

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.011/2016/5.

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. Komolai Sarolta ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:

Dr. László Henriett jogtanácsos

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.594/2015/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.776/2014/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.594/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt 924.000 (kilencszázhuszonnégyezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2009. december 1-jén létesített munkaviszonyt az alperes jogelődjével. 2010. január 1-jén munkáltatói jogutódlás következtében a felperes munkáltatója, a SZ.SZ.B.M.E.SZ.SZ.H.N. Zrt. lett, majd 2013. április 1-jével ugyancsak munkáltatói jogutódlással a Sz.SZ.B.M.K.E.O.. A felperes munkaszerződése szerint munkaerő- és bérigazgatási osztályvezető volt, utóbb humán erőforrás gazdálkodási osztályvezető lett.
- [2] Az utolsó jogutódlást követően négy főből álló menedzsment állt fel, amely tagja volt dr. P.A. elnök, M.CS. vezérigazgató egyben munkáltatóijogkör gyakorló, Z.GY., A.ZS..
- [3] Az új vezetés a hivatalba lépését követően felmérte a közép- és felső vezetői beosztásban dolgozókat értékelve, hogy a jövőben kivel kíván együtt dolgozni. A munkáltatói jogkör gyakorlójának az volt a célja, hogy azokkal a vezetőkkel, akikkel a továbbiakban nem kíván együttműködni, a munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntessék meg. Ezen személyeket - köztük a felperest - 2012. június 27-én magához hívta, és velük megbeszélést folytatott. A megállapodás-tervezeteket dr. Sz.P. jogász készítette el, aki személyesen is jelen volt a megbeszéléseken.
- [4] A felperesnek egy hosszabb időtartamú egyeztetést követően felajánlották a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetését. Amennyiben a felperes ezt nem vállalta volna, úgy a munkaviszonyát felmondással szüntette volna meg az alperes.
- [5] A felperes mivel ebben az időben 3 éve még nem dolgozott az alperesnél, végkielégítésre nem volt jogosult, 1 havi felmondási időre járó juttatásban részesülhetett volna. Az egyeztetés eredményeként azonban abban állapodtak meg a felek, hogy a felperes munkaviszonya 2012. augusztus 31-én közös megegyezéssel szűnik meg, addig a bére változatlanul bruttó 770.000 forint. A megállapodás-tervezetben a változtatásokat dr. Sz.P. átvezette, majd kinyomtatást követően a felek azt aláírták.
- [6] Ebben az időben megszűnt a felperes közvetlen felettesének, B.M.-nak a jogviszonya, aki a HR osztály vezetője volt, így ezen ügyeket ebben az időben dr. P.A. koordinálta. Az osztály vezetése kapcsán a felperes többször jelezte, hogy nagyon szeretné ezen feladatot ellátni, és megkísérelt javaslatot tenni, hogy mi lenne az a bér, ami mindkét fél számára kedvező. Ezen megbeszélésre 2012. augusztus 27-én került sor, amelyet dr. P.A.-val és M.CS.-val folytatott a felperes. A vezérigazgató tájékoztatta, hogy rövid időn belül új humánpolitikai igazgatót foglalkoztatnak, így „nem kívánja a kezét megkötni”. A szóbeli megállapodás eredményeként a közös megegyezéssel megszűnés időpontját a felek 2012. december 31-ére változtatták. A megállapodás módosításának írásba foglalásával a felperest bízták meg.

- [7] 2012. szeptember 2-án a felperes elkészített egy munkaszerződés-módosítást, amelyben rögzítette, hogy a felek közös megegyezéssel 2012. augusztus 31-ei hatállyal megszüntették a korábbi határozatlan időtartamú munkaviszonyt, de közös egyeztetés során arra a megállapodásra jutottak, hogy az nem szűnik meg, hanem a munkaszerződést közös megegyezéssel 2012. szeptember 1-jével határozott időtartamra, 2012. december 31-ére módosítják. A felperes ebben a munkakörét humán erőforrás gazdálkodási osztályvezetőként nevezte meg, munkabérét pedig 550.000 forint alapbérben rögzítette. A tervezetet ezen a napon elküldte dr. Sz.P.-nek, akit e-mailben arra kért, hogy a szerződésbe valamilyen garanciát próbáljanak belefoglalni arra vonatkozóan, hogy a 2012. december 31-ei megszűnés előtt egyeztetési kötelezettsége legyen mindkét félnek a szerződés tartalmának módosítására. Ebben utalt arra, hogy az új HR igazgató eddig az időpontig véleményt alkothat róla, és esetleg határozatlan tartalmú jogviszony létesítésében tudnának tárgyalni.
- [8] Dr. SZ.P. 2012. szeptember 3-án válaszolt és jelezte, hogy tudomása szerint a felperesnek nem munkaszerződés-módosítást kell készítenie, hanem a közös megegyezést kell módosítani úgy, hogy a jogviszony megszűnésének időpontja 2012. december 31-e legyen. Kérte, hogy így készítse el a megállapodást a felperes, és küldje meg az eredeti közös megegyezéssel együtt. Ugyanezen a napon dr. P.A. is jelezte a felperesnek, hogy a módosítás mielőbb készüljön el úgy, hogy a jogviszony megszűnésének időpontja 2012. december 31-e. Mivel tudott a dr. Sz.P.-nek küldött munkaszerződés-módosításról, jelezte egyúttal azt is, hogy „nincs jogszerű megoldás és garancia, csak a minőségi és határidőben elvégzett munka”.
- [9] A felperes 2012. szeptember 5-én elküldte dr. SZ.P.-nek az eredeti, 2012. június 27-én kelt „munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel” megnevezésű megállapodást, valamint a 2012. augusztus 31-ére keltezett egyezsége. Ebben az új SzMSz-nek megfelelően a felperes munkaköre humánerőforrás gazdálkodási osztályvezetőre módosult, és utalt arra, hogy a határozatlan időtartamú munkaviszonyt 2012. augusztus 31-ével megszüntették, illetve hogy ezt a megállapodást úgy módosítják, hogy a megszűnés időpontja 2012. december 31-e. A szerződés egyéb tartalmi elemei változatlanok maradtak, tehát a felperest továbbra is bruttó 770.000 forint munkabér mellett foglalkoztatják.
- [10] Az elkészült egyezsége ezt követően megküldték M.CS. munkáltatói jogkörgyakorlónak. Ezt a megállapodást azonban a felperes személyi anyagában a H.O.-n nem helyezték el, bár a felperes feladata lett volna, hogy ott irattárazza.
- [11] A felperes 2012. szeptember 19-én egy tájékoztatót kapott a munkáltatótól, amely arra vonatkozott, hogy az alperes új szervezeti és működési szabályzata alapján annak a szervezeti egységnek az elnevezése, ahol munkát végez humánerőforrás gazdálkodási osztály, fölötte az egyéb munkáltatói jogkört a

humánpolitikai igazgató gyakorolja, egyébként pedig a munkavégzés feltételei változatlanok maradnak.

- [12] 2012. szeptember 17-én került az alpereshez dr. C.G. mint humánpolitikai igazgató, akit arról tájékoztattak, hogy a felperes eredetileg 2012. augusztus 31-éig állt volna az alkalmazásukban, de mivel a humánpolitikai igazgató felmondott, meghosszabbították a foglalkoztatása idejét 2012. december 31-éig. A munkába állását követően a felperes rendszeresen kezdeményezett a humánpolitikai igazgatóval beszélgetést arra vonatkozóan hogy maradjon, aki azonban ettől elzárkózott. A felperes kérte dr. C.G.-től, hogy november végéig szülessen döntés a helyzetéről.
- [13] 2012. decemberében a felperes megkérdezte M.CS.-től is, hogy született-e már vele kapcsolatban végső döntés, majd miután úgy érezte, hogy dr. C.G. és a vezérigazgató „egymásra mutogatva” a másiktól várja a végső döntést, december 13-ára egyeztetést kért, amelyen jelen volt mindkét vezető. Ezen az egyeztetésen elhangzott a végső döntés, amely szerint nem kívánnak a felperessel a továbbiakban együttműködni, a munkaviszonya 2012. december 31-ével megszűnik. Dr. C.G. kérte még a felperestől, hogy másnap beszéljék meg a folyamatban lévő ügyeket, illetve jegyzőkönyvileg történjen meg az iratok átadás-átvétele, a felperes azonban a következő napon telefonon keresőképtelenségét jelentette be. Karácsony előtt „búcsúbuli” keretében elkészönt a munkatársaktól.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [14] A felperes a keresetében arra hivatkozott, hogy a munkaviszonya az eredeti megállapodás szerint 2012. augusztus 31-én megszűnt, de továbbdolgozott a munkáltatónál, így a felek között 2012. szeptember 1-jén új munkaviszony jött létre. Álláspontja szerint a 2012. szeptember 19-én kelt tájékoztató munkaszerződéshez kapcsolódhat, mely munkaszerződés írásban nem jött létre, csak szóban, de annak érvénytelenségére a munkavállaló 30 napon belül nem hivatkozott, így a jogviszony létrejött. Utalt arra, hogy a közös megegyezéssel megszüntetés nem ment fogamatba, így arra jogot a munkáltató nem alapíthat, munkaviszonyát ebből következően jogellenesen szüntették meg. Hivatkozása szerint a munka törvénykönyvéről 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 64. §-ába ütközik ez a megszüntetés, így az jogellenes. Álláspontja szerint a munkáltató akkor járt volna el jogszerűen, ha a munkaviszonyt felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással szünteti meg, illetőleg ajánlatot tesz újabb, közös megegyezéssel történő megszüntetésre.
- [15] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodást ugyancsak közös megegyezéssel akként módosították, hogy annak megszűnése időpontja 2012. december 31-e

legyen. Az alperes álláspontja szerint ez a szóban, és írásban is megkötött megállapodás ment fogamatba 2012. december 31-én.

Az első- és másodfokú ítélet

- [16] A Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.776/2014/5. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte.
- [17] A 2012. június 27-én kelt közös megegyezéssel összefüggésben a bíróság kiemelte, hogy a felperes tisztában volt azzal, hogy amennyiben ezt a megállapodást nem írja alá, a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát véghez vitte volna a munkavállaló számára kedvezőtlenebb módon, ugyanis a jogviszonyt korábbi időpontban is megszüntethette volna. A bíróság megítélése szerint olyan megállapodás született a felek között ezen az egyeztetésen, amely egyértelműen a felperes számára biztosított előnyöket.
- [18] Dr. P.A., M.CS. egybehangzóan állították, hogy augusztus végén került sor a felperessel azon egyeztetésre, melynek eredményeként elérte, hogy 2012. augusztus 31-én ne szűnjön meg a munkaviszonya, hanem a továbbiakban is elláthassa a feladatát, a végső döntést pedig bízzák dr. C.G.-ra, aki szeptember közepétől volt humánpolitikai igazgató.
- [19] A szóbeli megegyezést követően a felperes feladata volt az, hogy ezt a megállapodást írásban rögzítse. Ennek ellenére azonban a határidő-hosszabbítás nem került a megállapodásba, hanem egy új munkaszerződést írt volna határozott időtartamra 2012. szeptember 1-jétől 2012. december 31-éig terjedő időre.
- [20] Az e-mail váltásokból a bíróság számára egyértelmű volt, hogy a munkáltató az új munkaszerződést nem fogadta el, illet nem akart kötni a felperessel, szándéka egyértelműen arra irányult, hogy az eredeti megállapodásban a munkaviszony megszűnésének időpontját módosítsák.
- [21] A bíróság jelentős súllyal értékelte dr. C.G. tanúvallomását, mely szerint a felperes személyi anyagában az ezt módosító megállapodás nem szerepel, csak az eredeti, augusztus 31-ei időponttal történő megszüntetés, illetőleg M.CS. vallomását, amely szerint éppen a felperes feladata volt, hogy munkaügyi vezetőként a személyi anyagban a dokumentumot elhelyezze.
- [22] A felperes, aki a H.O. vezetője volt, tisztában volt azzal, hogy a dokumentum elkészült (azt ő maga készítette), és mindenképpen feladatát képezte volna, valamint az ő személyes érdekeit is az szolgálta, hogy ezt a dokumentumot aláírást követően az irattárban, a személyi anyagában elhelyezzék. Amennyiben ez nem történt meg, úgy az az ő gondatlanságát is feltételezi, amelyre jogtalan előnyszerzés érdekében nem hivatkozhat.
- [23] A bíróság vizsgálta azon felperesi felvetést, hogy a munkáltató által 2012. szeptember 19-én kelt „tájékoztató” egy új, szóban

létrejött munkaszerződéshez kapcsolódó tájékoztatónak minősült-e.

- [24] A bíróság a tájékoztató tartalmából megállapította, hogy abban nincs szó az Mt. 46. § (1) bekezdés a) - h) pontjaiban írt tartalmi elemekről, mely új munkaszerződéshez kapcsolódna. Ezért mindenképpen a korábbi szerződéshez, illetve tájékoztatóhoz képest rögzít változásokat. Mindezek alapján a felperes ebből a tájékoztatóból nem következtethetett arra, hogy ekkor a munkáltatóval egy szóban létrejött munkaszerződéshez kapcsolódó tájékoztatót kapott kézhez.
- [25] A bíróság jelentősnek értékelte azt a felperesi nyilatkozatot, mely szerint ő maga többször kereste dr. C.G.-t érdeklődve további sorsáról, amelyből a bíróság számára egyértelműen az a következtetés volt levonható, hogy a felperes tisztában volt azzal, hogy 2012. december 31-ével a munkaviszonya megszűnik.
- [26] A felperes hivatkozása szerint 2012. szeptember 1-jével új jogviszony jött létre a munkáltatónál, mely munkaviszony egy szóban megkötött munkaszerződés eredménye, azonban a felperes nem utalt arra, hogy mire alapozza ezen feltételezését, amikor maga is a dr. Sz.P.-nek címzett e-mailben egy 2012. december 31-éig tartó, határozott időre létrejött munkaviszonyt említett.
- [27] A bíróság értékelte Halászné P.I. humán erőforrás fejlesztéssel foglalkozó munkatárs vallomásaiban foglaltakat. A tanú utalt rá, hogy a felperes ígéretet kapott arra, miszerint fenntartható lehet még a munkaviszonya, és arról is tudott, hogy dr. C.G. érkezése és döntése befolyásolta a felperes további foglalkoztatását. A többi bizonyítékkal ellentétesnek találta azonban azon vallomást, hogy a felperesnek határozatlan idejű munkaszerződése jött volna létre 2012. szeptember 1-jétől. Ez ellentétes minden korábbi nyilatkozattal, sőt azzal a szerződés-tervezettel is, amit a felperes küldött dr. Sz.P.-nek.
- [28] A felperes kifogásolta, hogy a 2012. szeptember 2. és 5. közötti e-mail váltásokat nem a munkáltatói jogkör gyakorlójával folytatta, azonban a bíróság hangsúlyozta, hogy a munkavállaló M.CS.-val 2012. augusztus végén szóban megállapodott. Ennek a megállapodásnak volt a lényege az, hogy a munkaviszony megszüntetését 2012. december 31-ére módosítják, és ezen megállapodásnak megfelelően 2012. szeptember 1-jétől a felperes továbbdolgozhatott. Ez azonban újabb határozatlan idejű munkaviszonyt nem jelenthetett a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján.
- [29] Az elsőfokú bíróság utalt az Mt. 23. §-ának (1) bekezdésében rögzítettekre is. Sem a felperesnél, sem a munkáltatónál nem lelhető fel olyan aláírt, írásba foglalt megállapodás, amelyben a felek az eredeti megállapodást módosították volna, azonban a fent kifejtettek szerint ez a hiányosság egyrészt a felperes terhére írható, másrészt nem vitatottan a felek között a megállapodás létrejött.
- [30] A polgári jog gyakorlata szerint az e-mailben megvalósult ajánlatváltás önmagában nem, csupán a fokozott biztonsági elektronikus aláírással aláírt elektronikus dokumentum útján tett

nyilatkozatváltás felel meg az írásba foglalás követelményének, de a BDT 2008.1765. számú döntés szerint ez az egymással szerződéses viszonyban nem álló felek tekintetében irányadó. A munkaviszonyban állókra ettől eltérő szabályok érvényesülhetnek, ha az elektronikusan aláírt elektronikus dokumentumok korlátozott és zárt körében való elfogadásának feltételeit megállapították. Nincs szükség tehát a fokozott biztonsági elektronikus aláírással aláírt elektronikus dokumentum útján tett nyilatkozatváltásra a megállapodás létrejöttéhez, ha a szervezet olyan zárt, biztonságos számítástechnikai rendszerrel rendelkezik, amelyben kétségtelenül megállapítható, hogy a jognyilatkozat kitől származik.

- [31] Az elektronikus levélváltás a peres ügy irataihoz becsatolt formában létrejött, az abban foglalt nyilatkozatokat mindhárom személy (felperes, dr. Sz.P., P.A.) magáénak ismerte el. A bíróságnak sem lehetett kétsége afelől, hogy a felek között ebben az elektronikus dokumentumváltásban az írásbeli megállapodás módosítása 2012. december 31-ei határidővel létrejött. A hatályos Mt. nem ad eligazítást egyértelműen a jognyilatkozat írásba foglalásának, aláírásának, aláírójának, illetve közlésének követelményeire, de írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot akkor, ha annak közlése az abban foglalt információk változatlan visszaidézésére, a jognyilatkozatot tevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban történik.
- [32] A bíróság utalt az Mt. 22. §-ának (1) - (3) bekezdésében foglaltakra is, Kifejtette, hogy a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az e-mail váltással az írásbeliség megvalósult, a felek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló 2012. június 27-én kelt megállapodást módosították, és alá is írták.
- [33] A bíróság rámutatott arra, hogy a kialakult bírói gyakorlat alapján a szóban kezdeményezett és a másik fél által elfogadott, a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére irányuló megállapodás a munkaviszony jogszerű megszűnését eredményezi. A BH 1995.680. számú eseti döntés ehhez azt is hozzátette, hogy amennyiben a munkavállaló saját érdekében állóként önként teljesít is, e magatartása miatt utóbb jogvédelmet nem igényelhet, illetve az MD.I.101. számú döntésben kifejtettek szerint utóbb, alaki okból a munkaviszony jogellenes megszüntetésére nem hivatkozhat.
- [34] A felperes fellebbezése folytán eljáró Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.594/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte azzal, hogy a fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.
- [35] A törvényszék ítélezése alapjául elfogadta az elsőfokú bíróság által a perbeli bizonyítékok okszerű mérlegelésével megállapított tényállást, helyesnek találta az elsőfokú bíróság által felhívott jogszabályok körét, és a levont jogkövetkeztetést is. Rögzítette, hogy a Pp. 206. § (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek előadásának, és a bizonyítási eljárás során felmerült

bizonyítékoknak egybevetése alapján állapítja meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli, és meggyőződése szerint bírálja el.

- [36] Az elsőfokú bíróság a felek bizonyítási indítványai alapján lefolytatott bizonyítási eljárás során feltárt adatok egybevetésével állapította meg a tényállást, a bizonyítási indítvány megalapozatlan elutasítására nem került sor. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját arról, hogy a felperes és a munkáltatóijogkör gyakorló, M.CS. között létrejött a megállapodás a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetéséről 2012. december 31-ével.
- [37] A felperes munkatársai között is tudott volt, hogy 2012. december 31-én szűnik meg a jogviszonya. Alátámasztotta ezt a körülményt az is, hogy közülük többen is aláírásgyűjtésbe kezdtek a felperes munkaviszonya fenntartása érdekében. A felperes az utolsó munkanapján a személyes holmijait magával vitte, a folyamatban lévő ügyeket átadta, és „búcsúbulit” tartott, ezáltal a munkatársaitól elköszönt.
- [38] Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a bírói gyakorlatban az e-mail váltások írásba foglalt nyilatkozatokként értékelhetőek. Helyesen állapította meg azt a körülményt is, hogy az Mt. 22. § (4) bekezdése értelmében az alaki kötöttség megsértésével tett érvénytelen jognyilatkozat esetében sem alkalmazhatóak az érvénytelenség jogkövetkezményei, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.
- [39] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes keresete nem megalapozott, a munkaviszony megszüntetése nem jogellenesen történt, ezért a másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság ítéletét lényegében helyes indokai alapján.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [40] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte azzal, hogy a módosított kereseti kérelmében foglaltakkal egyezően kötelezze az alperest az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján elmaradt jövedelem címén 8.951.065 forint összegű kártérítés, és az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján 1 havi távolléti díjnak megfelelő 770.000 forint összegű végkielégítés megfizetésére, valamint perköltségre is igényt tartott áfával növelt összegben.
- [41] A felülvizsgálati kérelem szerint a 2012. június 27-én kelt megállapodást követően 2012. augusztus elején megszűnt a felperes közvetlen felettesének, B.M.-nak a jogviszonya. A munkáltatónál a szervezeti változások következtében megváltozott vezetői beosztásokról való, 2012. augusztus közepén történt egyeztetés során kérte M.CS.-t, hogy az osztályt tovább is vezethesse 2012. augusztus 31-ét követően is. Az igazgatóság négy tagjával való további egyeztetés során arra a megállapodásra jutottak, hogy a

H.G.O. vezetését a továbbiakban is elláthatja. Ezen az egyeztetésen sem a későbbi humánpolitikai igazgató, dr. C.G., sem pedig dr. Sz.P. nem vett részt. M.CS. vezérigazgató tájékoztatta arról, hogy szeptemberben új humánpolitikai igazgató érkezik, és bíz benne, hogy vele is olyan hatékonyan tud majd a felperes együttműködni, mint amilyenről az utolsó időszakban tanúbizonyságot tett. Semmi sem utalt arra, hogy a korábbi, a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándék fennállna, és így a felperes munkáját 2012. augusztus 31-ét követően is végezhetette.

- [42] A kialakult helyzet dokumentálását az augusztus közepén történt megbeszélést követően M.CS. dr. P.A.-ra bízta: „A jogi részét intézzétek”.
- [43] Dr. P.A. azt közölte, hogy a felperes egyébként is megváltozó munkakörére tekintettel készítse el a szerződésmódosítását, amely határozatlan időre szólhat. Az erre vonatkozó utasítást a beosztottjának kiadta, és a szerződés-módosítást a többi vezető szerződés-módosításával azonos formában (határozatlan időre) elkészítette és továbbította aláírásra a vezérigazgatónak.
- [44] A munkáltatói jogkört gyakorló M.CS. azt nem írta alá, a közvetlen irányítása alatt álló döntés-előkészítő csoport munkatársán keresztül tájékoztatta a felperest arról, hogy dr. C.G. véleményének ismerete nélkül azt határozatlan időre nem köthetik meg, az legfeljebb 2012. december 31-éig állhat fenn, további sorsáról pedig az új humánpolitikai igazgató fog dönteni.
- [45] Hangsúlyozandó, hogy a felperes szándéka nem egyezett meg a munkáltatói nyomásra általa készített okirat-tervezetben foglaltakkal. Sem akkor, sem korábban nem állt szándékában a munkaviszony megszüntetése, amellyel a munkáltató mindvégig tisztában volt. Az ehhez kapcsolódó e-mail váltás a peranyag része, de egyértelmű, hogy az eljáró bíróságok az ehhez kapcsolódó nyilatkozatokat, a felperesi érvelést, és a munkáltatói „viselkedést” nem megfelelően értékelték. Az e-mailekből kiderül, hogy dr. P.A. egyetlen garanciát látott a munkaviszony időtartamának a hosszabbítására, ha a felperes az új humánpolitikai igazgatóval is megfelelően együttműködik, és magas színvonalú, a határidőket betartó munkát végez. Ténybelileg tehát elzárkózott minden olyan megoldástól, ami a felperes akaratát érintette a munkaviszony fenntartása vonatkozásában.
- [46] A felperes a felülvizsgálati kérelmében hangsúlyozta, hogy nem a munkáltatói jogkör gyakorlójával levelezett. Azt, hogy az igazgatóság elnöke nem az állítólag közöttük létrejött megállapodásra hivatkozott, hanem egy jogi megoldást emlegetett, bizonyítja, hogy a felperes és a munkáltató között a munkaviszony 2012. december 31-ei megszűnése tekintetében megállapodás nem jött létre.
- [47] A felperes az Mt. 64. §-ával összefüggésben állította, hogy a felek között írásba foglalt, egybehangzó, befolyásmentes akaratnyilvánítás nem jött létre. M.CS. is alátámasztotta, hogy a felperesnek nem állt szándékában a munkaviszony megszüntetése. A

befolyásmentesség vonatkozásában pedig a dr. P.A. részére 2012. szeptember 3-án küldött levélre hivatkozott.

- [48] A felperes állítása szerint sem dr. Sz.P., sem dr. P.A. nem hivatkozott egyetlen levélváltásban sem a munkáltató és a felperes között létrejött megállapodásra. M.CS. a is kifejtette, hogy a felperesnek nem állt szándékban a jogviszony megszüntetése. Az elsőfokú bíróság is arra hivatkozik az ítélete indokolásában (7. oldal 1. bekezdés), hogy dr. P.A. és M.CS. egybehangzóan állították, miszerint 2012. augusztus végén került sor a felperessel való egyeztetésre, amely szerint a végső döntést dr. C.G.-ra bízták.
- [49] Az első fokon eljáró bíróság helyesen, jelentős súllyal értékelte azon tanúvallomást, melyet dr. C.G. tett. E szerint a felperes személyi anyagában a módosító megállapodás nem szerepel, csak eredeti, 2012. június 27-én kelt 2012. augusztus 31-ei időponttal történő megszüntetésről szóló. Ezen vallomás alátámasztja azt a tényt, hogy a munkáltatónál döntéselőkészítő és dokumentációs osztály működött, amely dolgozói megfelelően jártak el az irattározás tekintetében. Helytelenül értékelte az elsőfokú bíróság M.CS. tanúvallomásának azon részét, amely szerint a felperes feladata volt a személyi anyagba történő irattározás. Ilyet a munkaköri leírása nem tartalmaz, arra külön munkavállalót alkalmazott az alperes irattáros munkakörben. Erről a szervezeti és működési szabályzat megtekintésével, illetve az irattáros munkavállaló meghallgatásával meggyőződhetett volna a bíróság. Az aláírt megállapodásnak a megléte nem a munkavállaló gondosságán múlik, hanem a munkáltató felelőssége és kötelezettsége [Mt. 23. § (1) bekezdés].
- [50] Jogszerűtlen és sértő, valamint iratellenes az a feltételezés, amely szerint a 2012. december 31-ei megszűnésről szóló megállapodás a felperes mulasztásából eredően nincs meg.
- [51] A munkaügyi tárgyú iratok word formában készültek el, melyre tekintettel a megállapodás tartalma a kinyomtatott és aláírt irat hiányában nem rekonstruálható, abban módosítást, javítást bármely közreműködő végezhetett.
- [52] A felperes álláspontja változatlanul az, hogy 2012. június 27-én mindkét fél egybehangzó, munkaviszony megszűnésével kapcsolatos jognyilatkozatát az Mt. 22. § (1) bekezdés alapján a munkáltató írásba foglalta. Ezen megállapodást az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján módosítani vagy megszüntetni kizárólag írásban lehetett volna. Mivel ilyenre nem került sor, a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésére tett további nyilatkozatai, intézkedései érvénytelenek, így a kereset megalapozott.
- [53] Téves az elsőfokú bíróságnak az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondatára hivatkozása, hiszen a munkaviszony 2012. december 31-ével történő megszűnésének megfelelő állapot nem jött létre. Az, hogy a felperes keresőképtelenné vált, nem a saját elhatározása volt, ezen állapotot nem tekintheti a bíróság a hivatkozott törvényhelyben foglaltak megvalósulásának. Iratellenes a bíróság részéről annak

tényként történő megállapítása, hogy a munkaviszony megszűnés időpontja 2012. december 31-ére történő módosítását tartalmazó okiratot aláírta volna. Egyrészt, mert valós tény, hogy nem történt meg, másrészt mert az aláírás tényét sem okirati, sem egyéb bizonyíték nem támasztja alá kétséget kizáró módon. Ezért érthetetlen, hogy a bíróság nem tette vizsgálat tárgyává azt, hogy a felperes szándékában állt-e a munkaviszony megszüntetése, sőt terhére róttá, hogy a módosító okiratot nem támadta meg.

- [54] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.
- [55] Hivatkozása szerint a felperes a felülvizsgálati kérelmében nem jelölte meg a Pp. 206. §-ában foglaltak megsértését, vagyis nem hivatkozott a bírói mérlegelés, a tényállás megállapítása körében irányadó eljárási szabályok megsértésére. A felperes álláspontja szerint az eljáró bíróságok okszerűen jutottak arra a következtetésre, hogy a felperes és a munkáltatói jogkör gyakorlója aláírták azt a megállapodást, amellyel a felperes munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésének időpontját 2012. augusztus 31-éről 2012. december 31-ére módosították. Az a munkáltató ajánlata határozott és egyértelmű volt, a felek közti közös megegyezésben a munkaviszony megszüntetés napjaként kikötött időpont módosítására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [56] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott az alábbiak szerint.
- [57] 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 Pp. 272. § (2) bekezdés szerint pedig 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.
- [58] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozását, indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell az előzőekben meghatározott tartalmi

követelményekkel. A jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia, és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja [1/2016. (II.15.) PK vélemény 4-6. pont].

- [59] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletben megállapított tényállás hiányosságait, a bizonyítékok nem megfelelő értékelését állította, azonban a Pp. 206. §-át megsértett jogszabályhelyként nem jelölte meg. Ennek hiányában pedig a Pp. 275. § (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelmet a bíróságok által már megállapított tényállás alapulvételével kellett elbírálni.
- [60] E szerint a bíróságok tényként rögzítették - és ez a felülvizsgálati eljárásban is irányadó volt -, hogy a felek közös megegyezéssel megállapodtak a jogviszony 2012. augusztus 31-ével történő megszüntetésében. Ezt követően kifejezetten a felperes kérésére kezdődtek tárgyalások annak érdekében, hogy a jogviszony fennmaradjon, de azt a felperes sem állította, hogy a határozatlan idejű foglalkoztatásra a munkáltatói jogkör gyakorlójától konkrét ígéretet kapott volna, vele a munkaviszony megszüntetés dátumaként 2012. december 31-én állapodtak meg.
- [61] A felperes munkavégzése 2012. szeptember 1-jétől a korábbi feltételek mellett folytatódott, a jogviszony elemeiben, illetve a foglalkoztatás tartalmában (munkakör, munkabér) változás nem történt. Tudta, hogy a munkáltató a jogviszonyt 2012. december 31-ét követően nem tartja fenn, ezért szeptembertől kezdődően dr. C.G. új humánpolitikai igazgatót többször megkereste, és a továbbfoglalkoztatását próbálta nála elérni.
- [62] A perben nem lehetett ítéleti bizonyossággal megállapítani, hogy a felek között a közös megegyezés létrejött, mivel az erről készült dokumentum a felperes személyi anyagában nem volt fellelhető, és az utólag az alperes által sem vitatottan nem volt rekonstruálható.
- [63] Az azonban bizonyított volt, hogy az alperes a felperes kérésére hosszabbította meg a foglalkoztatást, de 2012. december 31-ét követően a jogviszonyt nem kívánta semmilyen formában fenntartani. Ezzel a felperes maga is tisztában volt, hiszen különben indokolatlan volt mind dr. C.G., mind M.CS. többszöri felkeresése a továbbfoglalkoztatás elérése céljából.
- [64] A humánpolitikai igazgató, illetve a vezérigazgató 2012. december 13-án egyértelműen a felperes tudomására hozta, hogy - korábbi megbeszélésük szerint - a jogviszony 2012. december 31-éig áll fenn. A felperes maga is tisztában volt ezen megszűnési dátummal, sőt a munkatársai is, akik írásbeli formában próbálták elérni a felperes jogviszonyának fenntartását a munkáltatónál. A felperes az utolsó munkavégzési napján a holmijait összeszedte, a folyamatban lévő ügyeit átadta, és karácsony előtt a munkatársainak „búcsúbulit” tartott.
- [65] Valamennyi bizonyíték értékelésével helyesen jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy az Mt. 22. § (4) bekezdése

értelmében az alaki kötöttség megsértésével tett érvénytelen jognyilatkozat esetében sem alkalmazhatóak az érvénytelenség jogkövetkezményei, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. Jelen esetben - a fentiek alapján - ez volt megállapítható, a jogerős döntés nem jogszabálysértő. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a keresőképtelenné válása nem tekinthető a törvényben foglaltak megvalósításának. A felperes mindvégig tisztában volt azzal, hogy a munkáltató a közös megegyezéses jogviszony megszüntetést az ő kezdeményezésére módosította, tudta, hogy a foglalkoztatása nem fog határozatlan idejűvé változni, az általa készített megállapodás tervezetek is kizárólag 2012. december 31-éig fennálló jogviszonyt tartalmaznak. Így pedig a felperes magatartása, miszerint a holmijait összepakolta, a munkatársaitól elbúcsúzott, egyértelműen alkalmas volt az Mt. 22. § (4) bekezdésében foglaltak megállapítására függetlenül a felperes táppénzes állapotára.

A döntés elvi tartalma

- [66] Amennyiben a felperes tisztában volt azzal, hogy a munkáltató a jogviszonyát 2012. december 31-éig tartja fenn, és az általa kezdeményezett határozatlan idejű jogviszony létesítés megkísérlése nem vezetett eredményre, ezért a folyamatban lévő ügyeit átadta és a munkatársaitól egy rendezvény keretében is elbúcsúzott, az Mt. 22. §-ának (4) bekezdését tette alkalmazandóvá.

Záró rész

- [67] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.
- [68] Kötelezte a pervesztes felperest az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.
- [69] A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-a és 14. §-a alapján.
- [70] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. szeptember 14.

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 hitelül:

Nné

tisztviselő