

A Kúria a dr. Horicsányi László ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Kapás Lilla ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 32.M.5159/2006. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.635.252/2009/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. február 15. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Bíróság 49.Mf.635.252/2009/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 32.M.5159/2006/19. számú ítéletét megváltoztatja, és megállapítja, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A felperes munkaviszonya az alperesnél 2012. február 15-én szűnik meg. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 10.000 (tízezer) forint és 2.700 (kettőezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, az államnak - felhívásra - 36.000 (harminchatezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes 2001. április 1-jétől létesített munkaviszonyt az alperesnél értékesítési vezető munkakörre. 2003. december 8-ától öt évre az alperes ügyvezetőjévé is megválasztották. A felek a személyi alapbér felemelése, és egyéb járandóságok biztosítása céljából a felperes munkaszerződését 2002. március 29-én és 2003. január 1-jén módosították. 2006. május végén az alperes az E.W.I.G.SZ. Kft. tulajdonába került. A munkáltató és a felperes 2006. június 1-jei keltezéssel megállapodást kötöttek, miszerint a felperes munkaviszonya az alperesnél 2006. június 30-ával közös megegyezéssel megszűnik. A megállapodást a munkáltató részéről Sz.J. írta alá. A felek 2006. július 1-jei dátummal munkaszerződést írtak alá értékesítési vezető munkakör ellátására a korábbi 80.000 forint helyett bruttó 70.000 forint személyi alapbérrel, 3 hónapos próbaidő kikötésével. Ezt a munkaszerződést P.E. ügyvezető írta alá a munkáltató képviseletében, aki 2006. július 1-jétől gyakorolta a munkáltatói jogkört. Az alperes munkáltató 2006. szeptember 29-én a próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felperes a keresetében a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását, ennek jogkövetkezményei alkalmazását kérte. Elsődlegesen a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás semmisségét kérte megállapítani egyrészt arra hivatkozással, hogy azt ténylegesen 2006. augusztus 7-én írta alá visszadátumozással, és ugyanezen a napon kötötte meg az új munkaszerződést is. A megállapodást továbbá nem a munkáltatói jogkörgyakorló

taggyűlésszel kötötte, holott 2006. július 1-jéig ügyvezető volt. Állítása szerint a megállapodás akarathibában is szenved, mivel a munkáltató megtévesztette, hiszen ezt szabta feltételül a folyamatos foglalkoztatásához. Hivatkozott arra, hogy a munkáltató jogellenesen járt el, amikor az újabb munkaszerződésben próbaidőt kötött ki, ugyanis ezzel a szándéka arra irányult, hogy ne kelljen végkielégítést fizetnie. Ez a jóhiszemű és rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét is sérti. Minderre tekintettel a próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül történő munkaviszony megszüntetési intézkedés jogellenes. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 32.M.5159/2006/19. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a felek a költségeiket maguk viselik, a le nem rótt eljárási illetéket pedig az állam. Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapította, hogy a felek 2006. június 1-jén kötöttek megállapodást, amelynek értelmében a munkáltató és a felperes közös megegyezéssel megszüntette a munkaviszonyt. Ebben kijelentették, hogy a megállapodásban szabályozottakon túlmenően a munkaviszonyból eredő egyéb igényt nem támasztanak. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy a megállapodást csak 2006. augusztus 7-én írta volna alá. Nem fogadta el a felperes azon előadását sem, miszerint őt a munkáltató megtévesztette a megállapodás aláírásakor, ugyanis a megállapodást 30 napon belül lett volna jogosult megtámadni: a 2006. augusztus 7-ei aláíráshoz képest ez a határidő 2006. szeptember 7-én járt le. A felperes azonban a keresetét csak 2006. október 30-án terjesztette elő. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a 2006. július 1-jén kelt munkaszerződés egy új munkaviszonyt hozott létre, amelyben a felperesnek ugyanazt a munkakört kellett ellátnia. A munkaszerződésre ugyan a felperes rávezette, hogy az átadás 2006. augusztus 8-án történt meg, de ezt hiteltérdemlően nem tudta bizonyítani.

Amennyiben a felperes a kikötött próbaidővel nem értett egyet, ennek érvénytelensége megállapítására irányuló keresetét 2006. szeptember 8-áig kellett volna előterjesztenie, azt azonban nem kifogásolta a határidőn belül, hogy a munkáltató jogosult volt-e próbaidő alatt indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetni a munkaviszonyt. A felek 2006. november 6-án egy elszámolást írtak alá, mely szerint a felek munkaviszonyból eredő további követelést egymással szemben nem támasztanak. Ennek érvénytelenségét sem kérte a felperes megállapítani, erre a bíróság nem folytatott le bizonyítást, hanem azt állapította meg, hogy a felperes valamennyi igénye megalapozatlan. A perköltség tekintetében az elsőfokú bíróság a felperessel szemben „méltányosságot gyakorolt”, és ezért rendelkezett úgy, hogy a felek a költségeiket maguk viselik. A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.635.525/2009/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára 99.750 forint másodfokú perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást

helyesen állapította meg, és helytálló az arra alapított érdemi döntése is, azonban az ítélet indokait a kereseti kérelemhez képest kiegészítette. A felperes elsődleges kereseti kérelme volt a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés semmisségének, illetve érvénytelenségének megállapítása a munkáltatói jogkörgyakorló személye, illetve akarathiba miatt. Erre vonatkozóan az elsőfokú ítélet utalásokat nem tartalmaz. A 2006. május 23-án megtartott taggyűlésről készült, és a felperes által is aláírt jegyzőkönyv tartalmazza a határozatot, miszerint „a taggyűlés egyhangúlag úgy dönt, hogy N.J.L. munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntetik. A taggyűlés ezúton felhatalmazza Sz.J.-t, hogy a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést a taggyűlés nevében aláírja”. A taggyűlési határozat Gt-nek való megfelelése nem tartozik a munkaügyi per tárgyához, így azt az arra irányadó határidőben „polgári bíróság” előtt lehetett volna megtámadni. Ennek hiányában a taggyűlési határozat a jelen munkaügyi per szempontjából érvényesnek minősül, ezért Sz.J. munkáltatói oldalról történő aláírását joghatályosnak és jogszerűnek kell tekinteni. A felperes az Mt. 7. § (3) bekezdésben előírt határidőben, az előírt szabályos formában nem támadott meg semmit, sem a közös megegyezéssel megszüntetésről szóló megállapodást, sem pedig az új munkaszerződésben a próbaidő kikötését. A keresetében is csak a közös megegyezés vonatkozásában hivatkozott megtévesztésre, ennél fogva az új munkaszerződés próbaidő kikötésének jogszerűségére bizonyítást lefolytatni nem kellett. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felek a korábbi jogviszonyt jogszerűen, akarategységben, közös megegyezéssel megszüntették. Az Mt. nem zárja ki, hogy ezt követően a korábbi munkáltatóval új munkaszerződést kössenek a felek új feltételekkel, melyek mibenlétét a felperes P.E. ügyvezető meghallgatása során nem cáfolta. A felperes az új munkaszerződés valamennyi feltételét elfogadva azt aláírta. Az új feltételek lehetőséget adtak a munkáltatónak arra is, hogy próbaidőt kössön ki. Ennek megtámadására az aláírástól számítottan nyílt volna meg a 30 napos határidő. Az elsőfokú perköltségre vonatkozó döntés indokát az elsőfokú ítélet nem adta meg, de a rendelkezést az alperes csatlakozó fellebbezéssel sem támadta, ezért azt a Fővárosi Bíróság nem érintette. A sikertelenül fellebbező felperest azonban a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a másodfokra megállapítható, áfával növelt összegű ügyvédi munkadíj megfizetésére. A munkavállalói költségkedvezményre tekintettel nem kellett rendelkeznie a fellebbezési illeték viseléséről. A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére, a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalára irányult annak megállapítása mellett, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, és az a jogellenességet megállapító ítélet keltének napján szűnik meg. Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság tévesen értelmezte és alkalmazta az Mt. 3. §, 4. §, 7. §, 12. § (4) bekezdés, 74. § (2) bekezdés, 81. § és 202. §

rendelkezéseit, továbbá megsértette a Pp. 206. §-ban foglaltakat, logikátlanul és okszerűtlenül értékelte a bizonyítékokat, részben irratellenes megállapításokat tett. Törvénysértően alkalmazta a Pp. 78-80. §-át, illetve a 32/2003. (VIII.22.) IM rendeletben foglaltakat.Álláspontja szerint önmagában az, hogy a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést követő naptól kezdődő hatállyal új munkaszerződést kötött, alátámasztja, hogy nem volt tényleges szándéka a munkaviszony megszüntetése. Ezt igazolja továbbá az is, hogy mind a közös megegyezés, mind az új munkaviszony feltételei kifejezetten súlyosan hátrányosak a felperesre (végkielégítés, felmondási idő hiánya, próbaidő kikötése). Ezek a tények igazolják, hogy a közös megegyezés aláírására a munkáltató kezdeményezésére került sor, és a felperest ennek során megtévesztették.

A megtámadás határideje a megtévesztés felismerésekor kezdődik. Ez pedig a felperes részéről akkor történt, amikor a próbaidőre hivatkozással megszüntették azonnali hatállyal a munkaviszonyát 2006. szeptember 29-én. Ettől számítva a 30 napos határidő október 29-én járt volna le, de miután ez vasárnapra esett, az Mt. 12. § (4) bekezdés értelmében a következő munkanapon benyújthatta a megtámadást is tartalmazó keresetlevelét. Ez pedig nemvitásan 2006. október 30-án megtörtént.Ebben a felperes az alperes egész eljárását megtévesztőnek minősítette a munkaviszony megszüntetése és a munkaszerződés újrakötése kapcsán. Ez a két aktus ugyanis egymástól logikailag nem választható el. A másodfokú bíróság ezzel ellentétes jogkövetkeztetése irratellenes és logikátlan is.A közös megegyezés érvényes megtámadása következtében nem lehetett ugyanazon felek között, ugyanazon munkakörre új munkaviszonyt létesíteni figyelemmel az Mt. 81. § (1) bekezdésére is, miszerint próbaidőt csak a munkaviszony létesítésekor lehet kikötni. Az pedig 2001. április 1-jétől fennállt.Az Mt. 74. § (2) bekezdése alapján munkaügyi perben vizsgálándó, hogy a munkáltatói jogkört az arra jogosult gyakorolta-e, ellenkező esetben az eljárása érvénytelen. A Gt.a taggyűlés másra át nem ruházható hatáskörébe tartozónak minősíti az ügyvezető feletti munkáltatói jogkör gyakorlását, így Sz.J. attól függetlenül nem volt erre jogosult, hogy ezen jogszabályba ütköző átruházó határozatot a bíróság előtt nem támadták meg.A taggyűlési határozat nem tartalmaz döntést arról, hogy a közös megegyezéshez milyen feltételek mellett járult hozzá a munkáltatói jogkör gyakorló.A bíróságok okszerűtlenül értékelték az új munkaszerződés aláírását akként, hogy az a felperes szabad akaratából történt. A felperes ugyanis kényszerhelyzetben érezte magát, mert azt a tájékoztatást kapta, hogy a munkaviszonya további fenntartásának e dokumentumok aláírása a feltétele. Az alperes szándéka arra irányult, hogy mentesüljön a munkáltatói rendes felmondás esetén őt terhelő fizetési kötelezettségek alól. Ezt azonban a felperes csak akkor ismerte fel, amikor a munkaviszonya végleges megszüntetését a próbaidő utolsó napján vele közölték. Azonban a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító

rendelkezések érvényesülésének korlátozására irányuló szerződés az Mt. 75/A. § (1) bekezdését sérti, emiatt is jogellenes a munkáltató eljárása. A felperes a 2006. november 6-án aláírt elszámolási megállapodásban foglaltakat úgy értelmezte, hogy további költségtérítési igényei nincsenek az alperes irányába, de akkor nem volt szó közöttük a munkaviszony megszüntetése tárgyában benyújtott keresettől történő elállásról, vagy a perben érvényesített követeléseiről történő lemondásról. A perben a költségigényeit nem is érvényesítette.

A másodfokú bíróság által megítélt alperesi fellebbezési perköltség túlzott, a másodfokú eljárásban kifejtett jogi tevékenység nem indokolta a maximális mértékű perköltséget, annak mérséklése még az alperes esetleges pernyertessége esetén is indokolt.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A felperes már a keresetében sérelmezte az alperes azon eljárását, amellyel a tulajdonosváltozásra hivatkozással a 2001. április 1-jétől fennálló munkaviszonyát közös megegyezéssel kezdeményezte megszüntetni, majd az azt követő nappal új munkaszerződést íratott alá vele a folyamatos foglalkoztatása érdekében. A felperes hivatkozása szerint az alperes ezen eljárása rosszhiszemű volt, és megszegte a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét is, mert kizárólag arra irányult, hogy mentesüljön a rendes felmondás esetén fennálló fizetési kötelezettségei alól. Ezért az Mt. 3. § (1) bekezdés és 4. § (1) bekezdés alapján mind a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás, mind az azzal egyidejűleg megkötött új munkaszerződés az Mt. 8. § (1) bekezdés értelmében semmis. Ennek következtében jogellenes a munkaviszony azonnali hatállyal, indokolás nélküli megszüntetése is.

Az eljáró bíróságok - téves jogi álláspontjuk folytán - a két megállapodást nem egy összefüggő folyamat részeként értékelték, ezért a levont jogkövetkeztetésük a munkáltató jogszerű eljárásáról nem helytálló.

F.I.-nek a jegyzőkönyvben, Sz.J.-nek a jegyzőkönyvben foglalt tanúvallomása igazolja a felperes azon hivatkozását, hogy a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését a munkáltató azért kezdeményezte, mert az új tulajdonos ezt adta feltételül az adásvételi szerződés megkötéséhez (csatolt szerződés). A munkáltató tulajdonosában bekövetkező változás azonban a fennálló munkajogviszonyokra nem hathat ki, hiszen a munkáltató személye ezáltal nem változik, így a folyamatos foglalkoztatáshoz új munkaszerződés megkötésére sem volt szükség [Mt. 85/A. §]. Amennyiben az új tulajdonos a munkavállaló képességeiről, alkalmasságáról meg kívánt győződni, erre fennálló munkaviszonyban [az Mt. 81. § (1) bekezdés alapján] próbaidő kikötésével jogszerűen nem kerülhetett volna sor. Amennyiben pedig

más munkakörben, más feladatokra, más felelősségi és hatáskörben kívánta a felperest foglalkoztatni, erre a munkaszerződés, a munkaköri leírás módosításával lett volna lehetősége a folyamatos munkaviszonyra tekintettel. A munkaviszony megszüntetése tehát közös megegyezéssel a munkáltató érdekében állt, ezért kezdeményezte azt, így nyílt lehetősége - formálisan jogszerűen - az új munkaszerződés megkötésére és a próbaidő kikötésére, majd annak időtartama alatt a munkaviszony megszüntetési intézkedésre indokolás nélkül, azonnali hatállyal, felmondási időre járó átlagkereset és végkielégítés megfizetésére vonatkozó kötelezettség nélkül. A munkáltató eljárása - amely az új munkaszerződés kötését, abban próbaidő kikötését eredményezte - a felperes fenti jogos érdekének csorbitására irányult, ezért az Mt. 4. § (2) bekezdésébe ütközött. Erre tekintettel a próbaidőre vonatkozó kikötés az Mt. 8. § (1) bekezdés alapján semmis, ezért jogszerűen, azonnali hatállyal próbaidő alatt nem volt a felperes munkaviszonya megszüntethető, így az alperes ezen intézkedése jogellenes. Ezért a felperes munkaviszonya az alperesnél az Mt. 100. § (5) bekezdés alapján a jogellenességet megállapító jelen közbenső ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. A munkaviszony közös megegyezéssel, 2006. június 30-ával történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás az Mt. 74. § (2) bekezdés alapján is érvénytelen. A csatolt határozat helyesen csak akként értelmezhető, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló taggyűlés a felperes munkaviszonyát közös megegyezéssel megállapodással kezdeményezi megszüntetni, továbbá hogy az erre vonatkozó okiratot a taggyűlés nevében Sz.J. aláírhatja. A taggyűlés azonban nem döntött a megállapodás feltételeiről, így a munkaviszony megszűnésének időpontjáról sem. Ezért a 2006. június 1-jei dátummal, Sz.J. által a munkáltató nevében aláírt megállapodásban foglaltakról nem a munkáltatói jogkör- gyakorlásra jogosult taggyűlés döntött. Függetlenül attól, hogy a taggyűlési határozat bíróság előtti megtámadására nem került sor, az Mt. 74. § (3) bekezdés alapján a munkaügyi perben erre irányuló kereseti kérelem esetén a munkáltatói jogkörgyakorlásra jogosultság kérdését vizsgálni kellett. Alappal hivatkozott a felülvizsgálati kérelem az Mt. 7. § (3) bekezdésében foglaltakra is, miszerint a megtámadás határideje a tévedés, a megtévesztés felismerésétől kezdődik. A felismerés időpontjának vizsgálata azonban szükségtelen, miután a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás, illetőleg a munkaszerződés próbaidőre vonatkozó kikötése az Mt. 8. § (1) bekezdésben foglalt semmisség folytán érvénytelen.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - a perköltség viselésre vonatkozó rendelkezéseire is kiterjedően - hatályon kívül helyezte a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján, és az elsőfokú ítéletet megváltoztatva közbenső ítélettel megállapította a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogellenességét, továbbá a felperes munkaviszonyának alperesnél történő megszűnése időpontját azzal, hogy a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei körében az

eljárást folytatni kell.

A Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a pervesztes alperest a felperes felülvizsgálati eljárási költsége, míg a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 15. §-a alapján a felülvizsgálati eljárás illetéke viselésére.

Budapest, 2012. február 15.

***Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó
bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró***

A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő