

A Kúria a dr. Ferenczy-Nagy István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Cselédi Zsolt ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása, jogkövetkezmények alkalmazása iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 19.M.924/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.630.076/2013/4. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.630.076/2013/4. számú közbenső ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - felhívásra - 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében munkaviszonya megszüntetésének jogellenessége megállapítását, jogkövetkezményei alkalmazását kérte visszahelyezés mellőzésével.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 19.M.924/2012/13. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest az alperes javára perköltség megfizetésére kötelezte. Úgy rendelkezett, hogy a le nem rótt illetéket az állam viseli.

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011. április 1-jétől állt munkaviszonyban az alperessel üzemeltető munkakörben. 2012. február 14-én az alperes ügyvezetője megbeszélést folytatott vele a munkaviszony megszüntetéséről. A felperes másnap e-mailt küldött a felettesének J.J.-nek, érdeklődve, hogy az ügyvezető által szóban jelzett rendes felmondásról mikor kapja meg a hivatalos értesítést. 2012. február 16-án J.J.-vel személyesen is találkoztak, és a munkaviszonyról megbeszélést folytattak. A felperest a felettese szabadságra küldte azzal, hogy másnap jelentkezzen az irataiért. 2012. február 17-én az ügyvezető közös megegyezés megnevezésű iratot nyújtott át számára, amelyet a felperes kérésére „megállapodás munkaviszony megszüntetéséről” megnevezésre javították át. Az okirat szerint a felek rögzítették, hogy mivel a munkáltató a gazdasági változások következtében az üzemeltetési tevékenységet leépíti, a munkavállalóval meglévő munkaviszonyt 2012. február 17. napjával megszünteti. A 6. pontban akként nyilatkoztak, hogy egymással szemben igényük vagy követelésük nincs, a munkaviszonnyal, illetve annak megszüntetésével kapcsolatban bírósághoz nem fordulnak. Az „igényük vagy követelésük nincs” fordulatot a felperes az iratban áthúzta. A felek tárgyalása mintegy 30 percig tartott, nyugodt hangvételű volt, azt követően az ügyvezető utalta a felperes járandóságait, és átadta az igazolásait. A felperes a távozását követően még aznap délután a jogi képviselője útján felszólította az alperest 30 nap felmentési időre járó átlagkereset és 9 havi

átlagbér megfizetésére, amely igényt az alperes nem teljesített. A felperes a keresetében arra hivatkozott, hogy a megállapodás elnevezésű okirat valójában nem közös megegyezés, hanem munkáltatói felmondás. Annak indoka nem valós és nem okszerű, a 6. pontja semmis, mert a jogorvoslati jogáról érvényesen nem mondhatott le. Ezt meghaladóan a megállapodás jó erkölcsbe ütközött, sértette a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét a felperes felmondási bértől való megfosztása miatt. Az alperes nem tett eleget a tájékoztatási kötelezettségének, ezen túlmenően kényszer, illetve jogellenes fenyegetést alkalmazott, a munkáltatói igazolások átadását ugyanis a megállapodás aláírásától tette függővé. A megállapodás tartalmát és joghatását tekintve a felek kölcsönösen tévedésben voltak.

Az elsőfokú bíróság a felperest terhelő bizonyítási kötelezettséget hangsúlyozva a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.) 8. § (1) bekezdésére, 9. §-ára, 3. § (1) bekezdésére, 4. § (1) bekezdésére, 7. § (1) - (2) bekezdésére, és a Polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 207. § (1) bekezdésére hivatkozással megállapította, hogy a felek megállapodása, annak 6. pontja kivételével, érvényes volt. A bíróság előtti igényérvényesítés jogáról a felperes érvényesen nem mondhatott le, ez azonban nem teszi a teljes okiratot semmissé. A megállapodás nem ütközött a jó erkölcsbe, a tájékoztatás elmaradása pedig nem teszi a jognyilatkozatot érvénytelenné.

Érvelése szerint nem meríti ki a kényszer, illetve a jogellenes fenyegetés fogalmát a munkáltatói igazolások kiadásának a munkaviszony megszüntetésétől függővé tétele. Kiemelte, hogy a megbeszélés körülményei nyugodtak voltak, a szöveget a felek átolvasták, a felperes kérésének megfelelően átjavították. Kényszerítő körülmény nem volt, az igazolások kiadására a munkaviszony megszüntetése előtt nem is volt törvényes lehetőség. Arra nem volt adat, hogy az ügyvezető a munkaviszony megszüntetési formától tette volna függővé az igazolások kiadását.

Nem fogadta el a felek kölcsönös tévedésére vonatkozó felperesi hivatkozást sem, mert az alperes következetes nyilatkozata szerint mindvégig közös megegyezéssel kívánta a jogviszonyt megszüntetni. Tévedés címén egyebekben akkor van lehetőség a megtámadásra, ha a tévedést a másik fél okozta, vagy azt felismerhette.

A „megállapodás” elnevezésű okirat tartalmát illetően a szavak általánosan elfogadott jelentésére, a felek feltehető akarataira és az eset összes körülményeire figyelemmel arra a következtetésre jutott, hogy az közös megegyezésnek minősült. Erre utalt a „megállapodás” szó használata, e mellett az okirat nélkülözötte a rendes felmondás elemeit. Hangsúlyozta, hogy a felperes a saját nyilatkozata szerint nem kérte az ügyvezetőtől a munkaviszonya rendes felmondással történő megszüntetését a 2012. február 17-ei megbeszélésen, és az aláírás összes körülményei is a felek közös megegyezéssel szándékára utaltak. Rámutatott, hogy felmentési bér közös megegyezés esetén nem jár, annak hiánya egyébként a rendes

felmondás érvénytelenségét sem eredményezi, rendeltetésellenes joggyakorlást pedig nem ugyancsak valósít meg.

Nem tulajdonított jelentőséget a megállapodás 6. pontja javítása körülményeinek, ahogy a tanúvallomások ellentmondásainak sem, mivel releváns tartalmukban azok egyezők voltak. Kiemelte továbbá, hogy a perben nem a munkaviszony megszüntetése szándékának fennállását, hanem azt kellett vizsgálni, hogy mire irányulhatott a felperes akarata a megszüntetés formájával kapcsolatban.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék a 49.Mf.630.076/2013/4. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, megállapította, hogy az alperes 2012. február 17-én jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, az 2013. március 18. napjával szűnt meg. A jogellenesség anyagi jogkövetkezményeinek elbírálására az iratokat az elsőfokú bíróságnak megküldte.

A másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta és annak alapján a tényállást helyesen állapította meg, de nem értett egyet a „megállapodás” érvényessége és jogszerűsége körében levont jogi következtetéssel és az elsőfokú bíróság érdemi döntésével.

Jogi álláspontja kifejtése során rögzítette - lényegében a tényállást a fentiek ellenére kiegészítve illetve módosítva -, hogy a perbeli megállapodás előzményeként az alperes ügyvezető igazgatója 2012. február 14-én azt közölte a felperessel, hogy problémák vannak a munkájával, és valószínűleg meg kell válniuk tőle. Ezt követően a felperes felmondó irat átadását várta, és ezt a felettesének, J.J.-nek elküldött e-mailben is kifejezésre juttatta. A felettese, J.J. a rendes felmondásról való érdeklődése kapcsán úgy tájékoztatta a felperest, hogy az alperesnél a közös megegyezés a gyakorlat. Kérdésére, miszerint a felperes melyik naptól szeretné a munkaviszonya megszüntetését, azt a választ kapta, hogy „hétfőtől”. A másodfokú bíróság azt is megállapította, hogy az ügyvezető igazgató a 2012. február 17-ei találkozóra a közös megegyezés szándékával és tudatában készült, ennek megfelelően az összes iratot ezzel a tartalommal készítették elő. Ott a felperes közölte vele, hogy rendes felmondást szeretne kapni, melyre ő úgy reagált, hogy nem így készült, a rendelkezésre álló tervezet közös megegyezésre irányul. Ezt követően került aláírásra az eredetileg közös megegyezés megnevezéssel elkészült, és a felperes kérésére „megállapodás” megnevezésűre változtatott irat.

A másodfokú bíróság további megállapítása szerint a felek ellentétesen nyilatkoztak arra nézve, hogy melyikük ragaszkodott az irat azonnali aláírásához, a felperes állítása alapján azt az ügyvezető szorgalmazta, míg az ügyvezető ennek az ellenkezőjét állította. A felperes azt is előadta, hogy a „megállapodás” elnevezésű okiratot azért írta alá, mert enélkül az ügyvezető nem adta át a munkáltatói igazolásokat. Azt pedig az igazolások átolvasása után észlelte, hogy felmondási időre járó munkabért az alperes nem fizetett, ezért fordult jogi képviselőhöz és támadta

meg a megállapodást.

A Fővárosi Törvényszék az Mt. 87. § (1) bekezdés a) pontjára, és a Ptk. 207. § (1) bekezdésére hivatkozással kifejtette, hogy a közös megegyezés fogalma szerint az a felek írásba foglalt, egybehangzó, befolyásmentes akaratnyilvánítása. Az erre vonatkozó megállapodásban a Legfelsőbb Bíróság által kialakított következetes ítélkezési gyakorlat szerint egyértelműen kifejezésre kell juttatni a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot. A perbeli megállapodásból ugyanakkor nem a felek ilyen szándéka, hanem a munkáltató egyoldalú akarata tűnik ki. Az okirat nem tartalmaz a felperes részéről a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot.

A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság következtetésével, amely szerint a megállapodás nem tekinthető jóerkölcsbe ütközőnek, ezért ez okból semmisnek. Ugyanakkor úgy ítélte meg, hogy az érvénytelenségi okokat illetően az elsőfokú bíróság nem megfelelően értékelte az eset körülményeit, különös tekintettel az előzményekre. Ebben a körben figyelembe vette a fentiek szerint általa megállapított többletkörülményeket. Arra a következtetésre jutott, hogy a felperes a megállapodás tartalmát illetően tévedésben volt, tévesen azt feltételezte, hogy az irat rendes felmondásnak minősül, és ennek megfelelően megilleti a 3. pontban feltüntetett egyéb járandóságként a felmondási bér is. A munkáltató alperes a tévedést felismerhette, abban közrehatott azzal, hogy az aláírást megelőzően nem adott módot az igazolásokban szereplő járandóságok áttekintésére, és nem került sor a kifizetendő összegekről való megállapodásra.

A törvényszék hivatkozott az Mt. 3. § (1) - (2) bekezdés szerinti együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre, amelyek alapján elvárható lett volna az alperestől a 3. pontban felsorolt járandóságok konkretizálása és a megállapodás lehetővé tétele. Az Mt. 9. §-a alapján megállapította, hogy a megállapodás érvénytelen, érvényes megállapodás hiányában a munkaviszony megszüntetése jogellenes, az Mt. 100. § szerinti jogkövetkezmények alkalmazandók. A munkaviszony megszűnésének megállapított időpontja tekintetében utalt arra, hogy a felperes kereseti kérelmének megfelelően állapította azt meg az Mt. 100. § (5) bekezdése szerint.

A jogerős közbenső ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, amelyben a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján annak hatályon kívül helyezését, a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát, a kereset elutasítását kérte a felperes perköltségben történő marasztalása mellett.

Hivatkozott az Mt. 7. § (1) bekezdése, 87. § (1) bekezdés a) pontja, és a Pp. 206. § megsértésére. Érvelése szerint a másodfokú bíróság okszerűtlenül mérlegelte az elsőfokú eljárás során született bizonyítékokat, és ennek nyomán téves jogi álláspontra helyezkedett a közös megegyezés létrejöttét illetően. A megállapodás aláírásának előzményei, a felek magatartása és nyilatkozataik alapján az lett volna megállapítható, hogy a

szándékuk a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányult. Kiemelte a felperes személyes nyilatkozatát, amely szerint nem hangzott el, hogy rendes felmondással kéri a munkaviszonya megszüntetését. A 2012. február 17-ei megbeszélés nyugodt hangvétellű volt, és azon a felperes nem tapasztalt fenyegetést. Az alperes ügyvezetőjének előadása alapján pedig az alperes szándéka mindvégig a közös megegyezésre irányult, az pedig kifejezett felperesi kérés volt, hogy hétfőtől már nem kívánt a cégnél dolgozni. Amikor a felperes a megbeszélésen „félrevezető módon” rendes felmondást említett, az ügyvezető akként reagált, hogy „erre nem készült”. Azt a körülményt, hogy a felperes hétfőn már nem kívánt a cégnél dolgozni, J.J. tanúvallomása is megerősítette. Mindezekből a bizonyítékokból okszerűtlen mérlegeléssel, törvénysértő módon jutott a másodfokú bíróság attól eltérő következtetésre, hogy a felek mindvégig közös megegyezéssel kívánták a munkaviszonyt megszüntetni, a szándékuk és magatartásuk erre irányult.

A tévedés miatti megtámadást illetően elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a jogerős közbenső ítélet megállapításaival ellentétben a felek nem voltak tévedésben a megállapodás aláírásakor. Másodlagosan kifejtette, hogy az érvénytelenség megállapítására tévedés esetén sem lett volna lehetőség, mert a felperes a tévedését, illetve a felek közös téves feltevéseit maga okozta. Eljárásával kifejezetten félrevezette az alperest, hiszen korábban maga kérte, hogy hétfőtől már ne kelljen a cégnél dolgoznia. A közös megegyezés elnevezés módosításának kérését pedig nyelvtanfolyamon való részvételi szándékával indokolta. Így mindvégig azt a látszatot keltette, hogy szándéka a munkaviszony közös megegyezéssel történő azonnali megszüntetését célzó megállapodás aláírása.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a közbenső ítélet helybenhagyására irányult. A perköltségről kifejezetten lemondott. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A jogerős közbenső ítélet szerint kiegészített, a felülvizsgálati kérelemre figyelemmel irányadó tényállás alapján a másodfokú bíróság törvénysértés nélkül vizsgálta a perbeli megállapodást, annak tartalmát és jogszerűségét az Mt. 87. § (1) bekezdés a) pontjára, valamint a Ptk. 207. § (1) bekezdésére hivatkozással. Helyesen utalt az Mt. 87. § (1) bekezdés a) pontja kapcsán a Legfelsőbb Bíróság által kialakított következetes ítélkezési gyakorlatra (BH 1988/114., BH 1993/469., BH 2002/202.). Ennek megfelelően fejtette ki, hogy az Mt. hivatkozott rendelkezése értelmében a munkaviszony közös megegyezéssel a felek írásba foglalt egybehangzó, befolyásmentes akaratnyilvánításával szüntethető meg, abban a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot egyértelműen kifejezésre kell juttatni. Helytállóan vonta az értékelési körébe és tulajdonított annak lényegi

jelentőséget, hogy a megállapodás megszüvegezéséből nem a felek közös szándéka, hanem a munkáltató egyoldalú akarata tűnik ki, az okirat nem tartalmaz a felperes részéről a munkaviszonya megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot. Megfelelően értékelte ebből kiindulva az eset egyéb körülményeit és a megelőző eseményeket úgy, hogy azokból nem volt levezethető a felperes szándéka a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére.

A felperes a 2012. február 17-ei megbeszélést megelőzően is rendes felmondás kiadását kérte, ezt a felettese, J.J. vallomása és a felperes részéről neki küldött e-mail igazolta. A felülvizsgálati érveléssel szemben a másodfokú bíróság helytállóan emelte ki az ügyvezető igazgató nyilatkozatát, aki maga adta elő, hogy a felperes a 2012. február 17-ei találkozóan rendes felmondást kért. Ahhoz is ragaszkodott, hogy a közös megegyezés kifejezés ne szerepeljen a dokumentumban.

Arra nézve, hogy melyikük igényelte az iratok azonnali aláírását, a felperes és az ügyvezető igazgató ellentmondó nyilatkozatot tett, amely ellentmondás nem is került feloldásra a perben. Ez azonban nem volt a felperes terhére értékelhető. Az elsőfokú bíróság tévedett ugyanis a felekre háruló bizonyítási teher tekintetében is, eljárási szabályszegése azonban nem vonja maga után az eljárás megismétlését, mert a szükséges bizonyítékok rendelkezésre állnak, a releváns tényállás maradéktalanul megállapítható volt, ezzel összefüggő kérelmet a felülvizsgálati kérelem sem tartalmazott.

A megállapodás tartalmára figyelemmel, amely nem foglalt magában a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére irányuló felperesi jognyilatkozatot, a munkáltatót terhelte a bizonyítási kötelezettség abban a vonatkozásban, hogy a felperes a közös megegyezés szándékával ennek megfelelő nyilatkozatot tett. Ezzel szemben a perben az nyert bizonyítást, hogy a munkaviszony megszüntetését az alperes kezdeményezte, a felperes kérése ellenére közös megegyezés formájában készítette el a megszüntetésre vonatkozó okiratot, amely azonban csak az alperes jognyilatkozatát tartalmazta a jogviszony megszüntetését illetően.

Mindezek alapján nem volt okszerűtlen a másodfokú bíróság mérlegelése, levont következtetése, miszerint a felperes szándéka nem irányult a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére, és ilyen akaratnyilvánítást a végül aláírt okirat sem tartalmazott. Az elsőfokú bíróság állapította meg iratellenesen, hogy a felperes nem kérte az említett megbeszélésen rendes felmondás kiadását, hiszen azt az ügyvezető vallomása cáfolta.

A másodfokú bíróság - helyesen - nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a jogviszony munkáltató általi megszüntetése igényének közlését követően a felperes mikortól nem akart a munkáltatónál dolgozni, hiszen ilyen kérés előadására és a munkáltató részéről annak tudomásul vételére a munkáltatói rendes felmondás esetén is lehetőség van. Különösen nem támasztották alá a bizonyítékok a

felülvizsgálati kérelemben hivatkozott felperes csalárd, szándékosan megtévesztő magatartását.

Helytállónan utalt a másodfokú bíróság az alperes Mt. 3. § (1) - (2) bekezdésébe ütköző eljárására, amellyel nem tette lehetővé, hogy a felperes tisztában legyen a munkaviszonya megszüntetése esetén kifizetendő juttatások mibenlétével a megállapodásnak nevezett okirat aláírását megelőzően. Utóbbi vonatkozásában azonban a másodfokú bíróság szükségtelenül és tévesen hivatkozott a felperes tévedésére, ezért - e körben a felülvizsgálati kérelemben előadott érvelést elfogadva - a Kúria a jogerős közbenső ítélet indokolásának ezzel kapcsolatos részét mellőzte.

Összegezve a fentieket, a Pp. 206. § szerinti okszerű, és a logika szabályainak megfelelő mérlegeléssel a másodfokú bíróság jogszabálysértés nélkül állapította meg, hogy a felperes szándéka nem irányult a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére, és az a megállapodás elnevezésű okirat szövegéből sem következik, mivel nem tartalmaz a felperes részéről erre irányuló jognyilatkozatot. Ilyen módon közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetesként az nem értékelhető, tehát az Mt. 87. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelő közös megegyezés a felek között nem jött létre. Mivel az alperes a munkaviszonyt nem a Munka törvénykönyvben meghatározott jogszerű formában szüntette meg, az jogellenes.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

A felperes a perköltség igényéről kifejezetten lemondott, ezért a felülvizsgálati eljárás költsége tárgyában határozni nem kellett.

Az alperes a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés értelmében köteles a felülvizsgálati eljárási illeték viselésére.

Budapest, 2014. április 30.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Takács Andrea s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:Nné tisztviselő