



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.016/2021/17.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Nagy-Kozák és Pátzay Ügyvédi Iroda (cím6., ügyintéző: dr. Nagy Gábor ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a Varga János Tamás és Társai Ügyvédi Iroda (cím10 ügyintéző: dr. Lakner Krisztina ügyvéd) által képviselt **alperes1.** (Cím1) **alperes** ellen munkabér megfizetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.174/2020/12. sorszámu ítélete ellen a felperes által 13. számon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.292.238.- (egymillió-kettőszázkilencvenkettőezer-kettőszázharmincyolc) forint elmaradt munkabért és ezen összeg után 2019. május 6-tól a kifizetés napjáig járó, minden naptári félév teljes idejére a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, valamint 64.600 (hatvannégyezer-hatszáz) forint és ÁFA elsőfokú és 32.300 (harminckettőezerháromszáz) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

Kötelezi a másodfokú bíróság az alperest, hogy az állam javára – külön felhívásra – fizessen meg 77.534 (hetvenhétezer-ötszázharmincnég) forint eljárási és 103.379 (százháromezer-háromszázhetvenkilenc) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2008. február 6. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban. A felperes 2019. április 4. napján írásbeli kérelmet terjesztett elő,

melyben a munkaviszonya 2019. április 30. napjával történő megszüntetését kérte. Az illetékes HR vezető a felperes írásbeli kérelmére április 4-én rájegyezte, hogy „átvettem. Utolsó munkaviszonyban töltött nap 2019. április 30.” és a papírt aláírásával látta el. A felperes utolsó munkanapján 2019. április 30-án a munkavégzést követően utasításra a HR irodában megjelent. A személyzeti vezető közös megegyezéssel megállapodást tervezetet készített elő, melyhez egy másik munkavállaló munkaviszonyát megszüntető közös megegyezéssel megállapodást használt mintaként. A személyzeti vezető a közös megegyezéssel megállapodás tervezet 2. pontjában a korábbi mintából benne hagyta, hogy a munkáltató az utolsó munkában töltött naptól számított 5 napon belül átutalással 1.292.238.- forint megállapodási díjat megfizet a munkavállaló részére.

[2] A személyzeti vezető a közös megegyezéssel megállapodás tervezetét kinyomtatta, odaadta a felperesnek és megkérte őt, hogy olvassa el, amennyiben azzal egyetért, írja alá. A felperes a megállapodás tervezetet elolvasta és aláírta. Ezt követően a személyzeti vezető a megállapodást átvitte a HR vezető részére, aki azt ugyancsak aláírta, majd a megállapodás egy példányát átadta a felperes részére. A személyzeti vezető elkészítette a leszerelési lapot, melyben a megállapodási díj rovatot üresen hagyta. A felperes a leszerelési lapot átolvasta, majd aláírta. A leszerelési lap tanúsága szerint az alperes 10 nap szabadságmegváltás, valamint 2700.- forint gépjármű útiköltség megfizetésére köteles.

[3] A felperes 2019. június első napjaiban levélben sérelmezte, hogy a közös megegyezéssel megállapodás 2. pontjában szereplő összeget nem kapta meg. Az alperes válaszelevelében előadta, hogy a megállapodási díj adminisztrációs hibából került a megállapodásban feltüntetésre, a megállapodási díjról megegyezés nem született, a feltüntetett összeg téves.

Kereset és ellenkérelem

[4] A felperes keresetében 1.292.238.- forint elmaradt munkabér és ezen összeg után 2019. április 30-tól járó késedelmi kamatok megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[5] Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkáltató a megállapodásban 1.292.238.- forint megállapodási díj megfizetését vállalta, ennek azonban nem tett eleget. A közös megegyezéssel megállapodást az alperes készítette és annak összecszerúségét is az alperes dolgozta ki. A közös megegyezéssel megállapodás megkötésére kifejezetten az alperes általi fizetési kötelezettség vállalására tekintettel került sor. Több, mint tíz évig dolgozott folyamatosan az alperesnél, a megállapodási díj arányos és igazolható. A megállapodás a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 14. § alapján a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával létrejött. Érvényes és egyben kikényszeríthető megállapodást kötött, a megállapodásból egyértelmű jogok és kötelezettségek származtak mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra. A megállapodásban foglaltaktól az alperes egyoldalúan nem állhat el, az abban vállalt megállapodási díj megfizetésére köteles. A felek a

megállapodást közös megegyezéssel hozták létre írásban, azt módosítani vagy megszüntetni is csak együttesen és írásban lehet. Tagadta, hogy a 2009. április 30-i időponthoz ő ragaszkodott volna.

[6] Az alperes olyan multinacionális vállalat, amelynél európai szinten magas és hatékony szintű szakmailag elismert HR és jogi osztály működik, ennek tükrében adminisztrációs hibára történő hivatkozás nem elfogadható. Jogszabály sem ismeri azt a kifejezést, hogy adminisztratív hiba. A figyelmeztetést felhívták, hogy gondosan olvassa el a megállapodást, melyet megtett, és ezután kérték, ha megfelelőnek találja azt, akkor írja alá, melyet szintén megtett. Így számára teljesen érthetetlen az adminisztrációs hibára való hivatkozás. A felperes munkajogban járatlan, amennyiben valóban adminisztrációs hiba történt, úgy az alperes munkavállalói hibáztak, ami azonban a felperes igényének jogalapját nem érinti.

[7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkaviszonyát a felperes kívánta megszüntetni, oly módon, hogy a felmondási idő letelte előtt szűnjön meg a munkaviszonya. Emiatt került sor a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre, nem pedig a felperes hivatkozása szerint az alperes általi fizetési kötelezettség vállalására tekintettel. Az április 4-i ajánlatban és ezt követően sem kérte a felperes semmilyen összeg megfizetését, nem egyeztettek megállapodási díjról, e tekintetben megállapodás sem jött létre.

[8] A felperes 2019. április 4-i kérelme a munkaviszony megszüntetés szándékát és időpontját tartalmazza, mindez elegendő egy közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéshez. A peres felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel való megszüntetésében már április 4-én megállapodtak díjfizetés nélkül.

[9] A közös megegyezéssel megállapodásba a megállapodási díj megfizetésére vonatkozó kötelezettségvállalás figyelmetlenségből nem került törlésre, adminisztrációs hiba történt, „mely olyan akarathiba, amely értelmezéssel orvosolható”. E tekintetben hivatkozott a BH1999.531 számú eseti döntésben foglaltakra. Az adminisztrációs hibát igazolja, hogy a megállapodási díj összege a felperes munkabérével semmilyen összefüggésbe nem hozható. A felperestől elvárható lett volna, hogy az alperes figyelmeztetést felhívja arra, hogy a korábbi megbeszélésekkel ellentétben a megállapodás megállapodási díjat tartalmaz. Ennek elmulasztásával a felperes a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét szegte meg. A felperes a leszerelési lap aláírását követően sem kérdezett rá a megállapodás és a leszerelési lap tartalma közötti ellentmondásra, mely magatartása az Mt. 6. § (1)-(2) bekezdéseiben foglalt általános magatartási követelményeket, az adott helyzetben elvárható magatartás, és az együttműködési kötelezettség elvét sérti.

Az elsőfokú bíróság döntése

[10] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Az alperes érveit megalapozatlannak találta a vonatkozásban, hogy 2019. április 4. napján megszületett volna a felek között a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre vonatkozó megállapodás, ekkor ugyanis a felperes munkaviszony megszüntetésére irányuló kérelmét az áruháza HR vezetője csak írásban tudomásul vette. A felperes kérelméből és a HR vezető megjegyzéséből nem állapítható meg, hogy a felek közötti munkaviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor és az sem, hogy a megszüntetéssel összefüggő jogokat és kötelezettségeket a felek rendezték volna.

[11] Alaposnak találta az elsőfokú bíróság az alperes azon hivatkozását, hogy a peres felek közötti munkaviszonyt megszüntető megállapodásba adminisztrációs hiba folytán került bele a megállapodási díj, mely fizetési kötelezettséget az alperes részére nem keletkeztet. Utalt a bírói gyakorlatra és a BH1999.531. számon megjelölt döntésre, mely szerint a nyilvánvaló elírás nem sorolható a megtámadásra okot adó akarathibák körébe, elírás esetén nincs szükség az intézkedés megtámadására. Az elsőfokú bíróság szerint alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy a közös megegyezéssel megállapodás aláírására kifejezetten a megállapodási díj fizetésére vonatkozó alperesi kötelezettségvállalásra tekintettel került sor. Ennek a felperes 2019. április 4-i kérelme ellentmond, ebből ugyanis egyértelműen megállapítható, hogy a felperes a közös megegyezéssel megállapodást nem a megállapodási díj fizetésére történő kötelezettségvállalásra tekintettel írta alá, hanem azért, mert április 30. napjával kívánta a munkaviszonyt megszüntetni, melyhez a közös megegyezéssel megállapodásra volt szükség, miután a felmondási idő még nem telt el.

[12] Az elsőfokú bíróság alaposnak találta azt az alperesi hivatkozást, hogy a felperesnek a közös megegyezéssel megállapodás aláírásakor tanúsított magatartása az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdéseiben foglalt alapvető követelményeinek nem felelt meg. A megállapodási díj felperes részére történő megfizetésére még csak utalás sem hangzott el, a felperes által elolvasott és aláírt leszerelési lap megállapodási díj rovata üres volt, miközben a felperes által ugyancsak elolvasott és aláírt közös megegyezéssel megállapodás 1.292.238.-forint megállapodási díjat tartalmazott. Mindezek ellenére a felperes a munkáltató jelenlévő képviselőjének figyelmét az ellentmondásra nem hívta fel, és az ellentmondás okára nem kérdezett rá.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[13] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereseti kérelemnek történő helyt adást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 6.§ (1) bekezdését és az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 6:8. §-át.

[14] Előadta, hogy az alperesnek – amely nemzetközi hírű és elismert multinacionális cég – kifejezetten a munkaviszonnyal kapcsolatos rendelkezések és nyilatkozatok megtételére alkalmas szakmai apparátusa van, amely egyrészt kellő szakmai és jogi ismeretekkel, másrészt megfelelő gyakorlattal is rendelkezik. Megállapítható, hogy az alperes arra hivatott dolgozója szerkesztette meg, majd írta alá és pecsételte le a megállapodást, mely egyértelműen szerződésnek minősül, hiszen a felperes az alperesi ajánlatot, mint akaratával mindenben megegyezőt elolvasás után helybenhagyólag aláírta. Vitathatatlan jogi tény tehát, hogy létrejött 2019. április 30-án az érvényes szerződés, amely ily módon teljes egészében köti az alperest, az joghatás kiváltására messzemenőleg alkalmas. Az alperesi körben felmerült dolgozói mulasztás kizárólag az adott dolgozó fegyelmi vagy egyéb felelősségét alapozza meg, de semmiképpen nem teszi érvénytelenné a felek között létrejött megállapodást. Arra, hogy az alperesi dolgozó felróhatóan járt el, az alperes az Mt. 6. § (1) bekezdése szerint nem hivatkozhat, az ugyanis alapelvi szinten rögzíti, hogy felróható magatartásra előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat. Töretlen továbbá a bírói gyakorlat abban a körben, hogy még előrehaladott korú idősebb személynél sem fogadja el azon hivatkozást, hogy olvasatlanul írt alá bizonyos nyilatkozatot vagy szerződést, de egy multinacionális cégtől ilyen tartalmú védekezés jogilag és az életszerűséget szem előtt tartva is teljes egészében elfogadhatatlan és megalapozatlan. A felperes elolvasta az okiratot és az abban szereplő ajánlatot elfogadta, fel sem merült a felperesben, hogy ténylegesen nincs szándéka az alperesnek az okiratban szereplő összeget részére kifizetni. A felperes 11 évig folyamatosan kifogástalan munkavégzéssel segítette az alperes gazdasági tevékenységét, maximálisan jóhiszeműen bízhatott abban, hogy az alperes arra hivatott dolgozói által megszerkesztett okiratban szereplő összeg kvázi ellentételezése annak a precíz és lelkiismeretes munkának, amelyet ő az alperes érdekében több mint egy évtizeden keresztül végzett. A megállapodás szerződésnek minősül, amelyet az alperesnek meg kellett volna támadja, majd neki kellett volna bizonyítania a megtámadás alapjául szolgáltatkat.

[15] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a megállapodási díjról a felek között nemhogy tárgyalás nem volt, de még csak említésre sem került közöttük. A felperes ilyen igénnyel nem élt az alperes felé és nem is egyeztetett az alperessel. Az alperesben fel sem merült, hogy a felperesnek bármilyen összeget fizessen a munkaviszony megszüntetésére tekintettel, hiszen erre nézve jogszabályi kötelezettsége, de egyéb indoka sem volt, így az okirat elkészítésekor adminisztrációs hiba történt, mely bárhol előfordulhat, még egy nemzetközi hírű és elismert multinacionális vállalatnál is. A felperest a munkaviszony megszűnésére tekintettel nem illette volna meg végkielégítés, de 30 napnál hosszabb felmondási idő sem, figyelemmel arra, hogy saját maga kívánta megszüntetni a munkaviszonyt. Az alperes tanúvallomásokkal igazolta, hogy az alperesnél nagyon ritka, hogy a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés során a felek megállapodási díjban állapodnak meg, erre jellemzően akkor kerül sor, ha azt valamilyen speciális körülmény indokolja, így például egészségügyi okból felmerülő alkalmatlanság. A felperes munkaviszonyának megszüntetése körében ilyen speciális körülmény nem merült fel. A felperes a munkaviszonyát maga kívánta megszüntetni és pusztán azért került sor a megállapodás aláírására, mert a felperes a felmondási idejét nem kívánta letölteni. A leszerelési lap a megállapodási díjat nem tartalmazza, ezért már csak az életszerűség is azt kívánta volna, hogy a felperes a két dokumentum közötti ellentmondásra rákérdezzen, vagy legalábbis jelezze azt az alperes felé. A felperes ezt nem tette meg, mely magatartás sérti az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében foglalt általános magatartási követelményeket. Mindezek alapján megállapítható, hogy a megállapodás adminisztrációs hiba okán tartalmazta a

megállapodási díj összegét, melynek tárgyában a felek között akarategység nem volt. Miután az adminisztrációs hiba nem minősül megtámadásra okot adó akarathibának az Mt. 28.§ és a bírói gyakorlat alapján, ezért az irreleváns. A megállapodás megtámadására okot adó akarathiba nem volt megállapítható, az érvénytelenség megállapításának nem volt előfeltétele az Mt. 28., 29. §-ban szabályozott eljárás, másrészt pedig a megállapodásban szereplő megállapodási díj, mint adminisztrációs hiba értelmezéssel orvosolható akarathiba, az elsőfokú bíróság döntése érdemben helyes. A felperestől az adott helyzetben elvárható lett volna, hogy miután részletesen áttanulmányozta az okiratokat, az alperes figyelmét felhívja arra, hogy a korábbi megbeszélésekkel ellentétben a megállapodás megállapodási díjat tartalmaz, illetve az általa aláírt két dokumentum között ellentmondás van. A felperes ezen eljárása sértette a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét, valamint a tájékoztatási kötelezettséget.

A másodfokú bíróság döntése

[16] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozott.

[17] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[18] A fellebbezés elbírálásakor alkalmazandó, 2021. január 1-től módosult Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, határozott kérelmet arra, hogy az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét a másodfokú bíróság mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül, és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértés alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.

[19] A Pp. 369. § (3) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfelelőségét. Az anyagi jogi felülbírálat során a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítheti, és ennek alapján a tényállást módosíthatja, kiegészítheti (a) pont), a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonhat le, a megállapított tényeket másként minősítheti (c pont).

[20] A másodfokú bíróság észlelte, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást nem folytatta le és az ítélete hiányos: az elsőfokú bíróság anélkül döntött a szerződés értelmezése tárgyában, és anélkül állapította meg, hogy figyelmetlen munkavégzésből adódó adminisztrációs hiba volt a megállapodási díj, hogy a felperest meghallgatta volna a szerződés megkötésére nézve. Ezért a másodfokú bíróság a másodfokú tárgyaláson a felperest a Pp. 253.§ a) pontja szerint eljárva meghallgatta. Ezen túlmenően az elsőfokú ítélet nem tartalmazza a felperes munkakörét, munkabérét, valamint a felek által kötött megállapodás tartalmát, holott annak mind a tényállás, mind a jogi következtetés során kiemelt jelentősége van, ezért azt a másodfokú bíróság az alábbiak szerint pótolta: a felperes áruellátási felelős munkakörben dolgozott, utolsó munkabére 235.000 forint/hó volt. A felek által 2019. április 30-án aláírt munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás az alábbiakat tartalmazta: a munkavállaló 2019. április 4-én kezdeményezte a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését. A munkáltató és a munkavállaló ezennel egybehangzó kijelentéssel megállapodnak abban, hogy a közöttük a jogelődnél 2008. február 6. óta fennálló határozatlan idejű munkaviszonyt az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontja alapján 2019. április 30-ával közös megegyezéssel megszüntetik. A munkavállaló utolsó munkában töltött napja 2019. április 30. napja. A szerződés 2. pontja szerint a felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalónak a munkavállaló munkaviszonya megszűnéséig napjáiig járó munkabérét, továbbá a munkavállaló 2019. évi arányos szabadsága igénybe nem vett részének pénzbeli megváltását és 1.292.238.- forint megállapodási díjat legkésőbb az utolsó munkában töltött napjától számított öt napon belül átutalással a munkavállaló részére megfizeti. A 3. pont a munkakör átadást, a 4. pont az igazolások kiadását szabályozza. Az 5. pont egyoldalú joglemondó nyilatkozatot tartalmaz, mely szerint a munkavállaló kijelenti, hogy jelen megállapodással megszüntetésre kerülő munkaviszonyból eredően a fenti 2. és 4. pontban foglaltak teljesülése esetén a munkáltatóval szemben semminemű további követelése nincs. A 8. pont szerint a felek jelen megállapodást a mai napon elolvasás és megértés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írták alá.

[21] Az Mt. 14. §-a szerint az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel.

[22] Az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:4. § (1)-(2) bekezdése szerint a jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat. Jognyilatkozat szóban, írásban vagy ráutaló magatartással tehető. A 6:5. § (1) bekezdése szerint a jelenlévők között tett jognyilatkozat nyomban hatályossá válik.

[23] A Ptk. 6:8. § (1), (3) bekezdései szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. Jogról lemondani vagy abból engedni kifejezett jognyilatkozattal lehet. Ha valaki jogáról lemond vagy abból enged, jognyilatkozatát nem lehet kiterjesztően értelmezni.

[24] A Ptk. 6:63. § (1)-(2) bekezdése szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás akkor feltétele a szerződés létrejöttének, A 6:64. § (1)-(2) bekezdése szerint, aki a szerződés megkötésére irányuló szándékát egyértelműen kifejező és lényeges kérdésekre kiterjedő jognyilatkozatot tesz, nyilatkozatához kötve marad. Az ajánlati kötöttség ideje az ajánlat hatályossá válásával veszi kezdetét. A Ptk. 6:66.§-a szerint az ajánlatot az azzal való egyetértést kifejező jognyilatkozattal lehet elfogadni. A Ptk. 6:69. § (1) bekezdése szerint a szerződés akkor jön létre, amikor az elfogadó jognyilatkozat hatályossá válik.

[25] A Ptk. 6:86. § (1) bekezdése szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.

[26] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes által 2019. április 4-én írásban kezdeményezett munkaviszony megszüntetés és arra az alperesnek adott válasza nem minősült közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésnek. Az írásbeli nyilatkozatok nem tartalmazták a felek kifejezett és egyértelmű, feltétel nélküli, kölcsönös akaratnyilatkozatát a munkaviszony megszüntetésre és annak módjára. A hivatkozott iratban a felperes kérte a munkaviszonyának 2019. április 30. napjával való megszüntetését, melyre az alperes rávezette, hogy az utolsó munkaviszonyban töltött nap 2019. április 30. napja. Ebben az iratban sem a megszüntetésre vonatkozó kifejezett és egyértelmű feltétel nélküli akaratnyilatkozat, sem pedig a munkaviszony megszüntetés módja nem került szabályozásra, az mindösszesen a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kezdeményezés, de nem megállapodás volt. Ebből kifolyólag helytállóan vizsgálta az elsőfokú bíróság a 2019. április 30. napján kelt közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést.

[27] Az eljáró bíróságoknak abban a kérdésben kellett állást foglalniuk, hogy miként értelmezhető az alperes azon hivatkozása, hogy az 1.292.238.- forint megállapodási díj elírásaként adminisztrációs hibaként került bele a szerződésbe.

[28] Az alperes perbeli nyilatkozataiban hol akarathibára, hol elírásra hivatkozott, semmisséget azonban nem állított és a megkötött megállapodást nem is támadta meg. A másodfokú bíróság a 10. számú végzésben tájékoztatta a feleket, hogy a másodfokú bíróság szerint az alperes elírásra történő hivatkozását az érvényes megállapodás értelmezésére vonatkozó hivatkozásként kellett elbírálni. A bírói gyakorlat szerint a tévedés a szerződési akarat hibája. Ha a fél azt állítja: írásbeli nyilatkozata elírást tartalmaz, de ennek ellenére volt a felek közt egybehangzó akarat és a másik fél ezt a perben vitássá teszi, a vitát a szerződési nyilatkozatok értelmezésére vonatkozó szabály alkalmazásával kell elbírálni. A szerződés esetén tévedésről ugyanis akkor lehet beszélni, ha a szerződési akarat és az írásbeli nyilatkozat egybeesik és mindkettő hibás. Ha a fél - miként a perben az alperes állítja - a szerződési akaratát illetően nem volt semmilyen lényeges kérdésben tévedésben, csupán az akaratról kiállított írásbeli nyilatkozat tartalma hibás elírás folytán és ezt a másik fél vitatja, úgy ezt a vitát a jognyilatkozatok értelmezésére vonatkozó szabály alkalmazásával lehet és

kell elbírálni. (Fővárosi Ítéltábla Pf.5.21.924/2011/4.) Erre nézve az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:8.§-a és a Ptk. 6:86. § előírásai alkalmazandók, vagyis az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. Ennek során irányadó, hogy a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett (Kúria Pfv.V.21.1/2019/7.). A jogviszony tartalma az azt keletkeztető szerződés értelmezésével, az ügyleti akart feltárásával állapítható meg. Ennek során figyelembe kell venni az egyes szerződési feltételeknek a szerződés egészével való összhangját, a megállapodáshoz vezető egyeztetéseket, a megállapodással elérni kívánt célt, továbbá a szerződés későbbi létszakaszában tett nyilatkozatokat (Kúria Pfv.VI.21.304/2019/7.)

[29] Nem vitatható, hogy a felek között 2019. április 30. napján az Mt. 14. §-a alapján érvényes megállapodás jött létre, amelyet az alperes nem támadott meg, a szerződés létrejött és az érvényes. Mindezekre tekintettel iratellenesen hivatkozott arra az alperes ellenkérelmében, hogy a megállapodási díj vonatkozásában nem jött létre a felek között megállapodás. Az alperes 2019. április 30. napján a Ptk. 6:64. § (1) bekezdése szerinti szerződés megkötésére irányuló szándékát egyértelműen kifejező és lényeges kérdésekre kiterjedő jognyilatkozatot, ajánlatot tett, melyet a felperes a Ptk. 6:66. §-a szerint elfogadott. Az Mt. 31.§-a nem rendeli alkalmazni a Ptk. 6:7.§ (2) bekezdését, mely szerint ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha jognyilatkozatát a nyilatkozó fél aláírta. Ezért az alperes személyzeti vezetője által elkészített közös megegyezéssel megállapodás tervezet a munkáltatói jogkör gyakorlójának aláírása nélkül is írásbeli ajánlatnak minősült.

[30] A felek előadásaiból és a bizonyítási eljárás anyagából megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó kérelem és annak időpontja elfogadását követően a felek között 2019. április 4. és április 30. között semmilyen tárgyalás, egyeztetés nem folyt. A felperes az utolsó munkanapján a munkaidő végén felment a személyzeti vezető irodájába, ahol ugyancsak nem tárgyaltak a felek semmiről, csak az alperes vezetője a felperes elé tette a kilépési papírokat és a megállapodást azzal, hogy amennyiben azzal egyetért, írja alá. Az alperes tehát maga volt az, aki ajánlatot tett a felperesnek a közös megegyezéssel munkaviszonyt megszüntető megállapodás megkötésére, mely ajánlatot a felperes elfogadott. Ennek folytán a szerződés az Mt. 14.§-a szerint a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával létrejött, az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:4. § (1) bekezdése alapján az joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozatként teljességbe ment, abból jogok és kötelezettségek származtak.

[31] A felek írásban állapodtak meg a lényeges kérdésekben, így az 1.292.238.-forint megállapodási díjban. Az, hogy az írásbeli megállapodást megelőzően arról a felek szóban nem tárgyaltak és nem egyeztettek, nem akadályozza annak, hogy a munkáltató ajánlatot tegyen és a munkavállaló ezt az ajánlatot elfogadja. Az sem akadályozza a megállapodás fenti tartalommal való megkötésének – miként arra az alperes hivatkozott 2019. július 8-i levelében -, „hogy a munkavállaló maga kezdeményezte a munkaviszonya megszüntetését, ami nem eredményez a munkáltató számára a jogszabályokban meghatározott fizetési kötelezettséget”. Önmagában az, hogy ezen ajánlattételnek mi volt az indoka, volt-e amögött

valamilyen alperesi titkos fenntartás vagy rejtett indok, a szerződés érvényességét nem érinti. A megállapodási díj a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés lényeges kérdése, melyben a felek között az alperes által tett ajánlattal és annak munkavállalói elfogadásával megállapodás jött létre.

[32] A másodfokú bíróság szerint a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést tartalmazó megállapodásban ellentmondásos rendelkezések és nyilatkozatok nincsenek. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés egyértelmű rendelkezéseket tartalmaz, rögzíti a munkaviszony megszüntetés napját, a 2. pontban kifejezetten rendelkezik az alperest terhelő fizetési kötelezettségekről, mely szerint az alperest munkabér és 2019. évi arányos szabadság pénzbeli megváltása, valamint 1.292.238.- forint megállapodási díj megfizetése terheli. Ezen ponttal összefüggésben a felperes a megállapodásban egyoldalú joglemondó nyilatkozatot is tett (5. pont).

[33] A megállapodás a felek korábbi, illetve a szerződés megkötésekor tárgyalásával sem ellentétes, miután a felek a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetéséről szóban egyáltalán nem tárgyaltak és nem egyeztettek, az írásos levelezésben csupán a munkaviszony megszüntetés napját rögzítették. A felek között 2019. április 4-től április 30-ig semmilyen tárgyalás nem volt a munkaviszony megszüntetéséről, de még április 30-án sem egyeztettek szóban, csupán az alperes átnyújtotta a felperesnek a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés írásbeli ajánlatát. A felperes elmondása szerint az utolsó munkanapján a munkanap végén felment a személyzeti vezetőhöz, aki elé tette a kilépési papírokat és a közös megegyezéssel megállapodást. Azt vele részletesen nem ismertették, nem beszéltek meg, azt mondták, hogy olvassa el, és ha egyetért az abban foglaltakkal, írja alá. Ugyanígy mondta el a szerződés megkötésének folyamatát a személyzeti vezető is tanúvallomásaiban.

[34] A szerződéses jognyilatkozat értelmezésénél elsődlegesen a nyilatkozati elv érvényesül, de a jogszabály az akarati elv figyelembevételét is előírja. A szerződésben foglalt, a munkáltató által a megállapodás megkötése és a joglemondó nyilatkozat megtétele érdekében meghatározott fizetési kötelezettség teljesen egyértelmű, a szerződés egészével is összhangban került meghatározásra. A megállapodási díj nem ütközik a szerződés egyéb kikötéseivel, az – a korábban kifejtettek szerint – nem ellentétes a felek korábbi tárgyalásaival és jogszabályba sem ütközik. Nem akadályozza a fizetési kötelezettség meghatározásának az sem, hogy a munkavállaló maga kezdeményezte a munkaviszony megszüntetését, célszerűtlennek sem tekinthető, mivel annak ellenében a felperes egyoldalú joglemondó nyilatkozatot tett. A felperes személyes meghallgatása alkalmával elmondta, hogy úgy gondolta, hogy munkája elismeréseként kapja az összeget, benne fel sem merült, hogy az alperes hibázott, amikor a megállapodási díjat rögzítette. Ezt igazolja, hogy rendszeresen kapott prémiumot is. A felek a szerződéskötés körülményei vonatkozásában tett tényállításaikat nem tudták teljes mértékben alátámasztani: a felperes nem bizonyította, hogy kifejezetten az alperes által vállalt fizetési kötelezettség miatt írta alá a megállapodást, de az alperes sem bizonyította, hogy a szerződés megkötésére azért került sor, mert a felperes a felmondási időt nem tudta volna letölteni, ezt sem a tanúvallomások, sem a felperes előadása nem igazolta. Bár a felperes nem igazolta, hogy megállapodási díj hiányában a szerződést nem kötötte volna meg, nem jogellenes és az általános magatartási követelményekben sem ütközik, hogy a felperes a számára előnyös szerződéses kikötést, a megállapodási díjat

elfogadta. A felperesi munkavállaló a szavak általánosan elfogadott jelentése és az eset összes körülménye alapján joggal bízhatott abban, hogy a személyzeti vezető által elé tárt szerződési ajánlat szakmailag átgondolt döntés következménye, a megállapodást a HR vezető is aláírta.

[35] Alaptalanul hivatkozott az alperes a felperes nem megfelelő magatartására. A bírói gyakorlat szerint a szerződést kötő fél által tanúsított súlyos gondatlan magatartás következményei a szerződéshez ragaszkodó félre nem háríthatóak át (Győri Ítéltábla Pf.I.20.199/2008/3.). A bírói gyakorlat egységes a tekintetben is, hogy az a fél, aki a szerződést saját hibájából tévedésből kötötte meg, a jóhiszemű ellenérdekű féllel szemben nem hivatkozhat tévedésére, fizetési kötelezettsége alóli mentesülése érdekében (Pf.521.592/2008/2. Fővárosi Ítéltábla). A másodfokú bíróság szerint nem a felperes, hanem az alperes járt el felróhatóan a szerződés megkötése során: a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés feltételeit az alperesi illetékes vezető a felperessel nem beszélte át, nem tárgyalta meg, csak elé tette az okiratot azzal, hogy ha egyetért az abban foglaltakkal, írja alá. Ezt a személyzeti vezető tanú és a felperes egyezően adta elő. Amennyiben a személyzeti vezető a felperessel megbeszélte volna a közös megegyezés részleteit, akkor maga is észlelhette volna az alperes előadása szerint tévedésként meghatározott fizetési kötelezettséget. Nem értékelhető a felperes terhére az, hogy a szerződést átolvasa, és mivel azzal egyetértett, azt aláírta. Ezzel az adott helyzetben általában elvárható magatartást valósított meg, az alperesnek is így kellett volna eljárnia. Tévesen hivatkozott az alperes arra, hogy a felperes azon magatartásával, hogy a szerződést átolvasását követően nem hívta fel az alperes figyelmét arra, hogy a korábbi megbeszélésekkel ellentétben a megállapodás megállapodási díjat is tartalmaz, megsértette a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvét. A peradatok alapján az állapítható meg, hogy a feleknek nem voltak korábbi megbeszélései, szóbeli megállapodásai, az alperesnek pedig 2019. április 4-től megfelelő idő állt rendelkezésére arra, hogy a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés tervezetét előkészítse.

[36] Ezen túlmenően az alperes arra is hivatkozott, hogy a felperes azért is felróhatóan járt el, mert a leszerelési lap aláírását követően sem kérdezett rá a megállapodás és a leszerelési lap tartalma közötti ellentmondásra. E tekintetben a felperes arra hivatkozott, hogy a leszerelési lapot korábban kapta meg, mint a megállapodást, míg a személyzeti vezető tanúvallomásaiban azt mondta el, hogy a leszerelési lapot az aláírást követően készítette el. A másodfokú bíróság szerint a leszerelési lapnak a perben nem volt jelentősége, abból ugyanis nem származik joghatás kiváltására irányuló jognyilatkozat, és annak rendeltetése is eltérő. Az alperes a leszerelési lapot egyoldalúan maga állította ki, az a munkaviszony megszűnésekor visszaadandó eszközöket, fennálló tartozásokat tartalmazza és ezek mellett került feltüntetésre az alperes fizetési kötelezettségei, de az sem teljeskörűen. A leszerelési lap a munkabér tartozást nem tüntette fel, ellenben az útiköltség térítést igen, melyről a közös megegyezésben nem esett szó. A felperes azt is elmondta, hogy a leszerelési lapon az eszközökre figyelt csak, a megállapodási díj rovatot nem észlelte. Mindezek alapján az alperes nem bizonyított felróható, illetve alapvető magatartási követelményekbe ütköző munkavállalói magatartást.

[37] Az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:62.§-ai a szerződéskötési tárgyalások során történő együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget szabályozzák. A 6:62. § (1)-(3)

bekezdése szerint a felek kötelesek a szerződéskötési tárgyalások alatt a szerződés megkötésénél, fennállása alatt és megszüntetése során együttműködni és tájékoztatni egymást a szerződést érintő lényeges körülményekről. A (2) bekezdés szerint a fél nem hivatkozhat a tájékoztatási kötelezettség megsértésére olyan jogokkal, tényekkel és adatokkal kapcsolatban, amelyeket ismert vagy közhiteles nyilvántartásból vagy más forrásból ismernie kellett. Ha szerződés létrejön, az a fél, aki az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét megszegi, köteles a másik fél ebből származó kárát a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség általános szabályi szerint megtéríteni. A jogszabály és a bírói gyakorlat szerint is a tájékoztatási kötelezettség nem mentesíti a másik szerződő felet azon kötelezettsége alól, hogy maga is tájékozódjék a számára fontos körülményekről. A szerződés lényeges kérdése a szolgáltatás és ellenszolgáltatás meghatározása. A szerződés lényeges elemét, a munkaviszony megszűnésére tekintettel fizetendő munkabér összegét az alperesnek magából a saját maga által készített okiratból ismernie kellett volna, emellett elvárható lett volna az is, hogy az alperes az alárendelt viszonyban, függő jogi helyzetben lévő munkavállalóval a szerződés tartalmát részletesen ismertesse. A másodfokú bíróság szerint a Ptk. 6:62. § (2) bekezdésében foglaltak alapján az alperes nem hivatkozhat alappal a tájékoztatási kötelezettség megsértésére az általa a felperessel közölt ajánlatban szereplő megállapodási díj összecszerúségével kapcsolatosan. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a szerződéskötési tárgyalásokkal összefüggésben felmerült együttműködési kötelezettség megsértése esetén a jogkövetkezmény nem is az érvénytelenség, hanem a Ptk. 6:62. § (3) bekezdése szerint a kártérítés.

[38] Az alperes által hivatkozott és az ítéletben is szereplő BH1999.531. számú eseti döntés tényállása eltérő, mert annak elbírálására a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény illetmény megállapítására vonatkozó előírásai voltak alkalmazandók, melyek kógens jogszabályi rendelkezések. Megjegyzendő, hogy a határozatban a Legfelsőbb Bíróság éppenhogy azt állapította meg, hogy elírásról nem történt.

[39] Miután a szerződés létrejött, ahhoz joghatás fűződik, abból jogok és kötelezettségek származnak. Ezen jogok és kötelezettségek csak akkor nem terhelik a feleket, ha a szerződés érvénytelen lenne, az pedig két okból következhet be: semmisség vagy megtámadhatóság folytán. Ilyen jogi hivatkozásai az alperesnek nem voltak. Az alperes nem vitatottan a szerződést nem támadta meg, így a szerződéses akarat hibáját nem lehetett vizsgálni. Egyébiránt következetes a bírói gyakorlat a tekintetben, hogy aki a szerződést úgy írta alá, hogy azt nem olvasta el az aláírása előtt, megtévesztésre alappal nem hivatkozhat (Gf.II.20.202/2018/4. Győri Ítéltábla, továbbá Kúria Pfv.VIII.21.925/2010/6.).

[40] A Ptk. 6:4. § (1) bekezdése alapján tehát az alperes a létrejött közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetési megállapodásban szereplő megállapodási díj összegét köteles megfizetni a felperes részére. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.292.238.- forint megállapodási díjat és ezen összeg után 2019. május 6-tól járó késedelmi kamatokat. A késedelmi kamatfizetés kezdő időpontja a megállapodásban szereplő teljesítési időre tekintettel került meghatározásra, az alperes ugyanis az utolsó munkában töltött naptól számított öt napon belül köteles teljesíteni a megállapodás 2. pontja szerint. A késedelmi kamatfizetési kötelezettség

az Mt. 160. §-án alapul, a késedelmi kamat mértéke a Ptk. 6:47. §-a szerinti jegybanki alapkamat.

Záró rész

[41] A másodfokú bíróság a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján a perveztes alperest kötelezte a pernyertes felperes első-, és másodfokú perköltségének megfizetésére.

[42] A perköltség összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontján és (5) bekezdésén, valamint 4/A. §-án alapul.

[43] Az alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt eljárási és fellebbezési illeték megfizetésére, melynek összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) és 46. § (1) bekezdésén alapul.

[44] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

[45] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 265. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. június 29.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró