

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.X.10.070/2020/5.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

é dr. Csernay Krisztina előadó bíró

A felperes: felperes neve

...

A felperes képviselője: Dr. Nagy Attila ügyvéd

...

Az alperes: alperes neve

...

Az alperes képviselője: Dr. Mohácsi Ügyvédi Iroda (ügyintéző: Dr. Mohácsi Ferenc ügyvéd)

...

A per tárgya: rendkívüli lemondásból eredő anyagi igény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizgálni kért jogerős határozat:

Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.210/2019/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.266/2018/14.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.210/2019/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 30.000 (harmincezer) Ft + 8.100 (nyolcezer-egyszáz) Ft áfa felülvizsgálati eljárási költséget. A felülvizsgálati eljárásban felmerült 598.600 (ötszázkilencvennyolcezer-hatszáz) Ft felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2012. augusztus 21-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel, illetve jogelődjével. 2011. november 18-tól egyéni vállalkozóként önálló kereskedelmi ügynöki tevékenységet is végzett.
- [2] A felperes a tanévkezdést megelőző héten, 2018. augusztus 27-én hétfőn kereste meg személyesen a ... Szakközépiskola (a továbbiakban: tagintézmény) vezetőjét, ... azzal a kéréssel, hogy ügynöki tevékenységére figyelemmel csütörtöki napokon és esetenként pénteken ne kelljen közalkalmazotti munkát végeznie. A felperes és felettese között lefolytatott egyeztetéskor felmerült annak lehetősége

is, hogy a felperes óraadó tanárként kerülne továbbfoglalkoztatásra, ehhez azonban előbb meg kellene szüntetni közalkalmazotti jogviszonyát. Erre tekintettel a felperes 2018. augusztus 27-én kelt, és a tagintézmény vezetőjének e napon átadott okiratban kérte, hogy „ munkaviszonyát” 2018. augusztus 31-én közös megegyezéssel szüntessék meg. A tagintézmény vezetője 2018. augusztus 29-én (szerdán) küldte meg a munkáltatói jogkört gyakorló igazgatóhoz a felperes által írt kérelmet, amire rávezette, hogy ahhoz maga hozzájárul.

- [3] A felperes 2018. augusztus 30-án csütörtökön érkezett kérését a főigazgató elfogadta, ezért a felek közötti közalkalmazotti jogviszony közös akarattal és szándékkal mindenben megegyezően 2018. augusztus 31-én pénteken közös megegyezéssel megszüntetésre került. Ennek megfelelően az aznap délutáni tanévnyitó értekezleten a tagintézmény vezetője bejelentette a változást a kollégáknak, és a jogviszony megszüntetésére vonatkozó adminisztrációs kötelezettségének is eleget tett.
- [4] A jogviszony megszűnése időpontjában, 2018. augusztus 31-én a felperes óraadói jogviszonya létesítéséhez szükséges okiratok még nem álltak rendelkezésre teljes körűen, ezért a szakmai referens telefonon tájékoztatta a tagintézmény vezetőjét, hogy a felperes hétfőtől biztosan nem tudja elkezdni óraadóként tevékenységét. Erről a tényről a tagintézmény vezető közvetlenül a tanévnyitó értekezlet után tájékoztatta a felperest, aki erre feldúltan reagált.
- [5] A péntek délután történetekre figyelemmel a felperes 2018. szeptember 1-jei dátummal, szeptember 3-i hétfői kézbesítéssel személyesen adta le a titkárságon azon nyilatkozatát, miszerint „A közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló nyilatkozatot azért írtam, mert ígéretet kaptam arra, hogy a jogviszony megszüntetését követően engem óraadóként fognak tovább alkalmazni. Abban az esetben, ha ez nem valósul meg, akkor továbbra is fent kívánom tartani a jogviszonyomat”.
- [6] 2018. szeptember 3-án a felperes munkavégzésre jelentkezett, a tagintézmény vezetője azonban a rendelkezésre álló információi alapján arra kérte, hogy tartózkodjon a munkavégzéstől és hagyja el az épületet, vagy legalább ne a tanárban, hanem a vendégek számára kijelölt helyen tartózkodjon figyelemmel arra, hogy közalkalmazotti jogviszonya már nem, egyéb jogviszonya még nem állt fenn a munkáltatóval. A kérés ellenére az e napon kora délután tartott tantestületi értekezletre bement a felperes, és ott fennhangon, a többi kollégája között „tanúkat keresve” közölte a tantestülettel az általa sérelmezett történéseket, majd eltávozott a tagintézményből.
- [7] 2018. szeptember 4-én ismét megjelent a munkáltatónál, ahol távozásra szólították fel, azonban a tagintézmény vezetője rávezette a felperes 2018. szeptember 1-jén kelt kérelmére, hogy „Hozzájárulok, a 2018. 08. 27-i felmondást tekintsük semmisnek”. Az iratot még e napon továbbították az annak elbírálására hatáskörrel rendelkező főigazgatóhoz, aki e felperesi kérés teljesítéséhez is feltétel nélkül hozzájárult, és ezt közölte a tagintézmény vezetőjével is. 2018. szeptember 4-én délután a tagintézmény vezetője tájékoztatta a felperest, hogy az utóbbi kérését is elfogadva a jogviszonya visszaállításra került akként, hogy az jogfolytonosnak minősül, azaz 2018. szeptember 1. és szeptember 4. között is megilleti az illetmény, az időközben megtett hatósági bejelentések módosítása iránt pedig intézkednek. A felperes a tájékoztatást örömmel fogadta, azonban találkozott ... nevű kollégájával, aki elbizonytalanította abban, hogy valóban az alperesnél szeretne-e dolgozni a továbbiakban is. Emiatt a felperes a „válaszra” a tagintézmény vezetőjétől gondolkodási időt kért és kapott is.
- [8] 2018. szeptember 5-én az alperes megírta a Magyar Államkincstár felé azt a kérelmét, hogy a felperes jogviszonyának helyreállítására figyelemmel töröljék az augusztus 31-i közös megegyezéssel megszüntetés tényét, amire figyelemmel másnap megjelent az adatbázisban az arra vonatkozó adat, hogy a felperes jogviszonya nem szűnt meg. 2018. szeptember 5-én délelőtt, a „gondolkodási idő” lejártát követően megtartott megbeszélésen a felperes közölte a tagintézmény vezetőjével és helyettesével, hogy ügyvédje javaslatára nem fogadja el az „ajánlatot”, jogviszonyát nem kívánja fenntartani, ezután pedig az intézményt elhagyta. Erre tekintettel a főigazgató - a tagintézmény vezető jelzését követően - e-mialben szólította fel a felperest, hogy miután a „közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéséhez szükséges megállapodás tehát nem jött

létre", haladéktalanul álljon munkába, vagy abbeli akadályoztatását, annak okát és várható időtartamát jelezze.

- [9] A felperes 2018. szeptember 5-től keresőképtelen állományba került, majd a 2018. szeptember 11. napján kelt, 2018. szeptember 13-án közölt rendkívüli lemondással a közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette. Az indokolásában rögzítette az általa valósnak tartott tényállást. Állítása szerint szeptember 3-án a tagintézmény vezető a teljes tanári kar előtt rendkívül kínos és megalázó helyzetbe hozta. A Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a jogviszony megszűnésének bejelentése „teljességgel jogellenes” volt figyelemmel arra, hogy soha nem írt alá közös megegyezéssel megszüntetésre vonatkozó okiratot. 2018. szeptember 4-én vissza kívánták állítani a jogviszonyát, és orvosolni a NAV-nál történő bejelentést, ő azonban már nem kívánta fenntartani közalkalmazotti jogviszonyát, mivel a munkáltató olyan magatartást tanúsított, ami a jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné. A tagintézmény vezető a munkatársai előtt több alkalommal megalázó, rendkívül kellemetlen, az emberi és tanári méltóságát súlyosan sértő helyzetbe hozta, a főigazgató asszony pedig anélkül, hogy erre a jogszabályok szerint jogosult lett volna, bejelentette a jogviszonya „jogellenes megszüntetését” a NAV irányába, amellyel jogellenes cselekményt követett el. Rögzítette, hogy „a jogviszonyom fennállása álláspontom szerint kétséget kizáróan fennáll”, ugyanis közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetéséről szóló okiratot nem írt alá, erre utal a főigazgató szeptember 5-én munkavégzésre felszólító levele is.
- [10] Az alperes a 2018. szeptember 19. napján kelt írásbeli intézkedésében tájékoztatta a felperest, hogy jognyilatkozatát tudomásul vette, annak alapján a jogviszony rendkívüli lemondással 2018. szeptember 13. napján megszűnt, azonban a rendkívüli lemondás jogszerűségét nem ismeri el.
- [11] A felperes a 2018. szeptember 28. napján kelt levelében a jogviszonya jogszerű megszüntetését állítva, annak jogkövetkezményeként járó anyagi juttatások megfizetésére szólította fel az alperest, aki azonban annak nem tett eleget.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [12] A felperes keresetében 1.552.950,- forint felmentési időre járó távolléti díj, tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő 3.727.080,- forint végkielégítés, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Előadta, hogy a 2018. augusztus 27-i nyilatkozata megírására azért került sor, mert ... ígéretet tett arra, hogy óraadóként fogják a továbbiakban foglalkoztatni, egyébként a jogviszonya megszüntetése nem állt szándékában. Megítélése szerint szeptember 3-án és 4-én is fennállt a jogviszonya figyelemmel arra, hogy annak megszüntetésére irányuló közös megegyezéssel megszüntetést tartalmazó okiratot nem írt alá, így megalázó és sértő volt számára a tagintézmény vezetőnek a szeptember 3-i, illetve szeptember 4-én délelőtt tanúsított magatartása. Ennek ellenére is örömmel fogadta, hogy tovább tudják foglalkoztatni az intézményben akként, hogy a jogviszonya folytonosan fennállónak tekintendő, azonban egy kollégája közlése folytán végül úgy döntött, hogy nem kívánja azt fenntartani a történetekre figyelemmel. Állította továbbá, hogy augusztus 31-én nem szűnt meg közös megegyezéssel a jogviszonya, ezért jogellenesen járt el az alperes akkor is, amikor a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos további iratokat állított ki. Az alperes által tanúsított magatartás nem tette lehetővé számára jogviszonya fenntartását.
- [13] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, és viszontkeresetében a rendkívüli lemondás jogellenességére figyelemmel két havi távolléti díjnak megfelelő összegként 621.180,- forint távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni a felperest a perköltség viselése mellett. Előadta, hogy a felperes valamennyi kérésének maradéktalanul eleget tettek, jogviszonyát a kérésének megfelelő időponttal megszüntették. A közös megegyezés létrejöttének nem feltétele, hogy egy közös nyilatkozatba foglalt írásbeli okirat tartalmazza azt. Mivel a felperes óraadói foglalkoztatása meghíúsult, a rendes jogviszonya helyreállítása iránt intézkedtek, melyet ő szüntetett meg jogellenes rendkívüli lemondással. A feleket a közalkalmazotti jogviszonyban is együttműködési kötelezettség terheli, a jogaikat nem lehet visszaélészerűen gyakorolni.

- [14] A felperes az általa jogalapjában igen, összecszerűségében nem vitatott viszontkereset elutasítását kérte, a kereseti kérelmének alátámasztására előadott indokokkal a rendkívüli lemondás jogszerűségére hivatkozva.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [15] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.266/2018/14. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy a rendkívüli lemondás jogellenességére figyelemmel fizessen meg az alperesnek 621.180.- forint közalkalmazotti lemondás esetén irányadó lemondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, valamint 190.500.- forint perköltséget azzal, hogy a 359.173.- forint eljárási illeték és 305.- forint költség az állam terhén marad.
- [16] Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a felek között fennállt közalkalmazotti jogviszony 2018. augusztus 31-ével közös megegyezéssel került megszüntetésre. Hivatkozott arra, hogy nem teszi a megállapodást érvénytelenné, ha a felek a nyilatkozatot nem közös okiratba foglalják, de egybehangzóan rögzítik a megszüntetés iránti szándékukat. Ezen eljárás megfelel a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21. § (1) bekezdésében, és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (3) bekezdésében foglalt követelményeknek.
- [17] Utalt arra, hogy a tagintézmény vezetője nem gyakorolt munkáltatói jogkört, így jogszerűnek tekinthette 2018. szeptember 3-án és 4-én azt a tényt, hogy a felperesnek nem állt fenn a közalkalmazotti jogviszonya, felszólíthatta a felperest e napokon a tanáriból, illetve az intézményből történő távozásra. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján úgy ítélte meg, hogy az a felhívás nem volt megalázó, a felperes emberi és tanári méltóságát sértő. A munkáltatói jogkör gyakorlója legkorábban 2018. szeptember 4-én délelőtt volt abban a helyzetben, hogy a felperes jogviszonyának kérdésében döntést hozzon, és a felperes kérelmére közalkalmazotti jogviszonyát visszamenőlegesen helyreállítsa. Utalt e körben az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésében foglalt elvárható magatartásra és együttműködési kötelezettségre. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a rendkívüli lemondás indokolása nem volt valós, és a felperes jogellenes jogviszony megszüntetésére figyelemmel a felmondási idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére kötelezte őt.
- [18] A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.210/2019/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte a felperest 95.250.- forint fellebbezési eljárási költség megfizetésére azzal, hogy a 473.670.- forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad. Megállapította, hogy a 2018. augusztus 27-én kelt irat, mely a felperes jogviszonya megszüntetését kezdeményezte, nem tartalmazott és nem is tartalmazhatott olyan feltételt, amely a jogviszony megszüntetését a későbbi óraadói foglalkoztatásától, egy bizonytalan feltételtől tette volna függővé, így a közalkalmazotti jogviszonya 2018. augusztus 31-én megszűnt. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:70. § (1) bekezdése és (2) bekezdése alapján a megállapodást írásba foglalták, ennek nem volt feltétele az, hogy mind a két fél közös okiratban tegye meg nyilatkozatát. A felperes a hatályosulást követően vonta vissza a közölt jognyilatkozatát, így a megszűnt jogviszony helyreállítására csak a munkáltató beleegyezésével kerülhetett sor.
- [19] Nem történt olyan munkáltatói magatartás, amely alapot adhatott volna a jogviszony rendkívüli lemondással történő megszüntetésére, így a felperes jogellenesen járt el. A tanúvallomásokat értékelve a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes szubjektív érzete nem elegendő a rendkívüli lemondást megalapozó munkáltatói magatartás megállapításához.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [20] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és állapítsa meg, hogy a 2018. szeptember 11-én kelt

rendkívüli lemondás valós és okszerű volt és kötelezze az alperest a felmentés esetén rá irányadó felmentési időre járó díj, valamint hat havi távolléti díj kétszeresének megfelelő végkielégítés megfizetésére, a viszontkereset elutasítására, továbbá a peres eljárással kapcsolatban felmerült költségek viselésére, másodlagosan annak hatályon kívül helyezésére és utasítsa az elsőfokú vagy másodfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a Kjt. 21. § (1) bekezdését, 25. § (2) bekezdés d) pontját, 29. §-át, 33. § (1) bekezdését és 37. § (1) bekezdését.

- [21] A felperes felülvizsgálati kérelmében rögzítette az általa irányadónak tekintett tényállást és kifejtette, hogy mind az első, illetve mind a másodfokú bíróság által megállapított tényállás megalapozatlan, ellentmondásos. Érvelése szerint a közalkalmazotti jogviszony nem került megszüntetésre a felek közös megegyezésével, mivel a felek közös szándéka az volt, hogy erre abban az esetben kerüljön sor, ha óraadóként kerül továbbfoglalkoztatásra. A megszüntetett jogviszonyt nem lehetett volna helyreállítani, a munkáltatói jogkör gyakorlója is akként nyilatkozott, hogy erre nem került sor.
- [22] A munkáltató megtévesztette az óraadói foglalkoztatás ígéretével. A közös megegyezéssel megszüntetés feltétele lett volna az írásbeliség, illetve a felek félreérthetetlen, valódi megszüntetésre irányuló szándéka, ilyen azonban nem történt. Maga az intézményvezető nyilatkozta, hogy tárgyalták az óraadói minőségben történő továbbfoglalkoztatásáról, és ennek a folyamatnak a részeként írta alá a közös megegyezés iránti kérelmet. Egyértelműen és világosan kifejezte azon szándékát, hogy a közös megegyezést csak abban az esetben kéri, amennyiben óraadóként továbbfoglalkoztatják, a feltételhez pedig az alperesi tagintézmény vezetője is hozzájárult. E feltétel nem teljesült, így a közalkalmazotti jogviszony nem került megszüntetésre közös megegyezéssel. Ezentúl korábbi nyilatkozatát írásban is visszavonta, és a közös megegyezéssel megszüntetés megíúsulását maga az alperes által kiállított dokumentumok is alátámasztják.
- [23] Az alperes által tanúsított magatartás körében kifejtette, hogy a munkatársai előtt történő, az értekezletről, illetve az intézményből való kiutasítása nyilvánvalóan emberi és tanári méltóságot sértő, megalázó magatartásnak minősült. ... tanúvallomása egyértelműen, kétséget kizáró módon, széles körben alátámasztotta ezt. Az eljárás során meghallgatott tanúk mindegyike alá-fölé rendeltségi viszonyban áll a munkáltatóval, így tőlük elfogulatlan tanúvallomás nem volt várható.
- [24] Álláspontja szerint az eljáró bíróságok indokolatlanul nagy hangsúlyt fektettek ... által közölteknek. Életszerű, hogy a jogviszony helyreállítás felajánlásakor pillanatnyilag örült, viszont úgy érezte, hogy nem akar megaláztatásokban részesülni a továbbiakban. Erre figyelemmel a másodfokon eljáró Debreceni Törvényszék által megállapított tényállás, és az ahhoz kapcsolódó jogi érvelés megalapozatlan, ezért jogszabálya ütköző. Mivel a Pp. 422. §-a szerint a felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének nincs helye, ezért szükség lehet az eljárás megismétlésére.
- [25] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályoknak és a Kúria ítélezési gyakorlatának és marasztalja a felperest a perköltségben. A felperes bizonyítási kötelezettségének nem tudott eleget tenni és nem igazolt olyan munkáltatói magatartást, amely a jogviszony fenntartását objektíve lehetetlenné tette volna. Indokolatlanul állította, hogy a jogviszony megszüntetéséhez szükséges nyilatkozatokat egy okiratba kellett volna foglalni, az a tény pedig, hogy a felperes nem írta alá a MAK nyomtatványt, nem jelenti azt, hogy a közös megegyezés ne jött volna létre. A felperes utóbb egyoldalú nyilatkozatával visszavonta a megszüntetési szándékát, melyhez a munkáltatói jogkör gyakorlója hozzájárult.
- [26] Az eljáró bíróságok helytállóan értékelték a tanúk vallomását, illetve azt a körülményt, hogy a felperes meg sem kísérelt munkába állni a jogviszonya helyreállítását követően. Valótlán a rendkívüli lemondás indoka, mivel a munkáltató nem tanúsított olyan magatartását, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette volna.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [27] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [28] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja (Pp. 413. § (1) bekezdés). Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartamilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi. [1/2016. (II.15.) PK vélemény]
- [29] A felperes felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21. § (1) bekezdését, 25. § (2) bekezdése d) pontját, 29. §-át, 33. § (1) bekezdését, 37. § (1) bekezdését jelölte meg. Ezen felül vitatta a perben megállapított tényállás helyességét is, ezzel kapcsolatban azonban megsértett jogszabályhelyként nem jelölte meg a Pp. 279. § (1) bekezdését, így a Kúria a fent kifejtetteknek megfelelően az elsőfokú bíróság által megállapított és a másodfokú bíróság által helyesnek tartott tényállást tekintette a felülvizsgálati eljárásban is irányadónak.
- [30] Kellő alap nélkül állította a felperes, hogy az alperessel fennállt közalkalmazotti jogviszony 2018. augusztus 31-ével nem került közös megegyezéssel megszüntetésre. Jogszerűen fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy az ilyen tartalmú megállapodás a közalkalmazotti jogviszonyban a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 14. §-a szerint a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Az Mt. 22. § (3) bekezdése szerint a megállapodást ha írásba kell foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet. Ennek megfelelően a felek közös megegyezéssel írásban szüntethették meg a közöttük fennállt közalkalmazotti jogviszonyt.
- [31] Az Mt. 31. § felhatalmazása alapján alkalmazandó Ptk. 6:70. § (2) bekezdése szerint a szerződést írásba foglaltnak kell tekinteni akkor is, ha nem ugyanaz az okirat tartalmazza valamennyi fél nyilatkozatát, hanem a szerződő felek külön okiratba foglalt jognyilatkozatai együttesen tartalmazzák a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítását.
- [32] Ennek megfelelően a felek közötti közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás nem csak akkor jön létre, ha az arra vonatkozó okiratot mindkét fél aláírja, hanem akkor is, ha a felperes, mint közalkalmazott írásba foglalt és közölt ajánlatát a nyilatkozatban foglalt tartalomnak megfelelően az ajánlati kötöttség fennállta alatt, 2018. augusztus 31-ig a munkáltató változatlan feltételekkel elfogadja (Ptk. 6:66. §, 6:69. § (1) bekezdés). A perbeli esetben a felek egybehangzó szándékát bár két okirat tartalmazta, azok egyező tartalmára figyelemmel a felperes közalkalmazotti jogviszonya 2018. augusztus 31-én megszűnt, ennek megfelelően jogszabályi kötelezettségének eleget téve intézkedett az alperes ezen tényeknek a hatósághoz történő bejelentéséről.
- [33] Bár a felperes közvetlen felettesével tárgyalt a későbbi óraadóként történő foglalkoztatásáról, ezt a feltételt a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére irányuló ajánlat nem tartalmazta, arról a munkáltatói jogkör gyakorlójának nem volt tudomása, a fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti (Mt. 28. § (6) bekezdés).
- [34] Az Mt. 15. § (4) bekezdése szerint az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, és - e törvény eltérő rendelkezésének hiányában - csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. A perbeli esetben a felperes a jogviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatát a 2018. szeptember 1-jei keltű és 2018. szeptember 3-án közölt levelének tartalma szerint visszavonta. Arra hivatkozott, hogy a közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatot azon ígéretre figyelemmel tette, hogy óraadóként kívánják tovább foglalkoztatni, amennyiben ez nem valósul meg, úgy továbbra is fenn kívánja tartani jogviszonyát. A munkáltató a fent idézett jogszabályi rendelkezés alapján elfogadta a

felperes korábbi jognyilatkozatát visszavonó kérelmét, és ennek tartalma szerint intézkedett a közalkalmazotti jogviszony jogfolytonos helyreállítása iránt. Mindezekre figyelemmel a felperes kérésének eleget téve a közalkalmazotti jogviszony helyreállításra került, így jogszerűen szólította fel a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperest 2018. szeptember 5-én arra, hogy haladéktalanul álljon munkába vagy a munkavégzésben történő akadályoztatását jelezze. Ennek megfelelően a felperes állításával ellentétben nem sérült a Kjt. 21. § (1) bekezdése.

- [35] A Kjt. 29. § (1) bekezdése lehetőséget biztosít a közalkalmazott számára arra, hogy rendkívüli lemondással szüntesse meg közalkalmazotti jogviszonyát abban az esetben, ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania (Pp. 265. § (1) bekezdés).
- [36] A perbeli esetben a felperes e kötelezettségének nem tudott eleget tenni. Helytállóan hivatkozott a másodfokú bíróság arra az egységes bírósági gyakorlatra, hogy a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő munkáltatói magatartás csak akkor lehet rendkívüli lemondás jogszerű indoka, ha emiatt nem csak a közalkalmazott szubjektív véleménye szerint lehetetlen az adott körülmények között a közalkalmazotti jogviszony fenntartása, hanem az az adott körülmény egyben objektíve is folytathatatlaná teszi a jogviszony fenntartását. A felperes a jogviszonya helyreállítása iránti kérelmet 2018. szeptember 3-án terjesztette elő, a munkáltatói jogkör gyakorlója ahhoz csak 2018. szeptember 5-én járult hozzá, így a tagintézmény vezetője 2018. szeptember 3-án és szeptember 4-én alappal járhatott el annak megfelelően, hogy az adott időszakban a felperes közalkalmazotti jogviszonya nem áll fenn, így felszólíthatta őt az intézményből való távozásra.
- [37] Nem tudta igazolni a felperes, hogy a munkáltató az emberi méltóságát sértő magatartást tanúsított irányában. Ezzel kapcsolatban az eljáró bíróságok jogszerűen értékelhették a meghallgatott tanúk vallomását bizonyítékként. Egyéb bizonyított tények fennállta hiányában alaptalanul kifogásolta a felperes azt, hogy a munkáltatóval fennálló alá - fölé rendeltségi viszonyukra figyelemmel nem tettek elfogulatlan tanúvallomást (BH 1999.260.).
- [38] Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság azt is, hogy a felperes a 12. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv 9. oldalán tett nyilatkozata szerint szeptember 4-én délután örömmel értesült jogviszonya helyreállításáról, és kizárólag ... közlése indította el azt a gondolkodást, hogy ne dolgozzon az alperesnél. E nyilatkozatát meg is erősítette a 12. sorszámú jegyzőkönyv 10. oldal (3) bekezdésében tett nyilatkozatával. Ezekből a nyilatkozatokból az tűnik ki, hogy nem az alperes nem megfelelő, megalázó magatartása következtében döntött a felperes a jogviszonya megszüntetéséről, hanem a kollégájával történt beszélgetés tartalma indította erre.
- [39] Ezek alapján megállapítható, hogy a felperes nem tudta bizonyítani azt, hogy a Kjt. 29. § (1) bekezdésében rögzített feltételek adott esetben fennálltak azt, hogy a munkáltató olyan magatartást tanúsított, amely következtében a közalkalmazotti jogviszony fenntartása objektíve lehetetlenné vált. Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

I. Az Mt. 31. § felhatalmazása alapján alkalmazandó Ptk. 6:70. § (2) bekezdése szerint a szerződést írásba foglaltnak kell tekinteni akkor is, ha nem ugyanaz az okirat tartalmazza valamennyi fél nyilatkozatát, hanem a szerződő felek külön okiratba foglalt jognyilatkozatai együttesen tartalmazzák a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítását.

II. Az Mt. 15. § (4) bekezdése szerint az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, és - e törvény eltérő rendelkezésének hiányában - csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza.

Záró rész

- [40] A Kúria a felülvizsgálati eljárásban teljes egészében pernyertes alperesnek a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján számított, de a ténylegesen elvégzett érdemi ügyvédi tevékenységgel arányban aló (egy felülvizsgálati ellenkérelem szerkesztése) 3. § (6) bekezdése szerinti összegre mérsékelt ügyvédi munkadíjból álló perköltség megfizetésére kötelezte a felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján.
- [41] A feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra figyelemmel meg nem fizetett, a felülvizsgálattal érintett 5.921.210,- forint pertárgyértékkel számított illetéket a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre tekintettel a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam viseli.
- [42] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el.
- [43] Ezen ítélet ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja kizárja.

, 2020. október 14.

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

A kiadmány hitelül:
tisztviselő