



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.018/2023/6. szám

A Debreceni Ítéltábla a Mészáros Ügyvédi Iroda (cím1 eljáró ügyvéd: dr. Nagy-Ráski Edina) által képviselt Felperes cím2 alatti székhelyű felperesnek – a Dr. Makó András (cím3) ügyvéd által képviselt Alperes cím4 alatti lakos alperes ellen, munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 2.M.70.179/2022/3. számú ítélete ellen az alperes részéről 4. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 63 500 (hatvanháromezer-ötszáz) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 64 962 (hatvannégyezer-kilencszázhatvankettő) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes 2021. május 18. napjától 2022. május 18. napjáig terjedő időszakra raktáros munkakörre vonatkozó határozott idejű munkaszerződést kötött a felperessel, amelynek minden oldalát aláírt, így azt a megállapítást is, hogy a munkaszerződést a felek elolvasás és kölcsönös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írtak alá.

[2] A munkaszerződés 13. pontja rögzíti, hogy a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 67. § (2) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszonyának felmondását köteles megindokolni, tartalmazza a jogszabályi előírással egyező figyelmeztetést a felmondás lehetséges indokaira, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének az Mt. 84. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó jogkövetkezményére.

[3] Az alperes 2021. október 4. napjától 2021. november 3. napjáig keresőképtelen állományban volt, majd az általa határozatlan időre szólóként megjelölt munkaviszonyát 2021. november 4. napján kelt „Felmondás munkavállaló részéről” megnevezésű okirattal, az Mt. 64. §-ára alapítottnak, indokolás nélkül megszüntette.

[4] A felperes a 2021. november 8. napján kelt levelében arról tájékoztatta az alperest, hogy a felmondási idő tartamára mentesíti a munkavégzési kötelezettség alól, mely időre távolléti díj illeti meg. Felhívta ugyanakkor az alperes figyelmét arra, hogy a határozott idejű munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, mivel a felmondását nem indokolta, és felszólította, hogy munkaviszonya jogellenes megszüntetésének következményeként fizessen meg részére 30 napon belül három hónapra járó távolléti díjnak megfelelő összeget, összesen 812 028 forintot.

[5] Az alperes a 2021. november 25. napján kelt levelében kérelemmel fordult a felperes ügyvezetőjéhez, melyben a határozott idejű munkaviszonya megszüntetésének körülményeit és a felmondása indokait jelölte meg az alábbi lényeges tartalommal:

Tudomása szerint egészségi állapota a munkáltató előtt ismert volt, közel 1 hónapig volt táppénzen, ezért nem érezte szükségét annak részletes leírására, valamint ezek feltárása személyes (védett) adatnak minősül. Egészségi állapota a nehéz fizikai munka következtében tovább romlott, a lábával kapcsolatosan jelentkező és a személyes jellegű problémák megakadályozták a munkaviszony további fenntartásában. Családi okok miatt képtelen volt dolgozni járni, ezzel egyidejűleg súlyos anyagi nehézségei támadtak, személyes válságba került, teljesen kiborult, idegösszeomlást kapott, ami miatt nem tudott józan belátással gondolkodni, ez kihatással volt a felmondással kapcsolatos viselkedésére.

Kérte, hogy a munkáltató méltányolja körülményeit és tekintsen el a három hónapra járó távolléti díj megfizetésétől.

[6] A felperes ügyvezetője válaszlevelében tájékoztatta az alperest arról, hogy a felmondás indokolási kötelezettsége törvényi előírás, annak szükségességéről nem a munkáltató dönt, így a felmondása jogellenes, ezért az alperes méltányolható indokai ellenére sem lát lehetőséget a három havi távolléti díjnak megfelelő összeg elengedésére, azonban annak megfizetésére 12 havi részletfizetési lehetőséget biztosít kamatmentesen.

[7] Az alperes válaszában hivatkozott korábbi levelére, melyben álláspontja szerint a felmondásának olyan részletes indokait adta, melyek többségükben már a felmondás

időpontjában ismertek voltak az ügyvezető előtt. Állította, hogy megfelelően megindokolta a felmondását, mivel az Mt. 67. §-a nem tartalmaz olyan előírást, miszerint a felmondás és annak okszerű indokai ne lehetnének két külön okiratba foglalva, ezért a felmondása jogszerű, vitatja a felperes követelésének jogalapját.

[8] Az alperes havi bruttó távolléti díja 270 676 forint volt.

[9] A felperes keresetében a felmondás jogellenességét állítva, annak jogkövetkezményeként 812 028 forint és 2021. november 5. napjától számított törvényes mértékű késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni alperest a perrel felmerülő költségeivel együtt, a csatolt megbízási szerződésben rögzített általános forgalmi adót is tartalmazó összegben.

[10] Az Mt. 64. § (2) bekezdésére, az Mt. 67. § (2) bekezdésre, valamint az Mt. 84. § (2) bekezdésére alapítottan arra hivatkozott, hogy az alperes felmondásának jogellenessége abban áll, hogy a határozott idejű munkaszerződés felmondását indokolnia kellett volna, és mivel a felmondás a közléssel válik hatályossá, annak tartalmi hiányosságait a 2021. november 25. napján kelt utólag, külön dokumentumban kifejtett indokokkal a felperes hozzájárulása nélkül jogszerűen nem pótolhatta, az Mt. 15. § (4) bekezdése a jognyilatkozat egyoldalú módosítását nem teszi lehetővé. Hivatkozott arra is, hogy az alperes által közölt indokok a munkáltató előtt ismeretlenek voltak a felmondás időpontjában.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[12] Az alperes a keresetet jogalapjában igen,összegerszerűségében és a késedelmi kamat tekintetében nem vitatta.

Álláspontja szerint a felmondása jogszerű, a törvényben meghatározott indokolási kötelezettségének a felmondás benyújtását követően, külön iratban eleget téve méltányolható körülményeket fogalmazott meg, amelyek a felmondás időpontjában fennálltak és a munkáltató előtt is ismertek voltak, azokat a felperes is elfogadta, méltányolhatónak nevezte. Érvelése szerint az Mt. 67. § (2) bekezdése nem tartalmaz arra vonatkozó előírást, hogy a felmondás indokolása mikor és milyen formában nyújtható be, nem határozza meg, hogy kizárólag a felmondással együtt, azzal egy okiratban kell megtenni. Állította, hogy az MK 95. számú állásfoglalás kizárólag a munkáltatóra irányadó, a benne foglaltak nem vonatkoznak a munkavállalói felmondásra. A törvény is kevesebb jogi ismeretet vár az eltérő jogállású munkavállalótól, ezt a különbséget támasztja alá a Miskolci Törvényszék I.Mf.21.826/2018/3. számú ítélete is. Hivatkozott arra, hogy a felperes egy nagy forgalmat bonyolító, több évtizede fennálló munkáltató külön jogi részleggel, ezzel szemben az alperes számára csak anyagi és időbeli ráfordítással érhető el a jogi segítség, ennek ellenére a tőle telhető legjobban teljesítette a rá vonatkozó jogszabályi előírásokat. Keresőképtelenségét mozgásszervi probléma, lábfájás okozta, ami a raktárosi munkavégzésben akadályozta,

azonban a felperes nem ajánlott fel számára az egészségét csekélyebb mértékben terhelő munkakört.

[13] A perfelvételi tárgyaláson hivatkozott arra, hogy az Mt. 287. § (1) és (2) bekezdés b) pontja szerinti 30 napos keresetindítási határidő van, melyre egyeztetés keretében már felhívta a felperes figyelmét. Állította továbbá, hogy a munkaszerződésből nem volt példánya és nem hívták fel a figyelmét annak határozott idejű voltára. A munkaviszonyát közös megegyezéssel kívánta megszüntetni, felmondását azért írta, mert azt a választ kapta, hogy „jó, írja meg”. A felperes nem tett eleget együttműködési kötelezettségének, nem egyeztetett vele munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. Álláspontja szerint a felperesnek nem kellett volna átvennie a felmondását amikor látta, hogy határozatlan idejű munkaszerződést szüntet meg, mert ez olyan dolog, mintha a saját neve helyett más nevét írta volna a felmondására, ebben az esetben pedig kötelessége a munkáltatónak visszautasítani az átvételt, arra pedig nincs lehetősége, hogy egy utóbb megírt levélben rögzítse az elírás tényét. Elvárható lett volna a felperestől, hogy tájékoztatást követően lehetőséget biztosít arra, hogy megfelelő indokolással megírhasa a felmondását.

Alperes a felmondás érvénytelensége körében tévedésére is hivatkozott, ugyanis azt hitte, hogy munkaviszonya határozatlan idejű, nem emlékezett a munkaszerződés tartalmára, azonban a felmondást érvényessé tette a 2021. november 25. napján kelt kiegészítéssel.

Utalt továbbá a mindennapi gyakorlatra, miszerint életszerű, hogy felmondást írt, amellyel valójában a felperes figyelmét kívánta felhívni a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, a felmondás az eljárás megindítását célozta.

A perfelvétel lezárását követően kiemelte, hogy nem is a saját munkaviszonyát mondta fel, hiszen az határozott idejű, itt „valaki más munkaviszonyát akarta megszüntetni”.

[14] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét megalapozottnak találta, ezért ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 812 028 forintot, valamint ezen összeg után 2021. november 5. napjától a kifizetés napjáig terjedő időre a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, valamint általános forgalmi adót is tartalmazó 139 700 forint perköltséget. Megállapította, hogy 48 722 forint illeték az állam terhén marad.

[15] Az ítélet indokolásában megállapította, hogy a felperes az Mt.286.§ (1) bekezdésében írt hároméves keresetindítási határidőben érvényesíthette az alperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetéséből eredő igényét, mely határidőt megtartott és figyelemmel arra, hogy a munkaviszony a felek által sem vitatottan határozott idejű volt, az alperes 2021. november 4. napján kelt felmondása az Mt. 67. § (2) bekezdésén alapuló indokolási kötelezettség megsértése miatt jogellenes. Rámutatott, hogy az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, melyre utal a Kúria Mfv.I.10.189/2015/3. számú határozatában is, amikor kimondja, hogy a munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogellenes, amennyiben az a konkrét okot nem tartalmazza. A bírói gyakorlat alapján ugyan van lehetőség a felmondás és annak részét képező melléklet (például jegyzőkönyv) külön iratba foglalására, azonban azokat egyidejűleg, egyszerre kell közölni a címzettel. Ezt erősíti a bírói gyakorlat is, mely szerint a munkavállaló

által az Mt. 78. § (1) bekezdésre alapított azonnali hatályú felmondás indokolása is végleges (BH2017.128.). Az Mt. 15. § (4) bekezdése pedig kizárja annak jogszerű lehetőségét, hogy az alperes felmondása indokait utóbb, külön iratban közölje a munkáltatóval, mivel a felmondás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a közléssel válik hatályossá, így az csak a felperes hozzájárulásával módosítható, kiegészíthető vagy visszavonható. Erre irányuló kötelezettsége azonban nincs a munkáltatónak, ez az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettségből sem vezethető le, mert az a munkaszerződés teljesítésére vonatkozó általános magatartási követelmény. Mindezekre tekintettel nem látta jelentőségét a perben annak, hogy az alperes 2021. november 25. napján kelt iratában utóbb közölt indokok megfelelnek-e az Mt. 67. § (2) bekezdésében írtaknak.

[16] Rögzítette, hogy az MK 95. számú állásfoglalást, tekintettel arra, hogy az a munkáltató rendes felmondása esetén irányadó, nem alkalmazta.

[17] Az alperesnek a tévedés körében tett hivatkozása kapcsán kifejtette, hogy a felmondás nem érvénytelen és azt utóbb sem tette érvényessé az indokolás megküldésével. Tévedésre ekkor, a felperes tájékoztatása ellenére sem hivatkozott, és a felmondását sem támadta meg, csupán azt közölte a felperes ügyvezetőjével, hogy azért nem jelölte meg az indokokat, mert tudomása szerint egészségi állapota ismert volt a munkáltató előtt, így nem akarta azokat részletesen leírni és feltárásuk személyes (védett) adatnak minősül.

[18] Az alperes azon érvelése kapcsán, miszerint nem volt példánya a munkaszerződésből, rámutatott az elsőfokú bíróság arra, hogy az alperes elolvasás után annak minden oldalát aláírta, tartalmát ismerte. Amennyiben szerette volna, lehetősége lett volna a munkaszerződést megtekinteni, azonban olyan tényelődást, hogy e lehetőségtől a felperes megfosztotta, a perben nem tett. Az pedig, hogy rosszul emlékezett a munkaviszony felmondásban rögzített tartamára vagy elírta, nem bírt relevanciával, mint ahogy az sem, hogy a figyelmét – jogszabályi kötelezettség hiányában – felhívták-e a felmondás közlésekor a munkaszerződés határozott idejű voltára.

[19] A 2021. november 25. napján alperesi iratra figyelemmel – melyben részletezte, miért nem adta indokát a felmondásának – alaptalannak találta az elsőfokú bíróság azt a hivatkozást is, hogy nem is a saját munkaviszonyát mondta fel 2021. november 4. napján.

[20] Az ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, valamint a felperes perköltségben történő marasztalását.

[21] Fellebbezésében előadta, hogy a felmondás benyújtásakor lényeges körülményben tévedésben volt, ami jognyilatkozatát semmissé teszi. Jogi érvelésében kifejtette, hogy a felmondás tárgyának megjelölése alapvető része a felmondásnak, tévedése

nélkül annak indokait megjelölte volna, ez ugyanis olyan lényeges körülmény, amely kihatással volt annak tartalmára. Állította, a felmondása nem tekinthető a felek között létrejött munkaszerződés felmondásának, mert arra határozatlan idejűként hivatkozott, ilyen szerződés pedig közöttük nem volt érvényben. Sérelmezte, hogy nem vizsgálta az elsőfokú bíróság azt a tényt, hogy a felperes nem fogadhatta volna el a felmondását, mivel nem a meglévő szerződést jelölte meg. A törvényszék nem megfelelően értelmezte a választ, ugyanis a felperes indokolást kért, melynek kapcsán megjegyezte, hogy az ismert volt a felperes előtt, ezért nem szükséges leírnia. Ezen kijelentése nem zárja ki a felmondás kötelező tartalmára vonatkozó tévedését, amit alátámaszt az is, hogy felmondásában határozatlan idejű szerződést jelölt meg.

[22] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján a csatolt megbízási szerződésben felszámított 50 000 forint + áfa összegben. Megjegyezte, hogy alperes az ítélet hatályon kívül helyezését új eljárásra és új határozat hozatalára utasításra vonatkozó kérelem nélkül kérte, erre azonban a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban Pp.) nem biztosít jogi lehetőséget, míg a kereset elutasítására csak a döntés megváltoztatásával van lehetőség.

[23] Az elsőfokú bíróság mérlegelő tevékenységével és az ítélet jogi indokaival is egyetértve előadta, hogy az ítélet álláspontja szerint megalapozott, helytállóan állapította meg az elbírálás alapjául szolgáló tényeket.

[24] A részletes indokolásában hivatkozott arra, hogy az alperes a tévedés körében tett ténybeli és jogi nyilatkozatai ellentmondásosak, mindenféle jogi alapot nélkülözőek. Az alperes jognyilatkozata akkor minősülhetne megtámadhatónak, ha a fél lényeges körülményben tévedésben volt, ennek azonban további feltétele, hogy tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. Arra ugyanakkor az alperes sem hivatkozott, hogy tévedését a felperes okozta, jogi képviselője tárgyaláson tett nyilatkozatában is elismerte, hogy „Csak már nem emlékezett alperes a munkaszerződésben írtakra.”. Ez alapjaiban kizárja a megtámadhatóságot, és erre irányuló kérelmet az alperes sem a törvényes határidőn belül, sem azon kívül nem terjesztett elő. Állította, hogy a felperes munkavállalója a felmondás átvételekor jelezte az alperesnek, hogy rosszul írta meg a felmondását, határozott idejű munkaviszony helyett határozatlan tartamúra hivatkozik, így, ha valóban tévedésben lett volna alperes, korrigálhatta volna.

[25] Nem értett egyet az alperes azon állításával sem, hogy utóbb érvényessé tette felmondását, amelynek ellentmond annak érvénytelenségére történő hivatkozása is. Az alperes által hivatkozott a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:90. § és 6:88. § (1) bekezdései nem alkalmazhatók, az érvénytelenség szabályait a munka törvénykönyve teljeskörűen szabályozza.

[26] Hivatkozott arra is, hogy az Mt. nem tartalmaz olyan rendelkezést, és az alapelvekből sem vonható le olyan következtetés, hogy a munkáltató a munkavállaló felmondását bármely okból „nem fogadhatja el”. Jogszerűen nem tekintheti „meg nem történtnek” a munkavállalói felmondást, amely a közléssel hatályosul, csupán bíróság útján van lehetősége azt jogellenesség okán megtámadni. A munkavállaló legfeljebb a címzett hozzájárulásával kezdeményezheti a felmondás visszavonását vagy módosítását, de az alperes részéről ilyen nem történt.

[27] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében vitatta a felperes által hivatkozottakat, állítása szerint csak a felmondás időpontjában volt tévedésben azzal kapcsolatban, hogy határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezik, és amikor tévedését felismerte, indokolási kötelezettségének azonnal eleget tett. Továbbra is állította, hogy az Mt. 67. § (2) bekezdése nem írja elő az azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállaló számára, hogy mikor, mennyi időn belül kell felmondását indokolnia, a jogszabály pusztán azt tartalmazza, hogy a munkavállaló a felmondását köteles megindokolni. Sérelmezte, hogy a felmondást nem a felperes megbízott képviselője vette át, hanem az egyik munkavállaló, aki képviseleti joggal nem rendelkezett, így a címmel való közlés sem valósult meg.

[28] Az alperes fellebbezését az ítéltábla a polgári perrendtartásról szóló 2006. évi CXXX. törvény (a továbbiakban. Pp.) 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[29] A fellebbezés nem megalapozott.

[30] Az alperes fellebbezése alapján elsődlegesen kiemelendő – mint ahogy arra a felperes fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott –, a kereset elutasítására vonatkozó döntés meghozatalára csak az elsőfokú ítélet megváltoztatása körében van lehetőség. A Pp. 371. § (1) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasításra irányuló kérelem nélkül az ítélet hatályon kívül helyezését kérni nem lehet, az ítélet megváltoztatására irányuló kérelem nélkül pedig csak a 379-381. §-ban foglaltakra hivatkozással terjeszthető elő hatályon kívül helyezés iránti kérelem [Pp. 371. § (2) bekezdés]. Az ítéltábla a Pp. 379. §-ában és 380. §-ában meghatározott, az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt azonban nem észlelt és ilyenre az alperes sem hivatkozott.

[31] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 383. § (1) bekezdése alapján érdemben vizsgálta, és azt tartalma alapján – mint az ítélet megváltoztatására irányuló kérelmet – bírálta felül, ezért felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között gyakorolta.

[32] Az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján a bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetésével, azok egyenként, valamint összességében történő értékelésével helyesen állapította meg, és abból a jogszabályok megfelelő alkalmazásával helyesen vont következtetést a felperesi kereset megalapozottságára.

[33] Az elsőfokú bíróság a Pp. 263. § (1) bekezdésének megfelelően szabadon használta fel a felek nyilatkozatait és az okirati bizonyítékokat, melyek a tényállás megállapítására alkalmasak voltak. Döntését kellő indokokkal alátámasztotta, helytállóan mellőzte a Pp. 276. § (5) bekezdése alapján a jogvita elbírálása szempontjából szükségtelenül indítványozott tanú- és szakértői bizonyítás elrendelést. A törvényszék ítéletét kimerítően, a kellő részletességgel megindokolta, azzal az ítéltábla maradéktalanul egyetért, megismételni nem kívánja, csupán a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételben foglaltakkal kapcsolatban a következőket emeli ki.

[34] Az alperes a fellebbezés jogi érvelése körében a Ptk. 6:88. § (1) bekezdését és a 6:90. §-át hívta fel jognyilatkozata érvénytelenségének megállapítása érdekében. Ez a hivatkozása azonban az ítéltábla szerint nem foghatott helyt, tekintettel arra, hogy az érvénytelenség esetköreiről a munka törvénykönyve kimerítően rendelkezik, így a polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazására nincs lehetőség. Egyetértett az ítéltábla azzal a felperesi érveléssel, mely szerint a jognyilatkozatra – aminek a felmondás is minősül – az Mt. 31. §-a meghatározza azt, hogy a törvény eltérő rendelkezése hiányában mely, a Ptk.-ban taxatív felsorolt jogszabályhelyeket lehet alkalmazni, melyek között az alperes által felhívott egyik jogszabályhely sincs feltüntetve.

[35] Az ítéltábla rámutat arra is, hogy az érvénytelenség sajátos polgárjogi szankció, de a munkajog érvénytelenségi rendszere annak speciális sajátosságait figyelembe véve épül a polgári jogra. Az érvénytelenségnek ezért a polgári jogi szabályokhoz hasonlóan az Mt. is két fajtáját ismeri, semmisséget és a megtámadhatóságot. A két jogintézmény abban különül el egymástól, hogy míg a semmisségi okok ipso jure, a törvény erejénél fogva maguk után vonják az érvénytelenséget, addig a megtámadhatósági ok relatív, az csak törvényes határidőn belüli eredményes megtámadás következtében eredményezi a jognyilatkozat célzott joghatás kiváltására történő alkalmatlanságát. A semmisség tehát az érvénytelenség olyan feltétlen vagy abszolút formája, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközést, vagy ilyen szabály megkerülését feltételezi vagy amely nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközik. Az alperes a perben ilyen semmisségi okokra nem hivatkozott és a bíróság sem észlelt olyan okot, amely megfelel az érvénytelenség e formájának.

[36] Az alperes tévesen hívta fel tehát a Ptk. 6:88. §-ának (1) bekezdését amiatt is, mivel az általa hivatkozott tévedés a megtámadhatóság esetkörébe tartozik, ami feltételes, azt a bíróság hivatalból nem észlelheti. Ebben az esetben a fél maga dönti el, hogy kívánja-e jognyilatkozatát érvénytelennek minősíteni, amelyet az Mt. 28. § (7) bekezdésében meghatározott határidőn belül a másik féllel írásban erre utaló szándéknyilatkozattal kell közölni. Munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyoldalú jognyilatkozat megtámadása

okán annak eredménytelensége esetén kerül csupán a fél abba a helyzetbe, hogy jognyilatkozatát az Mt. 287. § (3) bekezdése alapján az eredménytelenség megállapításától számított harminc napon belül bíróság előtt megtámadhassa. Alperes maga által sem vitatottan jognyilatkozatát nem támadta meg, így a felperes által kezdeményezett perben eredménnyel már nem teheti meg.

[37] A fentiekből következően nem fogadta el az ítéltábla az alperes azon érvelését sem, hogy a munkáltató lett volna köteles a felmondás visszautasítására, mint ahogy az sem, hogy a felmondás nem a felek között létrejött munkaszerződés felmondásának minősül, illetőleg az nem a meglévő szerződést jelölte meg, és nem volt jelentősége annak sem, hogy a felperes indokolást kért-e vagy sem. Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az alperes felmondása az Mt. 24. §-a alapján a közléssel hatályosult, ezen jognyilatkozatát pusztán a felperes hozzájárulásával módosíthatta volna, ilyen hozzájárulást pedig a felperes 2021. november 8. napján kelt levele nem tartalmazott. Ebből következően – egyetértve az elsőfokú bírósággal – a felmondást kiegészíteni, külön okiratban indokolni nem lehet.

[38] Az ítéltábla az alperes fellebbezése alapján rámutat arra is, hogy nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató egyebekben ismeri-e azokat az okokat, ami munkaviszony megszüntetéséhez vezetett a munkavállaló oldalán, ugyanis az Mt. 67. § (2) bekezdése alapján határozott idejű munkaviszony esetében a munkavállalót írásbeli indokolási kötelezettség terheli azzal együtt, hogy egyébként az csak olyan indok lehet, ami számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna, amit annak vitatása esetén bizonyítani is tartozik.

[39] A felmondást átvevő munkavállaló képviseleti jogosultságával kapcsolatos alperesi kifogással kapcsolatban az ítéltábla arra mutat rá, hogy az alperes tisztában volt azzal, hogy jognyilatkozatát a munkáltató felé teheti meg, de annak nincs jelentősége, hogy az milyen úton, kinek a közvetítésével jut el hozzá. A képviselő személyének csak akkor van az Mt 20. §-ában szabályozottak szerint jelentősége, a képviselői minőséget csak akkor kell igazolni, amennyiben ő tesz jognyilatkozatot. Az átvevő személy azonban jognyilatkozatot nem tett az alperes felé, az pedig semmiképpen nem jogsértő, hogy figyelmeztette a felmondást rosszul írta meg

[40] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság érdemben megalapozott döntését, annak helyes indokainál fogva, a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[41] Az ítéltábla a perköltség viseléséről a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett és az alaptalanul fellebbező alperest kötelezte a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerinti összegben a felperes által ügyvédi munkadíjként felszámított 50 000 forint +

13 500 forint általános forgalmi adót tartalmazó, összesen 63 500 forint megfizetésére a felperes javára.

[42] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A másodfokú eljárásban az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján figyelembe vett 812 028 forint pertárgyérték alapulvételével az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint megállapított 64 962 forint feljegyzett fellebbezési illeték a pervesztes alperest megillető munkavállalói költségmentesség folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam terhén marad.

Debrecen, 2023. július 13.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Paulik Andrea s. k. bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró