

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.046/2016/7-I.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
előadó bíró
Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
Dr. Tóbiás Zsolt ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Szénás Tamás ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése és egyéb igények

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.293/2015/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.345/2014/12.

Rendelkező rész

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.293/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A le nem rótt 480.000 (négy száznyolcvanezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2013. augusztus 1-jétől állt az alperes alkalmazásában műszaki és létesítményigazgató munkakörben havi bruttó 400.000 forintos munkabér mellett. Munkavégzésének helye elsődlegesen a KF. volt, tevékenységét kötetlen munkarendben végezte. Fő feladatát képezte az alperes létesítményeinek műszaki irányítása, felügyelete, működése biztosítása. Minden létesítményben létesítményfelelős volt, a felperes az ő munkáját fogta össze.
- [2] A felperes munkaköréhez tartozott egyébeken mellett az alperes által biztosított helyszínen a rendezvények műszaki feltételeinek megteremtése, ezen belül az áramvételezési helyek kialakítása. Az alperes tulajdonában lévő úgynevezett K-szekrények (áramvételezési helyek) műszaki állapota nem volt megfelelő, ezért a felperes 2014. tavaszán javaslatot tett új szekrények beszerzésére, amelyről az intézkedés 2014. június közepén megtörtént.
- [3] A K.SZ.-ban 2014. augusztus első hétvégéjén rendezvény volt, amelynek előkészítése a felperes feladatát képezte. Ennek során a K-szekrényeket kellett üzembe helyezni a fürdő területén, amelyhez nem járult hozzá állítva, hogy azok műszaki állapota nem megfelelő, és javaslatot tett egy külső vállalkozó megkeresésére. A beszélgetést követően Z.P. ügyvezető közvetlenül Cs.A. munkavállalóval egyeztetett a rendezvény áramellátásának biztosításáról, aki a feladatot megoldotta.
- [4] 2014. augusztus 1-jén az esti órákban az ügyvezető az alábbi sms-t küldte a felperesnek: „Hétfőn átveheti a felmondását.” Hétfő reggel a felperes a 8 órakor kezdődő szokásos vezetői értekezleten részt vett a M.I.S. első emeleti tárgyalójában, melyen jelen voltak a vezetők, itt az elhangzottakról jegyzőkönyv készült. Az értekezlet egyik témája volt az előző hétvégén, szombaton megrendezett futóverseny áramellátásával kapcsolatos probléma. A felperes állítása szerint ez szabálytalanul lett megoldva, és elmondta, hogy a K-szekrények megrendelése már megtörtént. Az értekezleten az ügyvezető felhívta a felperes figyelmét arra, hogy két napon belül döntsön, tud-e a cégnél dolgozni, illetve javasolta, hogy menjen két hétre szabadságra. Rövid szóváltást követően az ügyvezető ismételten megkérte a felperest, gondolja át, tudnak-e a továbbiakban együttműködni.
- [5] 2014. augusztus 4-én a felperes a munkahelyén tartózkodott, azonban a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban nem egyeztetett az alperessel. Ezen a napon délután 16 óra 40 perckor e-mailt küldött az ügyvezető részére azzal, hogy az augusztus 1-jén megkapott SMS-t felmondásnak tekinti, amely jogszerűtlen, és egyeztetést kér. A felperes az egyeztetésen kompromisszumos javaslatként két havi munkabérnek megfelelő összeg iránti igényt terjesztett elő, ebben

azonban a felek nem tudtak megegyezni. Az alperes közös megegyezéssel megszüntetésre tett ajánlatot, amelyet a felperes nem fogadott el. A felperes az egyeztetést követően a munkavégzésre már nem jelentkezett, és nem volt jelen a következő vezetői értekezleten sem.

- [6] Az alperes 2014. augusztus 11-én a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Ebben indokolásként rögzítette, hogy a felperes az értekezleten nem jelent meg, távolmaradását nem mentette ki, valamint a feladatait nem végezte el, illetve sorozatosan elmulasztotta a munkaviszonyból származó kötelezettségeit, amellyel lényegesen és súlyosan megszegte a kötelezettségét.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [7] A felperes a keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, ezért kötelezze a bíróság 5 havi kártérítés megfizetésére 2.000.000 forint összegben, továbbá 30 napra járó felmondási időre járó munkabér megfizetését igényelte, amelyet 400.000 forintban határozott meg. Ebből kérte levonásba helyezni az időközben megtérült nettó 170.000 forintos összeget. A felperes az alperes perköltség fizetésre kötelezését is kérte.
- [8] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mivel hivatkozása szerint intézkedése a jogszabályoknak megfelelt. Perköltséget is igényelt.

Az első- és másodfokú ítélet

- [9] A Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.345/2014/12. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség fizetésére kötelezte azzal, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.
- [10] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 78. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra, valamint a 22. §-ának (4) bekezdésére, és a 66. § (1) és (2) bekezdésében rögzítettekre.
- [11] Kifejtette, hogy az eljárás során a felperes akként nyilatkozott, hogy a 2014. augusztus 1-jén megküldött sms-t tekinti felmondásnak, ez ellen nyújtotta be a keresetet. Hangsúlyozta, hogy a 2014. augusztus 11-én közölt azonnali hatályú felmondást nem vitatja, így a bíróság kizárólag a kereseti kérelem keretei között dönthetett.
- [12] A bíróság az sms-ben érkezett üzenetet értékelte elsődlegesen. A nyelvtani értelmezés a jogi norma nyelvi megfogalmazása és a konkrét tényállás közötti kapcsolat vizsgálatát jelenti. A bíróság szerint ezen értelmezés során az állapítható meg, hogy a „hétfőn átveheti a felmondását” olyan rövid tömondat, amely egy jövőbeni cselekményre (hétfő) utal, vagyis jövőben megtörténő munkáltatói jognyilatkozatra. Ez azonban az alperes részéről előrevetített szándéknyilatkozat volt, amely a munkaviszony megszüntetésére

irányult.

- [13] A bíróság az sms küldés körülményeivel kapcsolatban tanúként hallgatta ki Z.P.-t, aki előadta, hogy ő küldte az sms-t. Abban a helyzetben, ami péntek este állt fenn a rendezvény előtt, úgy gondolta, hogy ez a felperesnek kellő figyelmeztetés lesz. Előadta, hogy hétfőn, a következő értekezleten lehiggadva kívánta ezt megbeszélni.
- [14] A jegyzőkönyvből, az sms nyelvtani értelmezéséből, valamint a tanú vallomásából a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes nem szüntette meg a 2014. augusztus 1-jén küldött SMS-sel, mivel hétfőn ez szóba került, és kétszer is felhívta az alperes a felperes figyelmét arra, gondolkozzon azon, tudnak-e együtt dolgozni a jövőben. Megállapítható volt az is, hogy határidőt is kapott ennek eldöntésére a felperes az értekezleten (2 nap), így nem tekintette lezártnak a munkáltató a felek között fennálló munkaviszonyt.
- [15] Az e-mail váltásból megállapítható, hogy a 2014. augusztus 4-én délelőtt feltett kérdésre, mely szerint a felperes tud-e tovább együtt dolgozni az alperessel, a munkavállaló egyeztetést kezdeményezett, amely során a felek a munkaviszony megszüntetéséről tárgyaltak, nem pedig az sms-ben foglalt munkáltatói intézkedést, illetve figyelmeztetést értékelték.
- [16] A fentiek alapján a bíróság megállapította, hogy az alperes 2014. augusztus 1-jén elküldött sms-e a munkaviszony megszüntetésére, illetve munkaviszony rendezésére irányuló szándéknyilatkozat volt. A munkaviszonyt ekkor nem szüntette meg, arra 2014. augusztus 11-én került sor az alperes által kiadott azonnali hatályú felmondással, amelyet a felperes nem vitatott.
- [17] A felperes fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.293/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest másodfokú eljárási költség viselésére, míg a le nem rótt fellebbezési illeték az államot terheli.
- [18] A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az adott esetben a szóveges üzenet nyelvtani értelmezéséből, a felperes és az alperes törvényes képviselője meghallgatásából szerzett adatokból, illetve az ügy további körülményeiből lehetett állást foglalni abban a tekintetben, hogy ezen szóveges üzenet valóban a munkáltató azonnali hatályú felmondását jelentette-e. A törvényszék egyetértett az elsőfokú bírósággal, amikor arra az álláspontra helyezkedett, hogy az alperes részéről megküldött üzenet szándéknyilatkozatnak minősül, amely a munkaviszony megszüntetését helyezte a jövőre nézve kilátásba. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ezen üzenet a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondás jogcímén megszüntette volna. Nem vitásan a felperes ezt követően vezetői értekezleten vett részt a munkahelyén, a felek tárgyaltak a jogviszony megszüntetésének lehetséges módozatairól is, azaz a

felek a még fennálló munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban folytattak egyeztető tárgyalásokat.

- [19] A törvényszék hangsúlyozta, hogy jogelméleti szempontból nem vitásan az Mt. 15. § (4) bekezdésére figyelemmel az azonnali hatályú munkáltatói, avagy munkavállalói felmondás a címzettel való közléssel azonnal hatályosul, annak elfogadására külön elfogadó nyilatkozat megtételére nincs szükség, azaz a közlés önmagában a célzott joghatást kiváltja. Az Mt. 31. §-a biztosít lehetőséget arra, hogy mindazon kérdésekben, amelyekre nézve az Mt. külön rendelkezést nem tartalmaz, a Polgári törvénykönyv XVII-XXII. fejezete rendelkezései legyenek megfelelően alkalmazhatóak.
- [20] Az elsőfokú eljárásban a felperes a személyes előadása során azt adta elő, hogy az SMS szövegéből számára egyértelműen az tűnt ki, hogy Z.P. „megsértődött a rendezvény miatt, és ez miatt felmond hétfőn”. Az alperes törvényes képviselője személyes meghallgatása során hasonlóképpen nyilatkozott előadva, hogy a rendezvény elektromos hálózatának biztosítása vonatkozásában közte és a felperes között nézeteltérés alakult ki, majd ezt követően hívta a villanyszerelőt, akire rábízta a rendezvény műszaki biztosítását. Még azon a napon este küldött a felperesnek egy SMS-t azzal, hogy „hétfőn felveheti a felmondását”. Mindezen nyilatkozatokból és az SMS üzenet nyelvtani értelmezéséből egyértelműen az a következtetés vonható le, miszerint a szöveges üzenet nem tekinthető olyan joghatás kiváltására irányuló és tartalmában ezt célzó egyoldalú akaratnyilatkozatnak, amely a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányult volna, és amely a felperessel való közléssel hatályosult. A szöveges üzenetből csak az következett, hogy a munkáltatónak szándékában állt a felperes munkaviszonyát megszüntetni.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [21] A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett a kereseti kérelemnek helyt adó ítélet meghozatalát, másodlagosan pedig az első fokon eljáró bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte. Hivatkozott a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésére, a Pp. 221. §-ának (1) bekezdésére, a Pp. 206. §-ának (1) bekezdésére, valamint az Mt. 15. § (4) bekezdésére, az Mt. 64. § (2) bekezdésére, és az Mt. 66. § (1) bekezdésében foglaltakra.
- [22] A felülvizsgálati érvelés szerint az üzenet - figyelemmel az elküldését megelőző helyzetre, a felek között kibontakozó vitára - a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatként értelmezhető, amit nem tesz hatálytalanná sem az, hogy esetlegesen a munkáltató részéről azt egy indulati döntés előzte meg, sem a felek utólag tanúsított magatartása.
- [23] Az üzenet nem tartalmaz semmiféle kitétel arra vonatkozóan, hogy a munkáltató a felmondás átvételét bármiféle feltételhez,

megbeszéléshez, egyeztetéshez kötné. Adott körülmények között a tényközlést a felperes kizárólag úgy értelmezhetette, hogy a munkaviszonya megszűnt, és felmondást adnak át hétfőn részére.

- [24] A törvényszék a jognyilatkozat értékelése során megsértette a Pp. 206. § (1) bekezdésében foglaltakat, nem vette figyelembe, hogy a vitatott üzenet nem vizsgálható az események láncolatából kiragadva csupán a nyelvtani szabályok szerint. A felperes joggal volt abban a feltevésben, hogy a munkáltatója a jogviszonyát az SMS üzenettel megszüntette.
- [25] A bíróságok nem tértek ki arra a körülményre, hogy a vezetői értekezletet követően még ugyanazon a napon a felperes e-mail üzenetet küldött a munkáltató részére, melyben közölte, hogy a 2014. augusztus 1-jén megküldött SMS üzenetet jogellenes felmondásnak tekinti, és ezzel összefüggésben egyeztetést kért. Az egyeztetést a munkáltató elfogadta, és Zámbori Péter tárgyaláson tett tanúvallomása szerint 2-3 havi munkabérének megfelelő összeget fel is ajánlottak a felperes részére.
- [26] A bíróságok nem adtak magyarázatot arra, hogy amennyiben nem volt felmondás, miről folyt az egyeztetés, miért lett volna szükséges a munkáltatónak egy jövőbeni felmondás részleteiről egyeztetni a munkavállalóval, miközben az Mt. szabályozza, hogy hogyan kell eljárni, milyen juttatás illeti meg a munkavállalót.
- [27] Kiemelendő, hogy a vezetői értekezletről készült emlékeztetőt az alperes úgy nyújtotta be a bíróságnak, hogy azt előzetesen a felperes részére nem küldte meg, azzal a munkavállaló először a tárgyaláson találkozott, így nem állt módjában észrevételeit megtenni.
- [28] Az eljáró bíróságok a perben rendelkezésre álló bizonyítékokat nem vették teljes körűen figyelembe, azokat egymással összevetve nem értékelték, a megállapított tényállásból nem az okszerű és életszerű következtetést vonták le.
- [29] Az elektronikus dokumentum, akár az SMS formájában készült felmondás is megfelel az írásbeliség követelményének. Az Mt. 24. § (1) bekezdése értelmében a felmondás akkor tekinthető közöltnek, ha az hozzáférhetővé válik. A felek között nem volt vita a tekintetben, hogy az üzenet kitől származik, és abban sem, hogy azt a felperes megkapta, így tehát az üzenet joghatás kiváltására alkalmas volt.
- [30] Mivel ez a munkáltatótól származó egyoldalú nyilatkozat az Mt. 15. § (4) bekezdése értelmében a közléssel hatályossá vált, csak a címzett hozzájárulásával volt módosítható vagy visszavonható, a felperes részéről pedig ilyen hozzájáruló nyilatkozat nem született.
- [31] Az a körülmény, hogy az alperes napokkal később egy újabb jogviszony megszüntető intézkedést adott át a felperesnek, nem teszi hatálytalanná és meg nem történtté az SMS-ben elküldött felmondást. Az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, míg az Mt. 66. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a felmondását köteles

megindokolni. A konkrét esetben a munkáltató az SMS üzenetben a munkaviszonyt felmondta, azonban indokolási kötelezettségének nem tett eleget. Mivel felmondása a törvényi feltételeknek nem felel meg, az jogellenesnek minősül. Az Mt. 82. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató köteles megtéríteni tehát a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

[32] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem nyújtott be.

A Kúria döntése és jogi indokai

[33] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[34] A felülvizsgálati kérelmet az elsőfokú határozatot hozó bíróságnál a határozat közlésétől számított 60 napon belül kell benyújtani [Pp. 272. § (1) bekezdés]. 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 [Pp. 272. § (2) bekezdés]. Mindebből következően kizárólag a 60 napon belül előterjesztett felülvizsgálati kérelemben foglaltak voltak vizsgálat tárgyává tehetőek. Az ezt követően előterjesztett kiegészítés ezen határidőben nem érkezett meg, így az nem volt értékelhető.

[35] A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint az alperes 2014. augusztus 1-jén a felperes részére olyan tartalmú SMS-t küldött, amely szerint „hétfőn átveheti a felmondását”. Ez az üzenet kétségtelenül nem vizsgálható kizárólag a nyelvtani szabályok szerint, azonban a bíróságok valamennyi rendelkezésre álló adat, bizonyíték értékelésével jutottak arra a helyes következtetésre, hogy az SMS tartalma egy szándéknyilatkozatot rögzített.

[36] Az SMS-ben megjelölt hétfői napon a munkáltatónál értekezletet tartottak, itt a felperes megjelent, a rendezvény lebonyolításáról tárgyaltak, a felperes ezzel kapcsolatban elmondhatta a véleményét, a munkáltató részéről jelenlévő ügyvezető pedig felhívta arra, miszerint két napon belül gondolja végig, munkaviszonyának fenntartása lehetséges-e. A felperes ezen a megbeszélésen maga sem állította, hogy a jogviszonya már megszüntetésre került az SMS-sel, sőt ezt követően a munkanapot végigdolgozta. Ugyancsak a jogviszony fenntartását támasztja alá az a tény is, hogy a felperes egyeztetést kezdeményezett, ahol a járandóságok körében terjesztette elő igényét, amelyet az alperes nem fogadott el. Ezen a megbeszélésen - ahogy arra az elsőfokú bíróság is helyesen utalt - az SMS-ben foglaltak értelmezésére nem került sor, a felperes csupán a jogviszony megszüntetés esetére 2 havi bér iránti igényét kívánta érvényesíteni, amely nem vezetett eredményre.

[37] A másodfokú bíróság az Mt. 15. § (4) bekezdésére utalással helytállóan fejtette ki, hogy az SMS üzenet nem volt joghatás

kiváltására alkalmas jognyilatkozatnak tekinthető, az ezzel ellentétes felülvizsgálati érvelés alaptalan. Mindebből következően arra a következtetésre lehetett jutni, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes 2014. augusztus 11-én kelt azonnali hatályú felmondásával szüntette meg, ennek jogszerűségét azonban a felperes keresettel nem támadta.

- [38] A felperes a felülvizsgálati eljárásban sérelmezte, hogy a hétfő reggeli megbeszélésről készült emlékeztető szövegét, annak bírósághoz való benyújtását megelőzően nem látta, tartalmát nem ismerhette meg, ezzel kapcsolatban észrevételeit sem tehette meg. Ezen hivatkozása azonban konkrét jogsértést nem tartalmazott, a megsértett jogszabályhelyet nem jelölte meg, így az nem felelt meg a Pp. 272. §-ának (2) bekezdésében foglaltaknak.
- [39] Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat, a felek nyilatkozatait a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően egybevetés útján összességében értékelték, melyről a Pp. 221. § (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően indokolási kötelezettségüknek eleget téve jogszerűen számot adtak. Mérlegelésük megfelelt a logika szabályainak, nem minősült iratellenesnek vagy kirívóan okszerűtlennek. Ebből következően az ezt állító felülvizsgálati érvelés is alaptalan.

A döntés elvi tartalma

- [40] *A munkáltató jogviszony megszüntetésére irányuló előzetes szándéknyilatkozata még nem tekinthető felmondásnak, így annak formai szempontból nem kell megfelelnie a jogviszony megszüntetés törvényi feltételeinek [Mt. 66. § (1) - (2) bekezdés].*

Záró rész

- [41] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.
- [42] A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [43] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján nyilvános tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2016. szeptember 21.

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

A kiadmány hitelélül:

Nné

tisztviselő