

JOGALKALMAZÁS

Bankó Zoltán

A munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában*

A munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok közül a közös megegyezés a munkajogi normák által a legkevésbé körülírt, igaz ez a közsféra és a magánszféra törvényeire egyaránt. Ezek a szabályok a munkajogviszony megszüntetésének egyik lehetséges formájaként rögzítik a közös megegyezéssel történő munkajogviszony megszüntetést, anélkül, hogy részletesen szabályoznák azt. Ennél fogva a bírói gyakorlat szerepe ha lehet, még nagyobb súlyúnak mondható, mint más megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok esetében. Többek között ezért is található a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában szép számmal olyan eseteket, amelyekben a közös megegyezéssel munkajogviszony megszüntetés volt a jogvita tárgya.

A közös megegyezésre irányuló tárgyalások, 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. Mivel a munkajogi szabályok nem rendelkeznek a közös megegyezésre tett ajánlatról és arról, hogy ha valamelyik fél a másik felé ilyen ajánlatot tesz, meddig lesz ahhoz kötve, a bírói gyakorlat a polgári jog szabályait hívja fel, amennyiben ezzel az ajánlati kötöttséggel kapcsolatosan vita merült fel a felek között. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló szerződésnél az ajánlati kötöttség polgári jog szabályai alkalmazhatók. Az ajánlati kötöttség fennállása alatt az elfogadó nyilatkozat átvételének megtagadása jogellenes [EBH 2001. 463]. A jelenleg hatályos Polgári Törvénykönyv az ajánlati kötöttség szabályait a következőképpen rendezi: aki szerződés kötésére ajánlatot tesz, ajánlatához kötve marad, kivéve, ha kötöttségét az ajánlat megtételekor kizárta. Az ajánlattevő kötöttségének idejét meghatározhatja. Ennek hiányában jelenlevők között vagy telefonon tett ajánlat esetében az ajánlati kötöttség megszűnik, ha a másik az ajánlatot nyomban el nem fogadja. Távollevőnek tett ajánlat esetében az ajánlati kötöttség annak az időnek 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.

Előzetes tárgyalást követően a munkáltató által megszozegett és aláírt közös megegyezésről szóló megállapodás tervezete nem a munkáltató egyoldalú intézkedésének,

* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

hanem szerződési ajánlatnak minősül, melyet a munkavállaló visszautasíthat, ezért erre rendkívüli felmondási jog nem alapítható [EBH 2000. 355].

A megállapodás létrejötte, a „félreérthetetlen és valódi” szándék kifejeződése

Kulcsfontosságúnak mondható a közös megegyezés bírói gyakorlatában annak az értékelése, hogy a felek között kialakult-e a közös megegyezésre irányuló szándék (ez természetesen annak vizsgálatát jelenti, hogy a munkavállaló valóban akarta-e a munkajogviszony megszüntetésének ezt a módját). Ezzel kapcsolatos állásfoglalásokat már a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve hatályba lépése előtti időkből is találunk: a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megegyezés létrejötte a felek olyan határozott és azt kifejezésre juttató magatartása alapján állapítható meg, amelyről félreérthetetlenül kitűnik az a szándékuk, hogy a munkaviszonyt – közös meghatározott időpontban – minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni [BH 1988. 114].

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak [BH 2002. 202].

A közszolgálati jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése e jogviszonyt érintő lényeges jognyilatkozat. A közös megegyezés akkor állapítható meg, ha a felek minden lényeges kérdésben azonos álláspontra jutottak. Ez olyan határozott nyilatkozat és magatartás alapján állapítható meg, amelyből félreérthetetlenül kitűnik az a szándék, hogy a közszolgálati jogviszonyt minden egyéb körülménytől függetlenül közös meghatározott időpontban kívánják megszüntetni [BH 2002. 203].

Helytálló a bírói gyakorlatra hivatkozás, amely szerint a közös megegyezés akkor állapítható meg, ha a felek minden lényeges kérdésben azonos álláspontra jutottak. Ez olyan határozott nyilatkozat és magatartás alapján állapítható meg, amelyből félreérthetetlenül kitűnik az a szándék, hogy a közszolgálati jogviszonyt minden egyéb körülménytől függetlenül, közös meghatározott időpontban kívánják megszüntetni [BH 2002. 203].

A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel bármikor megszüntetheti a munkaviszonyt. A munkaviszonynak az ilyen módon történő megszüntetéséhez mindkét fél feltétel nélküli akaratelhatározása szükséges. Ebben kifejezésre kell juttatni a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot és annak időpontját [BH 1993. 469].

A közös megegyezés írásba foglalása

A szabályok a közös megegyezéses munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatosan alaki követelményként az írásba foglalás kötelezettségét írják elő a felek számára, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése csak írásba foglalva érvényes. Ezt a szabályt a jogalkalmazás árnyalta, azokat az eseteket sorolhatjuk ide, amikor a közös megegyezés írásba foglalása valamilyen ok miatt elmarad. A munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli munkáltatói igazolás átadása és átvétele egymagában nem tekint-

hető írásba foglalt közös megegyezésnek. Ha azonban a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, egymagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége [BH 1999. 331].

Ha a munkavállalónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatát a munkáltató szóban elfogadta, ennek megfelelően a felek a munkaviszonyt a munkavállaló kezdeményezésére felszámolták, utóbb alaki okból a munkavállaló a megszüntetés jogellenességére nem hivatkozhat [BH 1999. 42].

A fegyveres szerv hivatásos állományú tagja jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésénél a felek egybehangzó és írásba foglalt nyilatkozata szükséges. Ez azonban nemcsak egyetlen iratba foglalva lehetséges, hanem külön-külön készült okiratokkal is, amennyiben azok tartalma – a megszüntetés lényegét tekintve – azonos [BH 1999. 387.].

A közös megegyezés és a munkajogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatok viszonya

A közös megegyezés sokszor alternatívája más munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatoknak, így adott esetben vitássá is válhat az, hogy mi volt a megszüntetés jogcíme. 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 [BH 2002. 75].

A munkavállaló rendkívüli felmondásakor a munkaviszony megszüntetése valamilyen esetre előírt kötelezettségek teljesítése (pl. munkakör átadása, járandóságok megfizetése) nem ad alapot a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének megállapítására [BH 2006. 66].

A munkavállaló által indokolás nélkül közölt rendkívüli felmondás érvénytelen. Ha a munkáltató ennek ellenére a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése iránt intézkedett, a felek munkaviszonyát – az akaratelhatározásuk tartalma szerint közös megegyezéssel kell megszüntetnek tekinteni [BH 1994. 512].

A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszűnése esetén a rendkívüli felmondás kilátásba helyezése miatt tett jognyilatkozat nem támadható meg sikeresen a munkavállaló részéről. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás – a jogszabály összes feltételét figyelembe véve – jogszerű lett volna-e [BH 2002. 74].

A közös megegyezés jogkövetkezményei

Főszabály szerint a közös megegyezés egyetlen jogkövetkezménye az, hogy a munkajogviszony a felek által meghatározott időpontban megszűnik. Ebből fakadóan más jogkövet-

kezményeket jogszabályok nem kötnek a közös megegyezéshez (például végkielégítés fizetését). A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodásban a felek előírhatják a rendes felmondás szabályainak (teljes vagy részbeni) alkalmazását [EBH 2005. 1338]; (ez természetesen csak a relatív diszpozitivitást főszabályként rögzítő Munka Törvénykönyve hatálya alatt állókra igaz).

A törvény értelmében a közszolgálati jogviszony közös megegyezésen alapuló megszüntetése esetében a köztisztviselőnek sem felmentési járandóság, sem végkielégítés nem jár [BH 2001. 299]; (és a fentiek értelmében a felek ettől érvényesen nem is térhetnek el).

A közös megegyezés megtámadása kényszerre és fenyegetésre hivatkozással

Kiforrottnak és sokat idézettnek mondható a bírói gyakorlat a közös megegyezés megtámadásával kapcsolatosan.

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 biztosított volna [EBH 2007. 1630].

A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszűnése esetén a rendkívüli felmondás kilátásba helyezése miatt tett jognyilatkozat nem támadható meg sikeresen a munkavállaló részéről [BH 2002. 74].

Ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés vagy valamely magatartás miatt – a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének hiánya esetén – jogszerű eljárás megindítását helyezi kilátásba, e körülmény nem jelent jogellenes fenyegetést [BH 1998. 50].

A közös megegyezés megtámadása tévedésre, megtévesztésre hivatkozással

Tükröződik a „jog nem tudása nem mentesít el” azokban az esetekben, amikor a munkavállaló a közös megegyezést tévedésre hivatkozással (például arra hivatkozva, hogy nem tudott arról, hogy a közös megegyezés aláírása esetén járandóságoktól esik el) támadja meg. A Munka Törvénykönyve a tévedésre való hivatkozás lehetőségét igen szűk körben engedi meg: a megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt [Mt. 7. § (1) bek.].

Nem járt sikerrel a munkavállaló azon hivatkozása sem, amikor a korengedményes nyugdíjazására tekintettel közös megegyezéssel szüntette meg a munkaviszonyát, a bíróság alaptalannak ítélte meg a munkáltatóval szemben arra alapított kártérítési igényét, hogy a munkáltató a korengedményes nyugdíja összegéről nem tájékoztatta [BH 2001. 397].

A közös megegyezés és a munkajogviszonyhoz kapcsolódó mellékmegállapodások sorsa

A munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a fentiek értelmében a munkajogviszony megszűnését eredményezi, ami nem jelenti azt, automatikusan a munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások is hatályukat veszítik. Ezek közül leggyakrabban a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés sorsa válik kérdésessé a közös megegyezés megkötését követően.

A munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése nem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását [BH 2010. 20]. A munkajogviszonyt megszüntető közös megegyezés érvényessége nem zárja ki a munkaszerződés szerinti versenytilalmi megállapodás ellenértékének megalapozott követelését. Ezért a munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkajogviszony megszüntetésében állapodtak meg. A felek kifejezett rendelkezése hiányában ugyanis a versenytilalmi megállapodás megszüntetésére akkor sem hivatkozhat az alperes alappal, ha a megállapodás megfogalmazása szerint a munkaszerződés megszüntetéséről rendelkeztek. Azon kitévél pedig, miszerint egymással szemben követelésük nem áll fenn, nem lehet kiterjesztően értelmezni.

A tanulmányi szerződéssel kapcsolatosan egy köztisztviselői jogviszony áthelyezéssel történő megszüntetése kapcsán (amely három fél közös akaratelhatározásaként szünteti meg a jogviszonyt és keletkeztet újabbat) mondta ki a Legfelsőbb Bíróság, hogy a munkáltatónak az áthelyezéshez való hozzájárulása nem jelenti automatikusan a tanulmányi szerződésből származó visszatérítési igényéről való lemondást is [EBH 2000. 250]. Ez értelemszerűen a közös megegyezéshez való hozzájárulásra is igaz, attól, hogy a munkáltató hozzájárul a munkavállaló által kezdeményezett közös megegyezéshez, még nem jelent automatikusan egy fennálló tanulmányi szerződésből származó igényről való lemondást. A fentiekben már hivatkozásra került a Legfelsőbb Bíróságnak az az elve, hogy nem lehet kiterjesztően értelmezni a feleknek azt a közös megegyezésben általában szereplő megállapodását, mely szerint a feleknek egymással szemben követelésük nem áll fenn. Ebből következően a feleknek kifejezetten rendelkezniük kell arról, hogy a tanulmányi szerződésből származó kötelezettségüket hogyan kívánják rendezni (eltekintve a munkáltató visszafizetési igényétől).