

Hogyan szükséges indokolni az azonnali hatályú felmondást?

A Kúria egyik legújabb munkaügyi tárgyú ítéletében kimondta, hogy a bíróságot nem köti az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés, hanem az intézkedés jogszerűségét vizsgálja, és azt, hogy a munkáltató döntésében felhozott magatartás megfelel-e a felmondásban hivatkozott törvényi rendelkezésnek. Rögzítette továbbá, hogy a munkavállaló kötelezettségszegésének értékelésekor figyelembe kell venni a szervezetben elfoglalt helyét, beosztását, illetve a kötelezettségszegésének lehetséges hatásait.

Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban általánosságban elmondható, hogy az két különböző okra alapítható, így indok lehet, ha a másik fél szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, vagy olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.

A Munka Törvénykönyve (Mt.) szerint az azonnali hatályú felmondás egy olyan címzett, egyoldalú és indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti. A felmondásnak valósnak és okszerűnek, az indokolásnak pedig világosnak kell lennie. A világos indokolás követelményének nem felel meg a törvény rendelkezéseinek egyszerű idézése, de nem szükséges kifejezetten rögzíteni, hogy a cselekedet mennyiben volt szándékos vagy súlyos gondatlansággal elkövetett. Ennek hiánya az intézkedést nem teszi jogellenessé.

A felmondás indokolásával kapcsolatos előírások körében a Kúria hivatkozott döntése most azt az álláspontot alakította ki, hogy a felmondásban gyakorlatilag nem szükséges rögzíteni, hogy az azonnali hatályú felmondást a felsorolt két ok közül melyikre is alapítja a felmondással élő, elegendő csupán az Mt.-nek az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó passzusára – az Mt. 78. § (1) bekezdésére – hivatkozni.

A tárgybeli ügyben a munkáltató munkaszerződés módosítást kezdeményezett valamennyi munkavállalónál, így az ügyben érintettnél is, a munkaidő és a munkabér átmeneti, azonban előre meg nem határozott időtartamú csökkentése miatt. A munkaadó a koronavírus járvány miatti kereslet visszaesésre hivatkozott. A munkavállaló a módosítást, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által felajánlott további módosítási javaslatokat sem volt hajlandó elfogadni, és a társaság ügyvezetőjéhez fordulva panaszt tett a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben. A vele szemben folytatott eljárást illegálisnak, inkorrektnek nevezte, kiemelve, hogy annak célja az volt, hogy munkavállaló felmondással távozzon a cégtől annak érdekében, hogy ne kelljen részére a több mint 20 év után járó végkielégítést megfizetni.

Rövid időn belül a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyt, azzal az indokkal, hogy a panaszlevél több állítása a valóságtól eltérő tényeket közölt, jogalap nélküli inkorrekt és illegális eljárással kapcsolatos vádakot tartalmazott, amivel a munkaviszonya alapját képező tartós bizalmi viszony részéről megszűnt.

A munkáltató a felmondásában csupán az Mt. 78. § (1) bekezdésére utalt az azonnali hatályú felmondás jogalapjaként – az alpontok megjelölése nélkül. A munkavállaló álláspontja szerint így az intézkedés nem felelt meg a világos indokolási kötelezettségnek. A Kúria azonban kifejtette, hogy a munkáltató a felmondásban a bizalomvesztés tényét rögzítette, így ebből egyértelműen megállapítható volt, hogy a felmondást az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapította.



Az egységes joggyakorlat szerint annak nincs jelentősége, hogy a felmondás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját külön megjelöli-e, vagy esetleg mindkettőre hivatkozik. Ezen minősítés a bíróságot nem is köti, mert a bíróság a felmondást annak tartalma szerint minősíti, a felhozott indokok alapján.

A Kúria megállapította, hogy a munkavállaló a munkaköréből adódóan, a vezetőség tagjaként különös bizalmi viszonyban állt a munkáltatóval, az Mt. alapján őt terhelő együttműködési kötelezettség ezért fokozottan érvényesült. Erre tekintettel nem fogadható el, hogy felettese megkerülésével és lejáratására alkalmas módon, a munkavállaló a saját érdekeinek előtérbe helyezésével, hamis állításokkal tegyen panaszt az ügyvezető felé. Figyelemmel arra, hogy a panaszban nem csupán saját véleményét adta elő, hanem tényállításokat is tett, az nem véleménynyilvánításként volt értékelhető, már nem fér bele a véleménynyilvánítás, mint munkavállalói alapjog kategóriájába.

A fentiekre tekintettel a Kúria megalapozottnak találta a munkáltató azonnali hatályú, bizalomvesztésre alapított felmondását, különös jelentőséget tulajdonítva a munkavállaló vezető beosztásának.