

A Kúria a dr. Buzás Ilona ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Ferencz István ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetése jogellenessége és jogkövetkezményei iránt a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 2.M.14/2014. szám alatt megindított és másodfokon a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.268/2014/4/I. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2016. február 3. napján tartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.268/2014/4/I. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felperes keresete a munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntető megállapodás érvénytelenségének megállapítására és ennek következtében felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére irányult.

A Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.14/2014/13. számú ítéletében megállapította, hogy a felek 2013. december 3-ai (helyesen december 13-ai) megállapodása érvénytelen. Kötelezte az alperest a felperes javára felmondási időre jár bér és végkielégítés, valamint perköltség megfizetésére, és marasztalta a kereseti illetékben.

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes raktáros munkakörben állt alkalmazásban az alperesnél 2000. február 1-jétől kezdődően. A munkaviszonyt a felek 2013. december 13-án létrejött közös megegyezéssel e nappal megszüntették.

A felperes kereseti állítása szerint nem volt érdeke a közös megegyezés elfogadása, azonban a megállapodást megelőző időszakban nézeteltérése támadt a közvetlen felettesével a szünetek megtartása rendjét illetően. A munkáltató által összehívott megbeszélés alkalmával írta alá a közös megegyezést, azt megelőzően erre nem kapott megfelelő gondolkodási időt. A munkáltató megtévesztette, mivel az azonnali hatályú felmondás elkerülése érdekében írta alá a megállapodást. Az alternatív intézkedés indokait nem ismerhette meg a döntés előtt.

Az alperes azzal érvelt, hogy nem alkalmazott fizikai kényszerszert, és semmilyen módon nem fenyegette a felperest. Az adott körülményekhez igazodó, kellő idő rendelkezésére állt a megfontolt döntéshez, melyet megelőzően a megállapodást részletesen és alaposan átolvasta. A felperes nem kérte, hogy az egyeztetés során más is jelen legyen, vagy hogy tanácsot kérhessen. Elhangzott, hogy a 13.

havi bért a felperes csak akkor kaphatja meg, ha a munkaviszonya közös megegyezéssel szűnik meg. E juttatás nem alanyi jogon jár, hanem jutalom jellegű, így arra a felperes rendes felmondás esetén sem lett volna jogosult.

Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperesnek nem volt előzetes tudomása arról, mi lesz a tárgya a 2013. december 13-ai megbeszélésnek, így nem készülhetett fel arra, hogy a munkaviszony megszüntetéséről tárgyaljon. A munkáltatói jogkör gyakorlója közölte, hogy a felperes kötelezettségszegése miatt munkaviszony megszüntetésének van helye, mert munkaidőben olvasott a targoncán, illetve felemelt villával hagyta a targoncát. Az alperes nem tárta a felperes elé az azonnali hatályú felmondás megszövegezett és legépelt iratát, amely a megbeszélésen mindvégig az alperes rendelkezésére állt.

A munkáltató csak arra kínált választási lehetőséget, hogy a felperes aláírja a közös megegyezéssel megállapodást, vagy nem. A munkaviszony megszűnésének módját illetően azonban nem választhatott. A munkáltató arról sem tájékoztatta a felperest, hogy ha nem közös megegyezéssel, akkor milyen módon szűnhet meg a munkaviszony, és annak milyen jogszabályi következményei vannak, valamint hogy ehhez képest a közös megegyezés milyen előnyöket, illetve milyen hátrányokat jelent a munkavállaló számára.

Az alperes csak arról adott tájékoztatást, hogy a 13. havi juttatás a közös megegyezés aláírásakor jár a felperesnek, arról viszont nem, hogy a felmondási időre járó bérre és végkielégítésre nem lesz jogosult.

Az azonnali hatályú megszüntetésre vonatkozó tájékoztatás sem hangzott el a felperes döntését megelőzően. A megállapodás aláírására nem az együttesen jelenlévő felek között került sor, hanem a munkáltatónál szokásos gyakorlat szerint az ügyvezetőnek vitték el a megállapodást aláírásra.

Mindezek alapján az Mt. 28. § (1), (3), (4), (7), (8), (9) bekezdését figyelembe véve a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre vonatkozó megállapodás érvénytelenségét állapította meg az elsőfokú bíróság, melynek következtében az Mt. 82. § alapján a felperesnek felmondás időre járó távolléti díjat és végkielégítést ítélte meg az Mt. 77. § és 69. § (2) bekezdés d) pontja szerint.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.268/2014/4/I. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára első- és másodfokú perköltség megfizetésére megállapítva, hogy a kereseti és a fellebbezési illetéket az állam viseli.

Megállapította, hogy a felperes a keresetét az Mt. 28. § (3) és (4) bekezdésben szabályozott megtévesztés, valamint jogellenes fenyegetés jogcímekre alapította. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában az Mt. 28. § valamennyi bekezdésére hivatkozott, ezáltal a megtámadási okokat „összemosztá” anélkül,

hogy a jogszabályi hivatkozások indokoltságát ténybelileg és jogilag kifejtette volna. Ezért ezt a másodfokú bíróság végezte el az elsőfokú bíróság által lefolytatott elégséges bizonyítás alapján.

A törvényszék megállapította, hogy a megállapodás nem érvénytelen az aláírás körülményei miatt az 1959. évi IV. törvény (régi Ptk.) 213. § (1) bekezdés értelmében.

Álláspontja szerint a peradatok alapján kétséget kizáróan megállapítható, hogy az alperes közölte a felperessel a szabályszegése mibenlétét, illetve hogy emiatt közös megegyezés hiányában azonnali hatályú felmondást kíván alkalmazni. Az, hogy a felperes közvetlen felettese nem tájékoztatta a központba szállítás okáról, nem értékelhető megtévesztő magatartásként, mivel sem kötelezettsége, sem joga nem volt a tájékoztatásra. A felperes nem vitatta a terhére felhozott szabálytalanságok mint jogviszony megszüntetési indokok valóságát, ellenérvet azokkal összefüggésben nem fejtett ki. A megbeszélés időpontjában és helyszínén nem kért tájékoztatást az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeit illetően, pedig erre lehetősége lett volna.

A törvényszék szerint nem bizonyított azon felperesi állítás, miszerint 2013. december 13-án a döntése meghozatala során az alperes sürgette volna, és fenyegetően lépett volna fel, vagy bármilyen módon megtévesztette volna. A felperes által a megtévesztés alapjaként hivatkozottaknak nincs jelentősége, mert a munkavállaló valamely feltevése önmagában nem eredményezi a szerződés érvénytelenségét.

A bírói gyakorlat szerint kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, továbbá, hogy kérése esetén gondolkodási időt biztosítottak volna a számára. Pszichikai kényszer sem volt megállapítható. A munkaviszony megszüntetése munkáltató általi kezdeményezésének természetes velejárója az, hogy a munkavállalót ez rosszul érinti. A kényszer megállapításához azonban többletkörülmények bizonyítása szükséges, mely kötelezettségének a felperes nem tett eleget. A vele bizonyítottan közölt szabályszegéseket nem vitatta, azokkal kapcsolatban kifogása nem volt. Ilyen esetben a munkáltatót megilleti az a jog, hogy eldöntse, alkalmaz-e valamely hátrányos jogkövetkezményt, vagy a munkaviszony megszüntetésére milyen módot választ. Nem tartozik a kényszer tényállási elemei közé az a körülmény, hogy nem adott a munkáltató részletes tájékoztatást a munkaviszony megszüntetésének egyéb lehetősége részleteiről. A peradatok szerint a felperes részéről ilyen igény nem is merült fel.

Az a tény, hogy a megállapodás-tervezet, illetve az azonnali hatályú felmondást tartalmazó okirat előzetesen elkészült, nem értékelhető az alperes terhére, és az sem, hogy ez utóbbit nem mutatták fel a felperesnek, mert annak átadása a más tartalmú lehetséges munkáltatói döntés közlésének minősült volna.

A felperes a Pp. 275. § (4) bekezdésére alapított felülvizsgálati

kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet helybenhagyását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.

Hivatkozása szerint a közös megegyezésről szóló megállapodás megkötésekor a munkáltató a jogait rendeltetésszerűen gyakorolta, mert azzal, hogy belekényszerítette a közös megegyezésbe, a rendes felmondáshoz kapcsolódó felmondási időre járó juttatás, végkielégítés fizetése alól kívánt mentesülni.

A megállapodás megkötésekor a jóhiszeműség és a tisztesség elvét is megsértette. A tájékoztatás elmaradt, és nem lehet jóhiszemű azon eljárás, hogy nemcsak a közös megegyezést ajánlotta fel, hanem kilátásba helyezett egy „fegyelmmel való elbocsátást”, amelynek a jogszerűsége megkérdőjelezhető, és az adott helyzetben fenyegető is volt. „A fegyelmi eljárás” jogkövetkezményeiről sem kapott tájékoztatást, továbbá arról sem, hogy egy ilyen helyzetben milyen jogok illetik meg. Nem kapott lehetőséget az iratok áttanulmányozására.

A másodfokú bíróság jogszabálysértően foglalkozott a „fegyelmi vétségekkel”, holott ez nem tartozik a per tárgyához, mert az a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről kötött megállapodás vizsgálatára terjed ki. Megjegyzendő, hogy a felrótt kötelezettségszegések nem ütköznek a 47/1999. (VIII.4.) GM rendelet által kihirdetett Emelőgép Biztonsági Szabályzat 8.2.19. pontjába.

A felperes hivatkozása szerint a közvetlen munkahelyi felettesének kötelezettsége és joga lett volna őt tájékoztatni, mert mindenről tudott. Jogsértően mellőzték a tanúk meghallgatására tett indítványa teljesítését.

A munkaviszony megszüntetésére 2013. december 13-án került sor, négy nap híján kidolgozta az egész gazdasági évet, így a 13. havi fizetést, amelyet legkésőbb december 20-a körül minden évben kifizetnek, jogellenes munkáltatói eljárás hiányában megkapta volna.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte a felperes felülvizsgálati költségben marasztalásával.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

A Pp. 272. § (2) bekezdés szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül.

A felperes felülvizsgálati kérelme jogszabályi hivatkozásként csak a Pp. 275. § (4) bekezdését, és a 47/1999. (VIII.4.) GM rendelet által kihirdetett Emelőgép Biztonsági Szabályzat 8.2.19. pontját

tartalmazza. Önmagában azonban ezen rendelkezések vizsgálata nem eredményezheti a vonatkozó jogszabályhely megjelölése hiányában a felülvizsgálattal elérni kívánt célt, vagyis a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodás érvénytelenségének a megállapítását. A felperes e körben nem jelölte meg az ennek alapjául szolgáló anyagi jogszabályhelyet [Mt. 28. § valamely bekezdését], valamint azon másodfokú bíróság részéről vétett eljárási szabálysértést, amelyből megállapítható lenne, hogy az első fokon lefolytatott bizonyítás eredményeként miért jutott az Mt. 28. §-ával kapcsolatosan téves jogkövetkeztetésre. A felperes ugyanis nem hivatkozott a tényállás-megállapítás és a bizonyítékok mérlegelése körében a Pp. 206. § (1) bekezdés megsértésére, ahogy az indokolás körében a Pp. 221. § (1) bekezdés rendelkezéseire sem. A rendeltetésellenes joggyakorlás, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének megsértése vonatkozásában is elmaradt a jogszabályhely megjelölése.

A Kúria a Pp. 272. § (2) bekezdés rendelkezése alapján a megsértett jogszabályhely pontos megjelölését tartalmazó, és a jogi érveléssel alátámasztott felülvizsgálati kérelmet bírálhatja csak el.

A jelen per tárgya - a felülvizsgálati érvelés szerint sem terjed ki a kilátásba helyezett azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló munkavállalói kötelezettségszegések vizsgálatára. Ezért az Emelőgép Biztonsági Szabályzat 8.2.19. pontja értelmezése esetén sem vonható le következtetés a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelenségére vonatkozóan.

A Pp. 275. § (4) bekezdés a felperes által kért kúriai döntésre vonatkozó jogszabályhely megjelölése, amelynek alkalmazására nem kerülhet sor, ha a felülvizsgálati kérelem nem felel meg a Pp. 272. § (2) bekezdése előírásainak.

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

Kötelezte a pervesztes felperest az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján.

A felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2016. február 3.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

Nné

tisztviselő