



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.147/2024/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Fabók András ügyvéd (Cím8) által képviselt **Felperes1** (cím1) felperesnek – a ügyvédi iroda1 (cím9, ügyintéző: dr. Szatmári-Margitai Gergely ügyvéd) által képviselt **Alperes1.** (Cím2.) alperes ellen megállapodás érvénytelensége tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.690/2022/23. sorszámú ítélete ellen a felperes által 24. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 262.250 (kétszázhatvankétezer-kétszázötven) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A fellebbezési eljárás 389.856 (háromszáznolcvankilencezer-nyolcszázötvenhat) forint illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 14.M.70.690/2022/23. sorszámú, 2024. április 23-án meghozott ítéletével elutasította a keresetet, amelyben a felperes a munkaviszony közös

megegyezőssel történt megszüntetése érvénytelenségére hivatkozva végkielégítés és elmaradt jövedelem címén összesen 4.873.200 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2007. április 24-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, illetve az alperesi jogelőddel tehergépjárművezető munkakörben. A munkaviszony fennállása alatt tulajdonosváltásra került sor a jogelőd jogelőd1-t megvásárolta a Alperes1., amely gépkocsi szabályzattal is rendelkezett (Szabályzat száma számú Flotta Szabályzat). A felperes 2021. januárjától nem használhatta magáncélra az alperes tulajdonában lévő szolgálati gépjárművet, ténylegesen egy ideig nem is használta, azonban 2021. május végétől ismételten igénybe vette magánhasználatra is. A magán gépjárműhasználatra az alperesnél kialakult gyakorlat szerint a munkavállaló írásban, az illetékes területi vezetőtől kérhetett engedélyt és az elfogyasztott üzemanyagot pótolni kellett. A felperes vonatkozásában tanúl volt az engedélyezésre jogosult vezető.

[3] 2022. augusztus 17-én tanúl megbeszélést kezdeményezett a felperessel, egyéb érdekelt1 HR vezető részvételével. tanúl ekkor közölte a felperessel, hogy gépjármű magánhasználat miatt meg kívánják szüntetni a munkaviszonyát és két lehetőséget ajánlott. A felperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése, illetőleg a súlyos kötelezettségszegésre alapított azonnali hatályú felmondás között választhatott. Az utóbbihoz hozzátartozott egy károkozást elismerő nyilatkozat is. tanúl elmagyarázta a felperesnek, hogy a két jognyilatkozat milyen módon eredményezi a munkaviszonya megszüntetését. Arról is tájékoztatta, amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését választja, végkielégítésre és felmentési időre nem lesz jogosult, azonban az alperes a többlet üzemanyagfogyasztással keletkezett 1.194.706 forint kárt nem fogja érvényesíteni vele szemben. A megbeszélés során a felperes következetesen állította, hogy számára nem volt tiltott a magáncélú gépjárműhasználat, ezért nem volt számára világos, miért kívánják rá hárítani a költségeket. Abban is vita bontakozott ki a megbeszélésen résztvevők között, hogy pontosan milyen feltételekkel volt lehetőség gépjármű magánhasználatra az alperesnél.

[4] A felperesnek lehetősége volt arra, hogy mindhárom iratot elolvassa. Arról is tájékoztatót kapott, hogy a gépjárműköltséggel kapcsolatos kárigény egy közel egyéves időszakra vonatkozik, amely során hétvégenként vidéki utazásokra is használta az alperes tulajdonában lévő rendszám1 forgalmi rendszámú gépkocsit. tanúl arról is tájékoztatta a megbeszélésen a felperest, hogy amennyiben kérdése van, azt a jelenlévő HR munkatártnak felteheti. A felperes nem tett fel kérdést egyéb érdekelt1 számára és időt sem kért arra, hogy egyeztessen valakivel. Azt kérdezte tanúltól, hogy „Ezt nekem most itt azonnal alá kell írnom?”, erre azt a választ kapta, hogy „Ezt most. Ezt most kell aláírni, bocsáss meg ez így szokott lenni. A rendkívüli felmondást nem kell aláírni, a közös megegyezést igen.”. A felperes ezek után a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást írta alá, a munkaviszonya ennek megfelelően lett megszüntetve.

[5] Az elsőfokú bíróság a keresetet a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 28. §-a alapján bírálta el. Kifejtette, hogy abban a felperes

tévedésre és jogellenes fenyegetésre azért hivatkozott, mert nem tájékoztatták arról, hogy lehetősége van időt kérni, átgondolni az ügyet, adott esetben konzultálni valakivel.

[6] Az elsőfokú bíróság a jogszabály előbbi rendelkezése alapján részletesen kifejtette, hogy tévedésre, illetve megtévesztésre hivatkozva milyen feltételek alapján van lehetőség a megállapodás eredményes megtámadására. A bírói gyakorlat és konkrét kúriai döntések alapján azt is kifejtette, hogy nem lehet jogellenes fenyegetést megállapítani abban az esetben, ha a munkáltató a munkaviszony közös megegyezés elutasítása esetére jogszerű szankciót, felmondást vagy azonnali hatályú felmondást helyez kilátásba. A megállapodás érvénytelensége szempontjából annak sincs jelentősége, hogy a kilátásba helyezett jogkövetkezmény jogszerű lett volna-e (BH1999.85., BH1998.50., BH2002.74.).

[7] Az elsőfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 269. §-a és 279. § (1) bekezdése alapján értékelte a perben lefolytatott bizonyítás eredményét azzal, hogy a felek perbeli nyilatkozata nem minősül bizonyítéknak. Bizonyítékként értékelte viszont tanú3, tanú4, tanú2 és tanú1 tanúvallomását, továbbá a 2022. augusztus 17-i megbeszélésről készített felperesi hangfelvétel anyagát.

[8] A hangfelvételtől készült leirat szerint tanú1 azokat a tájékoztatásokat közölte a felperessel, amiket a tanúvallomásában is előadott. Eszerint a megbeszélésen tájékoztatta a felperest arról, hogy 2022. augusztus 17-én megszüntetik a munkaviszonyát és ennek módjára ajánlott választási lehetőséget. Felhívta a figyelmét arra, hogy nyugodtan olvassa el az iratokat. Tájékoztatta arról, hogy lehetősége van a HR munkatárstól kérdezni. Elmagyarázta a felperes számára, hogy a két dokumentum között mi a különbség és ezzel összefüggésben a munkáltató kártérítési igényének az érvényesítésére is kitért. Arra is felhívta a felperes figyelmét, hogy a kártérítésre vonatkozó kötelezettségvállalást nem kell aláírnia.

[9] Az elsőfokú bíróság nem találta alkalmazhatónak a BH2001.7.340 számú döntésben kifejtetteket, mert a tényállás jelentős mértékben eltért jelen ügy tényállásától. Hasonlóan eltérő esetet dolgozott fel a felperes által hivatkozott jogirodalmi tanulmány is. Jelen perben annak volt jelentősége, hogy tanú1 2022. augusztus 17-én részletes tájékoztatást adott a felperesnek a munkaviszonya megszüntetéséről és a közös megegyezés elmaradása esetére kilátásba helyezett azonnali hatályú felmondás nem jelentett jogellenes fenyegetést. Annak sincs jelentősége, hogy a jognyilatkozat annak kibocsátása esetén jogszerűnek minősült volna-e. Ebből következően a kereset elbírálásakor nem kellett vizsgálni, hogy a felperes számára a munkáltató gépjárművének magánhasználata engedélyezve volt-e, illetve annak milyen feltételei voltak. Mindezt csak abban az esetben kellett volna értékelni, ha az alperes azonnali hatályú felmondással szünteti meg a munkaviszonyt.

[10] Az elsőfokú bíróság azt sem találta megállapíthatónak, hogy az alperes az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremtett, ami alkalmas volt megfélemlítésre, megtévesztésre (BH2001.340). A felperes és tanú1 már régóta együtt

dolgoztak. A beszélgetés hangulata a hangfelvételtől is kitűnően nem volt félelemkeltő. Az sem jelentett azonnali döntésre való jogellenes felszólítást, hogy tanúl azt közölte a felperessel, azonnal alá kell írnia a közös megegyezést, amennyiben azt választja. Mindez nem volt alkalmas még a jogban járatlan felperes esetében sem megfélemlítésre, megfélemlítésre, ezért nem eredményezte a megállapodás érvénytelenségét.

[11] A megbeszélésen a felperes tudomást szerzett arról, hogy az alperes meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát, a megszüntetés két lehetséges módjáról is tájékoztatást kapott. Ennek ellenére nem tett fel kérdéseket, nem volt javaslata, nem kívánt telefonálni, nem kért gondolkodási időt és kérdéseket sem tett fel a HR munkatársnak, illetve tanúlnak sem. A megbeszélés légköre, a közölt tájékoztatás nem jelentett jogellenes fenyegetést, megfélemlítést, a felperes nem volt tévedésben és az alperes nem tévesztette meg. A felperes saját döntése volt, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését írta alá. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

A felperes fellebbezése

[12] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen a Pp. 383. §-a alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatásával, a keresetnek helytadó döntés meghozatalát kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme közbenső ítélet meghozatalával arra irányult, hogy a másodfokú bíróság az érvénytelenség megállapításával az összecszerűség elbírálása kérdésében utasítsa új eljárásra és új határozat hozatalára az elsőfokú bíróságot. A harmadlagos fellebbezési kérelem a Pp. 381. §-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra, és új határozat hozatalára való utasítására irányult.

[13] A felperes fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésével hiányosan és részben tévesen állapította meg, a bizonyítékokból helytelen és jogsértő következtetéseket vont le és mindez az érdemi döntésre is kihatott. Az elsőfokú bíróság több okszerűtlen megállapítást rögzített az ítéletben. A felhívott bírósági döntések pedig nem teljesen azonos tényállásra vonatkoztak. Az Mt. 28. §-a alapján megállapítható volt a megállapodás érvénytelensége, mert annak megkötésekor a felperes lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt és a tévedését a másik fél okozta, illetve felismerhette. A felperes a felülbírálati jogkör vonatkozásában a Pp. 369. § (3) bekezdés a), b) és c) pontjaira hivatkozott azzal, hogy az összecszerű igényeit az alperes az elsőfokú eljárás során nem vitatta.

[14] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított megfelelő jelentőséget a tanúl által adott tájékoztatásnak, a GPS használatának és annak sem, hogy tanúl nem volt a munkáltatói jogkör gyakorlója. Az előbbiekkal kapcsolatban tényállás megállapítására sem került sor. Konkrét választás elé állították a felperest arról, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy az azonnali hatályú felmondást fogadja el, mely utóbbi esetben a

munkáltatónak kárigénye keletkezik és a kár elismerésére vonatkozó nyilatkozatot is irányadónak tekintik.

[15] Az elsőfokú bíróság azonban egyáltalán nem vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás mire vonatkozott, illetve nem tulajdonított jelentőséget a kb. félórás megbeszélésen elhangzottaknak. Alapvető jelentősége volt az ügy érdemét illetően, hogy a felperes kérésére tanúl kifejezetten azt a választ adta, akkor kell aláírni a közös megegyezést, mert ez a szokás. Az elsőfokú bíróságnak e releváns mondat alapján kellett volna állást foglalnia arról, hogy mindez elégséges volt-e a felperes megtévesztéséhez.

[16] A munkáltatótól elvárható, hogy korrekt és részletes tájékoztatást adjon a jogban járatlan munkavállaló számára a jogairól és a kötelezettségeiről. Ehhez elengedhetetlen lett volna, hogy megfelelő időt biztosítsanak a felperes számára, hiszen a professzionális jogi és HR szakemberekkel rendelkező munkáltató okiratokkal felkészült a megbeszélésre, ráadásul egy magas összegű kárt elismerő nyilatkozat is készült. Ezzel szemben a felperest váratlanul érte a megbeszélés témája és azonnal stresszes helyzetbe került. Akkor szembesült vele, hogy egy véges időtartamban kell döntést hoznia. A munkáltatónak hozzá kellett volna járulnia, hogy az adott szituációban a felperes megértse az elé tárt problémát, illetve minden lényeges körülménnyel tisztában legyen. A felperes azonban nem tudta felmérni, hogy vállalhatja-e az esetleges pereskedést, amennyiben az azonnali hatályú felmondás mellett dönt. Annak ellenére, hogy úgy érezte, semmilyen kötelezettségszegést nem követett el, rendkívül nehéz volt a döntést meghoznia. Nem róható a terhére, hogy hirtelen nem jutott eszébe időt kérni a döntés megfontolására. Ezt a lehetőséget az alperesnek kellett volna felajánlania. A jelenlévő HR vezető azonban passzívan viselkedett, teljes mértékben azonosult az alperes eljárásával.

[17] A felperes nem volt kifejezetten nyomás alatt és kifejezetten kényszerítve sem volt az azonnali döntéshozatalra. Attól sem volt elzárva, hogy gondolkodási időt kérjen. De mindezekkel szemben annak a mondatnak volt döntő jelentősége, amikor tanúl azt közölte vele, hogy a közös megegyezést „most” alá kell írnia. Ezzel azonban tanúl nem megfelelő tájékoztatást adott. Jogsértést követett el, amikor azt közölte a felperessel, hogy ez így szokott lenni és azonnal alá kell írni a megállapodást. Akkor járt volna el jogszerűen, ha azt közli, hogy nem sűrgetik a felperest és bárkivel egyeztethet. Az azonnali döntésre való felszólítás megalapozottan támadható a munkavállaló részéről. Ezzel kapcsolatos konkrét bírósági döntésekre is hivatkozott az elsőfokú eljárás során. Az adott tényállásokhoz képest az alperes egy enyhébb fokú, de ugyanolyan megtévesztő eljárást alkalmazott, ami már elégséges a megállapodás érvénytelenségéhez.

[18] Az összes bizonyíték és körülmény mérlegelésével megállapítható, hogy az alperes megtévesztő magatartást tanúsított, ezért a közös megegyezésre irányuló megállapodás érvénytelen. A felperes jogban járatlan munkavállaló, aki zaklatott állapotba került, amikor a tizenöt éves munkaviszonya megszüntetéséről szerzett tudomást. Az alperes tájékoztatása alapján ekkor tudta meg azt is, hogy több mint 1.000.000 forintos kártérítést kívánnak vele szemben érvényesíteni, ami fenyegetően hatott rá. Amikor pedig azt kérdezte, hogy most alá kell-e írni a nyilatkozatot, tanúl azt válaszolta, hogy igen, mert itt ez a szokás.

A felperes tehát nagyon kevés időt kapott arra, hogy az egész helyzetet feldolgozza. A HR vezetőnek tájékoztatnia kellett volna arról, hogy átgondolhatja a döntést és gondolkodási időt is kérhet. A váratlan döntési helyzetben zavart és tanácstalan volt, a közös megállapodás ellenére a jogviszony megszüntetését elbocsátásként értékelte, amit alátámaszt az egyik munkatársának utóbb tett nyilatkozata is.

[19] Az alperes egy éven keresztül folyamatos információval rendelkezett a gépkocsi GPS adatai alapján a magánhasználatról azonban ez alatt az idő alatt egyszer sem jelezték a felperesnek, hogy bármilyen probléma van. Az alperes eltúrte a magánhasználatot és utóbb mégis kárként kívánta érvényesíteni annak költségeit. A kárigény alkalmas volt arra, hogy fokozott nyomásként nehezedjen a felperesre. Az alperes hosszú időn át eltúrte a felperes magatartását, egy éven át gyűjtögette a gépkocsihasználatra vonatkozó adatokat a saját szabályzatával ellentétesen, mindezekre tekintettel az azonnali hatályú felmondás nem lett volna jogszerű. Az elsőfokú bíróság azt sem értékelte, hogy a felperesnek nem volt tudomása arról, az elé tárt dokumentumokat nem kellett volna azonnal aláírnia, azok tartalmát vitathatta, a kár jogalapját és összegét sem volt köteles elismerni.

[20] Az elsőfokú ítéletben megjelölt döntések nem teljesen azonos tényállás alapján születtek, mert a felperes keresete azon alapult, hogy nem kapott lehetőséget a döntés átgondolására és az azonnali aláírásra kapott felszólítást. A felettese szavának hitelt adott, ezért sem tett fel további kérdést. Jogban járatlan munkavállalóként rendkívül feszült állapotba került, mert az anyagi biztonsága volt veszélyben és minden előkészítés nélkül közölték vele a munkaviszonya megszüntetését. Fokozattan elvárható lett volna, hogy az alperes megfelelő tájékoztatást adjon. Az alperes megtévesztése valójában jogellenes fenyegetésnek minősült. Azt is értékelni kellett, hogy az azonnali hatályú felmondás esetén az alperes egy károkozást elismerő nyilatkozatot is alá kívánt írni a felperessel, akinek ezt is szükséges lett volna átgondolnia. A vele szemben támasztott kárigényt vitatta, de adott esetben nem tudta hirtelen eldönteni, hogy mivel árt magának. Az események miatt teljesen összezavarodott, ezért nem volt elvárható, hogy higgadt, megfontolt döntést hozzon. Az augusztus 17-i megbeszélés alapján nem nyert bizonyítást a perben, hogy volt-e gépkocsihasználattal összefüggő szabályzat, illetve azt közölték-e a felperessel.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[21] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[22] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítást folytatott le, a tényállást teljeskörűen feltárta, a bizonyítékokat okszerűen mérlegelve helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes nem volt tévedésben, kényszer és fenyegetés hatása alatt sem állt a megállapodás aláírásakor, illetve az alperes nem tévesztette meg. Erre tekintettel a

kereset elutasítása volt indokolt, az elsőfokú ítélet megváltoztatását és hatályon kívül helyezését megalapozó feltételek nem álltak fenn.

[23] Az elsőfokú bíróság kimerítően értékelte, hogy tanú1 miről tájékoztatta a felperest, amikor választási lehetőséget ajánlott neki a munkaviszony megszüntetésének a módját illetően. Helyes jelentőséget tulajdonított az elsőfokú bíróság annak is, hogy a felperes nem tett fel kérdéseket a munkáltató számára, nem élt javaslattal, gondolkodási időt sem kért, holott tanú1 tájékoztatta arról, hogy a HR munkatárshoz kérdéseket intézhet.

[24] Az elsőfokú eljárás során a felperes lényegében azt sem tudta megjelölni, hogy pontosan mi a megtámadás alapja. A 10. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyvben a jogi képviselője úgy nyilatkozott, hogy minden adatot, tényt leírt és további nyilatkozatot e körben nem tud előterjeszteni. Alapvetően azért támadta a megállapodást, mert néhány perc állt rendelkezésére, hogy eldöntse melyik nyilatkozatot választja és ezt azonnali döntéskényszernek értékelte.

[25] Az elsőfokú bíróság azonban helyesen értékelte, hogy az alperes eljárása nem volt alkalmas arra, hogy a felperesre kényszerítőleg hasson, őt megfélemlítse, megtévessze. A felperes nem volt nyomás alatt, nem történt kényszerítés, és nem volt elzárva attól, hogy a döntésére határidőt kérjen. Ezért a jognyilatkozata eredményesen nem volt megtámadható. A szoba nem volt bezárva, nem vették el a telefonját, sőt azzal hozzájárulás nélkül hangfelvételt is készített a megbeszélésről. A munkáltató által előkészített iratokat átadták neki, tehát lehetősége volt azokat áttanulmányozni. Annak, hogy a gépjárműhasználat, az üzemeltetés miként volt szabályozva az alperesnél, jelen jogvitában nem volt jelentősége, mivel nem az azonnali hatályú felmondás volt a per tárgya.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[26] A felperes fellebbezése nem alapos.

[27] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló mérlegelésével a tényállást helyesen állapította meg és érdemben megalapozott döntést hozott.

[28] A fellebbezésben előadottak alapján az ítéltábla nem látott lehetőséget a Pp. 381. §-a alkalmazására, mert az ügy érdemi elbírálására kiható és egyben új eljárás lefolytatását szükségessé tevő jogszabálysértést a felperes nem jelölt meg.

[29] A felperes a fellebbezésében alapvetően a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértését állította azzal, hogy az elsőfokú bíróság egyes bizonyítékoknak nem tulajdonított jelentőséget, illetve egyes tényeket egyáltalán nem értékelt. A felperes által előadottak azonban nem alapozták meg a felülbírálat során a bizonyítékok eltérő értékelését, a tényállás módosítását, illetve eltérő jogi következtetések levonását sem, az alábbiak szerint.

[30] Az Mt. 28. § (1) bekezdése szerint a megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben, ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem, vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. A (3) bekezdés szerint a megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt, vagy tévedésben tart. A (4) bekezdés szerint a megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.

[31] Az elsőfokú bíróság az előbbi jogszabályi rendelkezéseket értelmezve helyesen fejtette ki az ítélete indokolásában, hogy tévedésre, megtévesztésre és jogellenes fenyegetésre hivatkozva, milyen esetekben van lehetőség a megállapodás megtámadására. Helytállóan hivatkozott az egységes bírói gyakorlatra azzal kapcsolatban is, hogy nem jelent jogellenes fenyegetést, amennyiben a munkáltató a közös megegyezés elutasítása esetére valamilyen szankciót, a munkaviszony megszüntetése más módját helyezi kilátásba. A közös megegyezéssel történő megszüntetés érvénytelensége körében annak sincs jelentősége, hogy a kilátásba helyezett jognyilatkozat annak közlése esetén jogszerűnek minősült volna-e. Mindezek alapján az a tény, hogy az alperes a közös megegyezésre tett ajánlattal egyidőben azonnali hatályú felmondást is kilátásba helyezett, nem eredményezett jogellenes fenyegetést a felperes vonatkozásában. Ezen nem változtat az a tény sem, hogy nem vitatottan egy kárt elismerő nyilatkozatot is előkészítettek a felperes számára. A hangfelvétel adatai szerint ugyanis tanú kifejezetten felhívta a felperes figyelmét arra, hogy amennyiben az azonnali hatályú felmondást választja, nem köteles aláírni a kárigényt elismerő külön nyilatkozatot. Emiatt a jelentős összegű kárigényre, mint jogellenes fenyegető körülményre alapított fellebbezési érvelés is alaptalan volt.

[32] A felperes az előbbieken kívül arra hivatkozott, hogy az alperes képviselőjében eljáró tanú megtévesztette azzal a nyilatkozattal, a közös megegyezést a 2022. augusztus 17-i megbeszélésen azonnal alá kell írnia. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható, hogy a megbeszélésen a felperessel a munkahelyi felettese közölte a munkaviszony megszüntetése határozott szándékát és annak indokát is. Tájékoztatta, hogy az 1.000.000 forintot meghaladó összegű kárigényt, ami nem engedélyezett gépkocsi magánhasználaton alapult, az alperes érvényesíteni kívánja a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése mellett. Ezzel egyidőben az alperes ajánlatot tett a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére azzal, hogy ez esetben eltekint a kárigény érvényesítésétől. tanú ekkor arról is tájékoztatta a felperest, hogy közös megegyezés esetén sem jogosult felmondási járandóságokra. A felperes mindezek alapján tisztában volt a munkáltató által hivatkozott két megszüntetési mód eltérő, konkrét következményeivel. A megbeszélés során azt állította, hogy a gépkocsi magáncélú használatának tilalmáról,

engedélyhez kötöttségéről nem tudott. Ebből következően azzal is tisztában kellett lennie, hogy az erre alapított azonnali hatályú felmondást megalapozottnak tartja-e. Mindezek tudatában és a jogkövetkezmények ismeretében választotta a közös megegyezést.

[33] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a 2022. augusztus 17-i megbeszéléshez kapcsolódó egyéb tényeket is. A fellebbezéssel nem támadott bizonyítási eszköz, vagyis a felperes által készített hangfelvétel alapján megállapítható, tanúnak az a nyilatkozata, miszerint a megállapodást most kell aláírni, arra vonatkozott, hogy a közös megegyezés megkötésére csak az adott megbeszélés alkalmával van lehetőség. A hangfelvétel leírata szerint, amikor a felperes megkérdezte, hogy: „Ezt most alá kell írni?”, tanú azt válaszolta, hogy: „Ezt most igen, alá kell írnod, a közös megegyezést azt most, itt ajánljuk fel neked, ha nem, akkor maradunk ebben, (mármint az azonnali hatályú felmondásban) és aztán meglátjuk, hogyan tovább.” Ez a nyilatkozat nem arra vonatkozott, hogy a felperesnek kérdés és gondolkodás nélkül, azonnal alá kell írni a megállapodást, hanem kizárólag arra, hogy a kártérítés érvényesítésétől a munkáltató csak akkor tekint el, ha a megbeszélés eredményeként ott, akkor a felperes a közös megegyezést választja. tanú kifejezetten arról is tájékoztatta a felperest, a HR-es munkatárs azért van jelen, hogy ha bármilyen kérdése van, arra válaszoljon. Ennek ellenére a felperes nem jelezte, hogy bármilyen további kérdése van, esetleg gondolkodási időre van szüksége, vagy bárkivel egyeztetni szeretne, és nem volt olyan körülmény, amelyből az alperesnek erre kellett volna következtetnie. A fenyegetettséggel kapcsolatos perbeli hivatkozást a felek közötti alá-, fölérendeltségi viszony, a fél óras megbeszélés hangneme és annak egyéb körülményei sem alapozták meg.

[34] A felperes arra is alaptalanul hivatkozott, hogy jogi képviselővel történő egyeztetés alapján dönthetett volna arról, vállalja-e az azonnali hatályú felmondást és az azzal járó peres eljárást. Megállapítható, hogy a két megszüntetési mód következményéről tanú tájékoztatta és a felperes ekkor rá is kérdezett: „Hogyha ezt írnám alá, akkor végül is bírósági dolog lehetne az ügyből?”. tanú azt válaszolta, hogy: „Igen, bírósági dolog is lehetne az ügyből, illetve behajtási dolog is lehetne.”. Az idézetek alapján világos volt a felperes számára, hogy az alperesi kártérítési igény érvényesítése esetén a gépkocsi használatra való jogosultságát neki kell bizonyítania. Azonban ez a körülmény sem eredményezett érvénytelenséget, mert a kifejtettek szerint a felperes nem volt az azonnali döntés meghozatalát jelentő kényszerhelyzetben, amit az is igazol, hogy a beszélgetésről annak bizonyíthatósága érdekében hangfelvételt készített.

[35] Helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a BH2001.7.341 számú döntés nem volt irányadó, mert az adott ügyben a Kúria olyan körülményekre tekintettel állapította meg a kényszer, illetve a fenyegetés fennállását, ami a fentebb kifejtettek szerint jelentős mértékben eltért a perbeli tényállástól. Az alperes egyértelművé tette, hogy nem kívánja a munkaviszony fenntartását és a munkáltatói jogkör gyakorlója által előzetesen aláírt dokumentumokra tekintettel a felperesnek döntenie kell arról, hogy a felajánlott két lehetőség közül melyiket választja. Az a körülmény, hogy utóbb megbánta, hogy a közös megegyezést és nem az azonnali hatályú felmondást választotta, szintén nem képezi eredményes megtámadás alapját.

[36] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében a tényállás hiányosságaira is. Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy a felperes döntése alapján a munkaviszonya közös megegyezéssel szűnt meg, ezért nem volt jelentősége az azonnali hatályú felmondás indokolásában foglaltaknak. Emiatt nem volt szükséges bizonyítás lefolytatása és tények megállapítása a gépkocsi használat szabályozása és a felperes ehhez kapcsolódó magatartása körében.

[37] A fentiekre figyelemmel az ítéltábla a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[38] Az elsőfokú bíróság a pertárgyértéket a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 4.873.200 forintban határozta meg, ami egyezett a felperes 12. sorszámú jegyzőkönyvben tett nyilatkozatával. A másodfokú bíróság ezt az összeget vette figyelembe a fellebbezett pertárgyérték meghatározásakor.

[39] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megtéríteni. Az alperes jogi képviselője a perköltségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdése alapján számította fel áfa figyelembevételével. Az alperessel kötött megállapodásra hivatkozva, beadványonként 35.000 forint + áfa óradíjat, tárgyalásonként pedig 40.000 forint + áfa óradíjat számolt fel, melyre tekintettel a fellebbezési eljárásban a perköltségét öt óra alapján 222.250 forintban és 40.000 forint tárgyalási jelenlétben számolta fel. Az óradíj a becsatolt megbízási szerződésen alapult, a felszámított munkaórák arányban álltak a perbeli képviseleti munkával. Ezért a másodfokú bíróság a költségfelszámításnak megfelelően határozott.

[40] A felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült az Mt. 525. §-a alapján, ezért az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése alapján meghatározott fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében.

Budapest, 2024. október 31.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

Fővárosi Ítéltábla
2.Mf.31.147/2024/4/II

11

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró