

A Kúria a dr. Bordás Vilmos Ügyvédi Iroda, ügyintéző: dr. Bordás Vilmos ügyvéd által képviselt felperesnek - a Pozderka Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Pozderka Gábor ügyvéd) által képviselt alperes ellen munkaviszony-megszüntetés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 3.M.4312/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.637.394/2012/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. január 29-én megtartott tárgyalás alapján meghozta a következő

i t é l e t e t:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.637.394/2012/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 10.000,- Ft (Tízezer forint) és 2.700,- Ft (Kettőezer-hétszáz forint) áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2008. július 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, a 2009. március 25-i munkaszerződés-módosítás szerint a pesti régióban üzletvezetői munkakörben. A 2009. augusztus 13-án megtartott értekezletet követően ... régióvezető a munkáltatói jogkör gyakorlója egy megbeszélés keretében azt közölte a felperessel, hogy a rossz üzleti eredmények miatt munkaviszonyát meg kívánja szüntetni. A munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes elé tárt két iratot, a munkáltató rendes felmondását, illetőleg a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodást. A felperes jelezte, hogy szeretne az alperes budai régiójában dolgozni. ... arról tájékoztatta a felperest, hogy részéről a felperes további foglalkoztatásának szándéka nem áll fenn, de azt megakadályozni sem fogja. A felperes ezt követően aláírta az alperes által elkészített megállapodást, amely szerint munkaviszonya közös megegyezéssel 2009. augusztus 14-ével megszűnik. A felperes ezt követően felvette a kapcsolatot a budai régióban dolgozó egyik irodavezetővel, ...-al és megbeszéléseket folytatott a további foglalkoztatásáról, majd az

érdemi munkavégzés érdekében üzletkötőket kezdett toborozni és az egyes munkaeszközeit átvitette a budai régióba.

A peres felek 2009. augusztus 18-án ismételten aláírtak egy munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodást, amely a korábbtól eltérő időponttal, 2009. augusztus 19-ével rendelkezett a munkaviszony megszüntetéséről. A felperes a megállapodásra kézzel rávezette „az áthelyezés miatt írom alá”. Ugyanezen a napon a felperes egy kézzel írott nyilatkozatában rögzítette, hogy elfogadja a munkaviszonya 2009. augusztus 14-én közös megegyezéssel történő megszüntetését augusztus 19. napjával és a megállapodás szerint a budai igazgatóságon kívánja a munkáját tovább folytatni. Az alperes a munkáltatói igazolásokon a munkaviszony megszűnésének időpontját 2009. augusztus 19. napjában határozta meg.

... 2009. augusztus 27-ei megkeresése alapján - amely a felperes jövőbeni foglalkoztatására vonatkozott - a budai régió vezetője ... e-mailben nemleges választ adott, amely üzenetet ... még ezen a napon továbbította a felperesnek.

Az alperesnél a perbeli időszakban érvényes szabályzat 2.5. pontja szerint a munkavállalók régiók közötti, a társaságon belüli áthelyezésére a régi és az új foglalkoztató egység vezetőjének hozzájárulása esetén volt lehetőség. Amennyiben az új munkavállaló korábban már dolgozott az alperesi társaságnál, szükséges a korábbi foglalkoztató egység vezetőjének az egyetértése, továbbá az illetékes értékesítési vezérigazgató-helyettes engedélyezése.

A felperes a munkaügyi bíróságnál 2009. szeptember 25-én érkezett keresetében a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 7. §-ára alapján tévedésre hivatkozva megtámadta a munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetése tárgyában született megállapodást. Állítása szerint ... a munkáltatói jogkör gyakorlója a megállapodás megkötésekor arra tett ígéretet, hogy a budai régió tovább foglalkoztatja és csak ezen ígéretben bízva írta alá a megállapodást. Az eljárás során arra is hivatkozott, hogy mivel két irat keletkezett a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, ezért a második irat tekinthető hatályosnak, amelyre azonban egyértelműen rávezette, hogy azt kizárólag az áthelyezés miatt írja alá. Sérelmezte azt is, hogy az alperes azonnali döntési helyzetet teremtett és nem volt lehetősége jogi képviselő igénybevételére. Állítása szerint a munkáltatói szabályzatot nemcsak ő, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlója sem ismerte. Az érvénytelenségre hivatkozással az Mt. 100. §-a szerinti jogkövetkezmények alkalmazását és perköltsége megtérítését kérte.

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

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 3.M.4312/2009/29. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolásában az Mt. 7. § (1) és (3) bekezdése, 87. §, továbbá a 76. § (1) és (2) bekezdése, valamint (5) bekezdése alapján azt állapította meg, hogy a felperes nem bizonyította az alperes megtévesztő magatartását, vagyis azon állítását, hogy a munkáltatói jogkör gyakorló ígéretet tett számára a másik régióban történő foglalkoztatására. A tanúk vallomása azt támasztotta alá, hogy a felperes ilyen igénnyel lépett fel, ... azonban csak arra tett ígéretet, hogy az áthelyezést nem fogja akadályozni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója eleget tett ígéretének és továbbította a budai régió vezetőjének a felperes munkavégzésére irányuló szándékát, aki azonban a felperes áthelyezéséhez, illetve vele új munkaviszony létesítéséhez nem járult hozzá. Ez a körülmény azonban nem volt a munkáltató megtévesztő magatartásaként értékelhető. A munkaügyi bíróság érvelése szerint a felperesnek a továbbfoglalkoztatással kapcsolatos tévedését nem az alperes okozta, ezért a megállapodás nem érvénytelen. A felperesnek a második nyilatkozatra rávezetett észrevétele vonatkozásában megállapította, hogy az - a felek szóbeli egyeztetésére figyelemmel - nem eredményezi azt, hogy a továbbfoglalkoztatás a felek megállapodásának részét képezte volna. Nem volt bizonyított a felperesnek az azonnali döntéshozatalra történő hivatkozása sem, mert a felek egymással két megállapodást is aláírtak és e kettő közötti időben a felperesnek módjában állt helyzetét megfontolni, ennek ellenére írta alá a második megállapodást. Az elsőfokú bíróság nem értékelte a felperes javára azt a körülményt sem, hogy a felperes a megállapodás nélkül is elkezdte tevékenységét a budai régióban, mert erre vonatkozóan csak az irodavezetővel egyeztetett, aki nem volt döntési helyzetben.

A felperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék a 49.Mf.637.394/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. A felperes fellebbezésével kapcsolatban kiemelte, hogy a munkáltató szándéka egyértelműen a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányult, ezért készült egy felmondólevél, továbbá egy megállapodástervezet. E kettő közül a felperes választotta a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését. Mivel a felek között két megállapodás aláírására került sor, az első megállapodás a másik aláírásával hatályát veszítette, ezért nem volt annak jelentősége, hogy az alperes a felperest megtévesztéssel, vagy fenyegetéssel vette-e rá az első irat aláírására.

A törvényszék a második irattal kapcsolatosan sem állapította meg az alperes megtévesztő magatartását. A per során a munkáltató bizonyította, hogy a régiók közötti átjárás többféle módon történhetett, azonban minden esetben szükség volt háromoldalú

megállapodásra, amelynek létrejöttét a felperes nem bizonyította. Az, hogy a felperes esetlegesen ígéretet kapott a továbbfoglalkoztatására nem volt azonos a fogadó régióvezető engedélyével. A továbbfoglalkoztatásához alapvető és szükséges elem hiányzott, ennek ellenére a felperes aláírta a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését tartalmazó második iratot is, amely kizárólag a saját kockázatára volt értékelhető.

A törvényszék nem találta megalapozottnak a felperesnek a semmisségre való hivatkozását sem és megállapította, hogy felmondási időre járó bér megfizetése kizárólag a munkáltató rendes felmondásához kötődik, ezért közös megegyezéssel történő megszüntetés esetén a munkáltató ilyen jellegű juttatás megfizetésére nem köteles. Mindezért az Mt. 92. §-a nem volt alkalmazható, a felperest felmondási időre járó bér nem illette meg, ezért arról nem is mondhatott le.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalával az alperes kereseti kérelmében foglaltak szerinti marasztalását, másodlagosan a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 220. § (1) bekezdését, 221. § (1) bekezdésében foglaltakat, továbbá sérti az Mt. 87. § (1) bekezdés a) pontjában, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényt (Ptk.) 205. § és 213. §-ában foglaltakat.

A felülvizsgálati kérelem érvelése szerint a jogerős ítélet tényállásában rögzítette, hogy a felek a 2009. augusztus 18-án kelt megállapodást nem egyszerre, egy helyen írták alá, azonban az ítélet nem adja indokát annak, hogy ez a tény az ügy megítélése során miért nem bírt jelentőséggel. Fellebbezésének teljes 4. oldalában ezt a körülményt emelte ki, azonban azt a törvényszék a Pp. 220. § és 221. § (1) bekezdésének megsértésével nem indokolta.

A felperes álláspontja szerint a jogerős ítélet anyagi jogszabályt is sértett. Egyetértett a jogerős ítélet azon megállapításával, hogy a második megállapodás aláírásával az első hatályát vesztette, továbbá nem vitatta azt sem, hogy a második megállapodást először az alperes, majd ezt követően eltérő helyen és időpontban a felperes írta alá. Mivel a megállapodás aláírására külön megjegyzést vezetett fel, ezért azt kellett vizsgálni, hogy a felek között valóban létrejött-e a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megegyezés. Mivel a megállapodás megkötésének időpontjában hatályban lévő Munka Törvénykönyve nem tartalmaz külön rendelkezést a szerződések létrejöttéről, az ajánlati kötöttségről, a szerződési ajánlat elfogadásáról, ezért mögöttes jogszabályként a Ptk. szabályait kellett alkalmazni.

Érvelése szerint a megállapodásból ki kell tűnnie annak, hogy

mindkét fél akarata kölcsönösen és egybehangzóan a munkaviszony megszüntetésére irányult. Mivel azonban a felperes a második okiratra rávezette, hogy az áthelyezés miatt írja alá, megállapítható, hogy akarata egyáltalán nem irányult munkaviszonyának megszüntetésére és ennek a körülménynek a munkáltató számára is egyértelműnek kellett volna lennie. A Ptk. 213. § (2) bekezdése szerint az ajánlattól eltérő tartalmú elfogadást új ajánlatnak kell tekinteni. Érvelése szerint a munkáltató részéről az lett volna a megfelelő eljárás, ha az okirat aláírását követően azt a munkáltatói jogkört gyakorló megvizsgálja és azt állapítja meg, hogy tényleges megállapodás a munkaviszony megszüntetésére, illetőleg az áthelyezésre nem jött létre, ezért a felperes munkaviszonyát rendes felmondással megszünteti. A jogerős ítélet kizárólag az alperes szándékával foglalkozik, az azonban a bizonyítási eljárás alapján megállapítható, hogy a felperes szándéka mindvégig munkaviszonyának folytatására irányult.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében arra megalapozottan hivatkozott, hogy a törvényszék a jogerős ítéletével megsértette a Pp. 220. § (1) bekezdés és 221. § (1) bekezdésében foglaltakat, amikor nem indokolta a fellebbezésének 4. oldalán részletesen kifejtett, a Ptk. 205. § és 213. § megsértésére vonatkozó érvelését. Ennek az eljárásjogi szabálysértésnek azonban az ügy érdemi elbírálására lényeges kihatása nem volt, így a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését nem eredményezi.

A törvényszék a jogerős ítéletében helytállóan állapította meg, hogy a felek között két megállapodás aláírására került sor és a második megállapodás aláírásával az első hatályát vesztette. Ezért az eljáró bíróságoknak abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a második megállapodás a felek között érvényesen megszüntette-e a munkaviszonyt és a felperesnek az alperes munkaviszonyt megszüntető ajánlatának aláírásakor tett megjegyzése, miszerint „az áthelyezés miatt írom alá”, új ajánlatnak tekinthető-e.

A Ptk. 213.§ (2) bekezdése szerint az ajánlattól eltérő tartalmú elfogadást új ajánlatnak kell tekinteni.

A következetes bírói gyakorlat szerint az ajánlatra adott válasz akkor hozza létre a szerződést (megállapodást), ha abban az ajánlattól eltérő tartalmú kikötés nincs. A felperesnek a megállapodásra rávezetett megjegyzése annak jelentése szerint nem minősül ilyen kikötésnek, így új ajánlatnak sem, mert abban a felperes nem a hozzájárulásának feltételét, hanem csupán annak

*indokát közölte.*

*Az eljáró bíróságok helytállóan rögzítették, hogy az alperes belső szabályzata alapján a munkáltatón belüli áthelyezésnek egy háromoldalú megállapodás képezte a feltételét, amely a perbeli esetben bizonyítottnak nem jött létre.*

*Az irányadó, felperes által sem vitatott tényállás szerint a munkáltató munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szóbeli közlését követően a felperes vetette fel a budai régióba történő áthelyezését, amelyre azonban, nem kapott kifejezett ígéretet ...-tól. A munkáltatói jogkör gyakorlója kizárólag arra tett ígéretet, hogy kezdeményezése esetén áthelyezéséhez nem gördít akadályt. A periratok alapján pedig az egyértelműen bizonyított hogy a felperes áthelyezése nem ... magatartása miatt, hanem a budai régió vezetőjének elutasítása miatt hiúsult meg.*

*A felperes által a megállapodásra rávezetett megjegyzés, így azért sem minősülhet új ajánlatnak, mert annak teljesítése a munkáltatói jogkör gyakorlójának - önállóan - nem állt módjában.*

*Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.*

*A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.*

*A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.*

*Budapest, 2014. január 29.*

*Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné Dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Sipőczné Dr. Tánczos Rita s.k. bíró*

*A kiadmány hitelével:*

*kúriai tisztviselő*