

A munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodás tévedésre hivatkozással is megtámadható

A Kúria egy közelmúltban megjelent ítéletében kimondta, hogy a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezés érvényessége megtámadható, ha a munkáltató a megállapodás aláírásakor valamely lényeges körülményben tévedésben volt és a tévedését a munkavállaló okozta.

A vonatkozó ügyben a munkáltató az általa alkalmazott ügyvezető képességeivel elégedetlen volt, így indítványozta, hogy mondjon le. Miután erre nem került sor, pár nappal később a taggyűlés az ügyvezetőt ezen tisztségéből azonnali hatállyal visszahívta, majd másnap a munkaviszony megszüntetésére is közös megegyezéssel sor került. A megállapodás szerint az ügyvezető a versenytilalmi kötelezettség alól felmentést kapott, továbbá a felek rögzítették, hogy a munkaviszony megszűnése napján az ügyvezető átadja a munkáltató részére a munkaviszony alatt keletkezett iratokat, a számítógépen tárolt, a munkáltatóval kapcsolatos adatokat, illetve átad minden ehhez való hozzáféréshez szükséges jelszót és kódot.

Nem sokkal később a munkáltató tudomására jutott, hogy a taggyűlési határozat meghozatalát megelőző 2 nappal az ügyvezető több száz céges e-mailt küldött át a saját e-mail címére, amely e-mailek jelentős üzleti titkokat tartalmaztak, és ezen adatokat saját pendrive-jaira is letöltötte.

A munkavállaló jogsértő magatartására tekintettel a munkáltató azonnali hatályú felmondással élt és a közös megegyezést bíróság előtt megtámadta, valamint kérte kötelezni a munkavállalót 12 havi távolléti díjának átalánykompenzációként történő megfizetésére. A jogellenességet arra alapította, hogy megsértésre kerültek a munkaszerződés titoktartási rendelkezései, valamint a munkáltató belső szabályzatai, amelyek rögzítik, hogy a munkavállalók a munkával kapcsolatos dokumentumokat nem jogosultak saját eszközeikre lementeni.

A munka törvénykönyve kimondja, hogy a megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette.

A Kúria kifejtette, hogy jelen esetben a bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy a munkáltató – akinek szándéka egyértelműen és bizonyítottan az ügyvezető jogviszonyának megszüntetésére irányult – a közös megegyezést választotta volna azon lényegesnek minősülő tény tudatában is, hogy a jogviszony megszüntetésének szóba kerülését követően, de a megállapodás megkötése előtt az ügyvezető a nevezett jogsértést elkövette.

Megállapítást nyert, hogy a munkáltatótól nem várható el a közös megegyezéssel történő megszüntetés esetén, hogy rákérdezzen arra, hogy a munkavállaló esetleg tanúsított-e olyan magatartást, amely bármely jogszabályt, a munkaszerződést, vagy bármely szabályzat rendelkezéseit sérti, így nem hivatkozhat arra a munkavállaló ilyen esetben arra, hogy a munkáltató a jogsértést felismerhette volna.

A munkáltató az üzleti titkai megóvása érdekében az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsította, nem adott engedélyt, sőt kifejezetten tilalmazta az üzleti titok továbbítását, illetve arról másolat készítését, továbbá a közös megegyezésben is kiemelte a munkavállaló üzleti titok megtartására vonatkozó kötelezettségét.

A perbeli bizonyítékok alátámasztották, hogy a munkáltató tévedésben volt a megállapodás aláírásakor és a jogsértés ismeretében a munkaviszonyt nem közös megegyezéssel szüntette volna meg, hanem azonnali hatályú felmondással.

A Kúria kiemelte továbbá azt is, hogy jogszerűen kérheti ilyen esetben a munkáltató a vezető jogviszonyának jogellenes megszüntetése esetén járó 12 havi távolléti díjnak megfelelő kompenzáció megfizetését, mivel ez a munkavállaló jogellenes magatartása folytán a jogszabályban meghatározott jogkövetkezmény és nem károkozás címén kerül megállapításra.