérigazgató által elfogadott ajánlattól miért tért el a közös megegyezés tervezte. Munkáltató megsértette az együttműködési kötelezettségét is, amikor a közös megegyezés elfogadása hiányában - kifejezett felperesi kérés ellenére - nem adott határozott utasítást arra, hogy a felperesnek a továbbiakban fel kell-e vennie a munkát, meg kell-e jelennie másnap, vagy a munkaviszony megszüntetéséről egyéb módon intézkedik, holott az alperes a felperest nem kívánta foglalkoztatni.

A másodfokú bíróság azt is rögzítette, hogy a felek közötti, a munkaviszony lezárására vonatkozó egyeztetési folyamat miatt kialakult speciális helyzetre és körülményekre figyelemmel az utasítás adási joggal rendelkező munkáltatónak kellett volna egyértelművé tennie, hogy a továbbiakban a munkavállalónak mi a kötelezettsége, hogyan kell eljárnia, amely utasítás fogadására a munkavállaló egyébként készen állt.

A Kúria elvi jelentőségű döntése

A munkáltató élt felülvizsgálati kérelemmel, mely alapján a **Kúria helybenhagyta a másodfokú döntést**, kiemelve, hogy a másodfokú bíróság a munkavégzési helyen történő megjelenés elmulasztásának kérdése tekintetében alappal tulajdonított jelentőséget a felek munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándékának, az átadás-átvételi jegyzőkönyvben foglalt egyértelmű, múlt időben megfogalmazott megállapodásának, a munkakör és a munkaeszközök átadásának.

A Kúria elvi éllel rögzítette, hogy

- a munkaviszony alanyait a munkaviszony fennállásának teljes tartama alatt terheli az együttműködési kötelezettség és
- a kialakult helyzetben a munkáltató okszerűen nem hivatkozhatott a megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettség megsértésére és
- megállapította, hogy ebben az esetben a munkaviszonyt felmondással megszüntető munkáltatói intézkedés okszerűsége körében nem jogszabálysértő annak vizsgálata, hogy a munkáltató úgy járt-e el, ahogy az adott helyzetben elvárható.

Összegezve kiemelendő, hogy minden esetben megfelelő körültekintéssel kell eljárni egy munkaviszony megszüntetése kapcsán, hiszen akár a folyamattal kapcsolatos nem megfelelő együttműködés is jogellenességet és kártérítési kötelezettséget eredményezhet.