

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.133/2020/4.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Till Veronika egyéni ügyvéd (**felperesi képviselő címe.**) által képviselt felperes neve (**felperes címe** felperesnek, dr. Tóth Tamás kamarai jogtanácsos által képviselt alperes neve **alperes címe.**) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 82.M.1220/2018/14. számú ítélete ellen, az alperes 15. számú fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy a NAV felhívására fizessen meg 148.716 forint (száznegyvennyolcezer-hétszáztizenhat) fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló elsőfokú ítéleti tényállás

- [1] A felek között 2007. július 1. napjától állt fenn munkaviszony. A felperes munkaköre fejlesztési szakértő volt, feladatát képezte a belső és külső ügyfelek képzése és fejlesztése, tréningek tartása, valamint online oktatóanyagok készítése. A felek megállapodást kötöttek 2017. május 26. napján, 2018. június 10. napjáig terjedő időszakra fizetés nélküli szabadságra vonatkozóan.

A „Megállapodás fizetés nélküli szabadságról” elnevezésű okirat hatodik pontjában rögzítették, hogy a munkavállaló vállalja, hogy 2018. május 10-ig elektronikus levélben tájékoztatja a munkáltatót, hogy a fizetés nélküli szabadságról vissza kíván-e térni, vagy munkaviszonyát 2018. június 10-ével meg kívánja szüntetni.

A hetedik pont alapján a munkáltató vállalta, hogy 2018. június 1-ig tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy milyen a munkavállaló képzettségének és tapasztalatának megfelelő betöltendő munkakör áll rendelkezésre. Arra az esetre, amennyiben a munkavállaló a hetedik pont szerint nem jelzi visszatérési szándékát, vagy kifejezetten arról nyilatkozik, hogy nem kíván visszatérni, illetve a munkáltató nem tud a munkavállaló képesítésének és szakmai tapasztalatának megfelelő munkakört felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört 2018. május 31-ig nem fogadja el, a felek a köztük fennálló munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntnek tekintik. Amennyiben a munkaviszony megszűnik, annak időpontját 2018. június 10. napjával állapították meg.

- [2] A felperes a megállapodásban foglaltaknak megfelelően 2018. május 10. napját megelőzően jelezte visszatérítési szándékát, s azt követően az alperes küldött egy linket a részére a cégen belüli aktuális állásajánlatokról, nyitott pozíciókról. A felperest 2018. május 23. napjára interjúra hívták meg egy „...” elnevezésű munkakörre. Az újabb interjú 2018. május 25. napján történt meg, majd 2018. május 29-én tájékoztatta az alperes a felperest arról, hogy nem folytatják tovább az interjút, mert egy komplexebb tapasztalattal rendelkező munkatársat keresnek a pozíció betöltésére.
- [3] A felperes 2018. június 4-én e-mailben érdeklődött az alperesnél arról, hogy a munkáltató általi felmondásnak pontosan mi lesz az indoka, valamint arról is, hogy miért nem folytatják a kiválasztási folyamatot, miért nem találta alkalmasnak a munkáltató az adott pozíció betöltésére. A munkáltatótól tájékoztatása szerint nem került kiadásra felmondás, hanem a „Megállapodás” hetedik pontja szerinti közös megegyezéssel szűnik meg a jogviszony. Ezt követően a felperes 2018. június 19. napján vette kézhez a munkaviszony megszűnéséről szóló munkáltatói igazolásokat postai úton, azonban a küldemény nem tartalmazott semmilyen írásbeli megszüntető nyilatkozatot.

A felperes kérelme, az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes 2018. július 19. napján keresetet nyújtott be, melyben kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 77.§ (1) bekezdés a) pontja, valamint az Mt. 77.§ (3) bekezdés c) pontja alapján 3 havi távolléti díjnak megfelelő bruttó 1.102.590 forint végkielégítés, illetve az Mt. 82.§ (4) bekezdése, valamint az Mt. 69.§ (1) bekezdése és (2) bekezdésének d) pontja alapján 55 napnak megfelelő bruttó 651.354 forint távolléti díj, továbbá az Mt. 42.§ (2) bekezdésének b) pontja alapján bruttó 105.006 forint összegű elmaradt munkabér, illetve perköltség megfizetésére.
- [5] A felperes elsődleges kereseti kérelmében arra hivatkozott, hogy a 2017. május 26. napján a felek által kötött megállapodás hetedik pontjában foglalt közös megegyezés a munkaviszony megszüntetésére nem jött létre, hiszen a felek közötti akarategység hiányzott. Ennek következménye, hogy az alperes egyoldalú felmondással szüntette meg a munkaviszonyát, melyet nem foglalt írásba és nem indokolt.
- [6] A másodlagos kereseti kérelmében arra hivatkozott, hogy a 2017. május 26. napján a felek által kötött megállapodás hetedik pontjában foglalt közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés érvénytelen, mivel az Mt. 27.§ (1) bekezdésébe ütközik. Kifejtette, hogy az Mt. 19.§ (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeni bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki azonban olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszüntetését eredményezné.
- [7] Az alperes ellenkérelmében elsődlegesen kérte, hogy a bíróság az eljárást a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 240.§ (1) bekezdés a) pontja alapján szüntesse meg, figyelemmel arra, hogy a felperes a keresetindításra jogszabályban meghatározott határidőt elmulasztotta. Amennyiben pedig a bíróság az eljárás megszüntetését nem találná megalapozottnak, kérte a keresetet elutasítását. Hivatkozott arra, hogy a munkaviszony megszüntetésének időpontja a rendelkezésre álló iratok, elsődlegesen „Megállapodás fizetés nélküli szabadságról” elnevezésű dokumentum, illetőleg a felperes által a megszünt munkaviszonyról szóló igazolások alapján 2018. június 10. napja volt, mely nap a munkaügyi bírósághoz előterjesztendő keresettel való

igényérvényesítés határidejének is a kezdő napja. Ehhez képest a 30 napos keresetindítási határidőn túl történt meg a kereset felperes általi előterjesztése, hiszen arra 2018. július 19. napján került sor.

- [8] Érdemben előadta, hogy a felperes pontosan ismerte a munkaviszony megszüntetésének a jogcímét és a határnapját, ennek tényéről nem a 2018. június 19. napján kézhez vett kilépési igazolásokból értesült, azt megelőzően a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos teendőkről és a folyamatról részletesen írásban egyeztetett az alperes HR osztályának munkatársaival. Érdemi védekezése körében továbbra is vitatta a felperes azon állítását, mely szerint a munkaviszony megszüntetése az alperesi munkáltató egyoldalú nyilatkozatán alapulna, és annak időpontja 2018. június 19. napja lenne. Előadta, hogy a felek által megkötött megállapodás egyértelműen a közös megegyezést jelöli meg a munkaviszony megszűnése jogalapjaként, illetőleg rendelkezik a megszűnés napjáról is, így a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat alakítására vonatkozó Mt. 22.§ (4) bekezdése nem sérült, és indokolási kötelezettség sem terhelte a munkáltatót.
- [9] A felperes másodlagos kereseti kérelme vonatkozásában előadta, hogy a feltétel az, amelynek bekövetkezte előre nem látható, bizonytalan körülmény függvénye, és az időhatározástól az különbözteti meg, hogy amíg a feltétel bekövetkezése bizonytalan, addig az időhatározásnál a jogviszony alakulása ugyancsak időbeli, de bizonyosan bekövetkező eseményt jelöl meg. Erre figyelemmel a jelen esetben az időhatározás kellően konkrét volt, míg a feltétel meghatározása nem adott olyan egyértelmű lehetőséget az alperesi munkáltatónak, amely által egyedül alakíthatta volna a megállapodás teljesezésbe menését.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [10] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes egyértelmű akarata a munkaviszonya fenntartására irányult. A megállapodásban foglaltaknak megfelelően határidőben jelezte a munkavégzés céljából való visszatérési szándékát, a nyitott pozíciók közül kiválasztotta azt, amelynek betöltésére korábbi munkatapasztalatai alapján alkalmasnak érezte magát. A bíróság utalt arra is, hogy a felek közötti megállapodás azon pontja, mely szerint a munkaviszony közös megegyezéssel akkor is megszűnik, ha a munkáltató nem tud a munkavállaló képesítésének és szakmai tapasztalatainak megfelelő munkakört felajánlani, nem nyert bizonyítást a jelen perben, figyelemmel arra, hogy **B.B** elismerte, hogy a felperes - bár az elvárt három területen való jártasság terén fejlődnie kellett volna - be tudta volna tölteni a „...” elnevezésű munkakört.
- [11] Figyelemmel arra, hogy a bíróság álláspontja szerint a felek közötti munkaviszony nem közös megegyezéssel, hanem az alperes egyoldalú nyilatkozatával, felmondással szűnt meg, az indokolási kötelezettségének nem tett eleget, illetve a felmondás írásbelisége, felmondás indokolása, továbbá munkavállalói igény érvényesítése vonatkozásában történő kioktatásnak sem tett eleget, ezért az jogellenes.
- [12] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a kereset elkészttségét, amelynek kapcsán megállapította, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó igazolásokat 2018. június 19. napján vette át, ettől az időponttól került abba a helyzetbe, hogy a munkáltatóval szemben felmerült igényét bírósági úton érvényesíthesse. Mivel a keresetlevél előterjesztésére 2018. július 19. napján került sor, azt a bíróság határidőben érkezettnek tekintette, ekként nem utasította vissza.

- [13] A másodlagos kereseti kérelem kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy abban az esetben ha a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a bíróság arra a következtetésre jutott volna, hogy a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel szűnt meg, a „Megállapodás fizetés nélküli szabadságról” elnevezésű okirat hetedik pontja semmis, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, hiszen olyan feltételrendszert tartalmaz, amely a felperes munkaviszonyának megszüntetését eredményezi.
- [14] Mivel a felperes munkaviszonya jogellenesen került megszüntetésre, az alapbére bruttó 367.530 forint volt, jogszerűen tartott igényt 3 havi távolléti díjnak megfelelő bruttó 1.102.590 forint végkielégítés, 55 napnak megfelelő bruttó 651.354 forint távolléti díj, valamint 2018. június 10. és június 19. napja közötti időszakra bruttó 105.006 forint összegű elmaradt munkabér megfizetésére.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

- [15] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, és a felperes keresetének elutasítását kérte. A felbírálati jogkört a Pp. 369.§ (3) bekezdés a) pontjában jelölte meg, a jogsértést pedig a Pp. 279.§-a alapján kérte megállapítani, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat nem mérlegelte megfelelően.
- [16] Az alperes hivatkozott arra, hogy a megállapodás létrejötté és a munkaviszony megállapodás tartalma szerinti megszűnése között eltelt két év, melynek vonatkozásában vizsgálható a felek szándéka. Az ügyleti akarat a megállapodás megkötésekor vizsgálható, míg annak teljesedésbe menéséig eltelt időben ez a közös megegyezésben találkozó ügyleti akarata a feleknek bármely irányba megváltozhat. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az eredeti ügyletkötésre visszamenőleg hiányzott. Álláspontja szerint a jelen jogvitában a munkavállalói szándék nem vizsgálható 2018. június 10-i időállapotban. Fel kell tární, illetve meg kell vizsgálni és értékelni kell, hogy a munkavállalónak a szándéka mi volt a perbeli megállapodás eredeti megkötésének 2016. június 10-i időpontjában, majd annak meghosszabbításakor 2017. május 26-án.
- [17] A perben nem volt vitás, hogy a munkavállaló ismerte a megállapodást, annak valamennyi feltételét, melynek keretében tudta, hogy a munkakörét a munkáltató nem tartja fenn a fizetés nélküli szabadsága alatt, valamint az betöltésre fog kerülni. Mindennek keretében a tudata átfogta tehát azt is, hogy a fizetés nélküli szabadság időtartamának letelte a munkaviszonynak valamilyen módú alakítására irányuló joghatással bír. A munkaviszony alakítására szolgáló dátum 2018. június 10. napjában történt meghatározásra, a megállapodás kellően konkrét és egzakt volt, melyet a felperes is ismert. Véleménye szerint megállapítható, hogy a megállapodás jogi és ténybeli következményét, miszerint a munkaviszony főszabály szerint nem folytatódhat a munkáltatónál, a felperes ismerte, ezzel tisztában volt. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a megállapodás aláírásakor fennállt felperesi ügyleti szándékot, így a megállapított tényállás abban a tekintetben téves és megalapozatlan, hogy a felperes szándéka közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésére hiányzott volna.
- [18] Vitatta azt az ítéleti indokolást is, miszerint a munkavállaló szándéka egyértelműen a munkáltatóval fennálló munkaviszonyának fenntartása volt. Ennek ugyanis jelentősen ellentmond **B.B** tanúvallomása, amely a felperes jelentős motiválatlanságáról és az újabb feladatkörökkel bővült

munkaköréről szólt. Fentiek alapján okszerűtlen és a bizonyítás eredményéhez képest megalapozatlan azon ítéleti következtetés, miszerint az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes jogviszonyát.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

- [19] Az alperes fellebbezése nem megalapozott.
- [20] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és az anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával helytálló értelmezésével érdemben jogszerű döntést hozott, melyet a másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyott.
- [21] A Pp. 373. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során - a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivételekkel - a keresetet, a viszontkeresetet és a beszámítást (e §-ban a továbbiakban együtt: kereset), illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A (2) bekezdés tartalma értelmében a fél akkor változtathatja meg tényállítását, ha olyan tényre hivatkozik, amely önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezett volna.
- [22] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott arra először, hogy a jelen jogvitában a munkavállalói szándék nem vizsgálható a 2018. június 10-i időállapotban, fel kell tární, meg kell vizsgálni és megfelelően értékelni kell, hogy a munkavállalónak a szándéka mi volt a perbeli megállapodás eredeti megkötésének 2016. június 10-i, illetve 2017. május 26-i időpontban. Az alperes azonban anélkül hivatkozott a felperes fenti időpontokban vizsgálandó szándékára, hogy az ellenkérelem-változtatás alapjaként a Pp. 373.§ (2) bekezdése szerinti tényeket előterjesztett volna.
- [23] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes meg nem engedett ellenkérelem változtatást terjesztett elő a fellebbezésében, az elsőfokú eljárás során ugyanis nem hivatkozott arra, hogy a felperes szándékát a fellebbezésben megjelölt időpontokban kellene vizsgálni, így a fellebbezése ezen okból is megalapozatlan (BDT2019.4055).
- [24] Az Mt. 64.§ (1) bekezdése értelmében a munkaviszony megszüntethető
a) közös megegyezéssel,
b) felmondással
c) azonnali hatályú felmondással.
A (2) bekezdés alapján a megszüntetés okának az indokolás okának világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.
- [25] A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Pp.) 6:5. § (1) bekezdése szerint a jelenlévők között tett jognyilatkozat nyomban hatályossá válik, a távollévők között tett jognyilatkozat abban az esetben, ha a jognyilatkozat tartalmáról a címzett annak megtételével együtt tudomást szerez.
- [26] Az Mt. 22.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a jognyilatkozatot - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet

megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.

[27] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a munkavállalói szándékot a 2016. június 10-i megállapodás megkötésének időpontjában kell vizsgálni. A megállapodás hatodik pontja ugyanis egyértelműen tartalmazta a következőket: „A munkavállaló vállalja, hogy a 2018. május 10-ig tájékoztatja a munkáltatót, hogy a fizetés nélküli szabadságról vissza kíván-e térni, vagy a munkaviszonyát 2018. június 10-ével meg kívánja szüntetni.”. A felek a megállapodásban egyértelműen azt rögzítették, hogy a munkavállaló 2018. május 10-ig fog abban a kérdésben nyilatkozni, hogy mit kíván tenni, azaz a megállapodásban előírt határidőben jelzi visszatérési szándékát, vagy a munkaviszony megszüntetését. A hatodik pont értelmezése alapján is arra jutott a másodfokú bíróság, hogy a felperes két lehetőség között választhatott 2018. május 10. napjáig, azaz vissza kíván-e térni dolgozni, vagy meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát. Nem fogadható el az az alperesi álláspont, miszerint a munkavállaló 2016. június 10-i szándékát kell figyelembe venni, tekintettel arra, hogy maga a megállapodás azt rögzítette, hogy a munkavállaló 2018. május 10-ig fog nyilatkozni. Nyilvánvalóan életszerűtlen is, hogy a munkavállaló 2016. június 10-én előre tudni fogja, hogy 2018. június 10-én majd mi lesz a szándéka, de a megállapodás nem is ezt tartalmazta.

[28] Helytállóan hivatkozott arra az alperes a fellebbezésében, hogy a munkavállaló ismerte a megállapodás valamennyi feltételét, erre a felperes is egyértelműen nyilatkozott. Azonban a megállapodásban nem került rögzítésre, hogy 2018. június 10-én biztosan meg fogják szüntetni a munkaviszonyt. E körben a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítéleti indokolásával, miszerint a felperes másodlagos kereseti kérelme is megalapozott lenne, figyelemmel arra, hogy a megállapodás az Mt. 27.§ (1) bekezdés első fordulatra figyelemmel semmis, figyelemmel arra, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, hiszen olyan feltételrendszert tartalmaz, amely a felperes munkaviszonyának megszüntetését eredményezi. Az Mt. kommentár szerint a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése a munkajogviszony megszüntetéséről az egyik fél másikhoz intézett ajánlatával és annak elfogadásával jön létre. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló szerződésnél az ajánlati kötöttségre a polgári jog szabályai alkalmazhatók. Az Mt. 31.§-a alapján a Ptk. ajánlatra vonatkozó szabályai alkalmazandók, a munkajogi jognyilatkozatokra is. A Ptk.6:64.§-a az ajánlati kötöttség szabályait a következőképpen rendezi. Aki szerződés megkötésére irányuló szándékát egyértelműen kifejező és lényeges kérdésekre kiterjedő jognyilatkozatot tesz, nyilatkozatához kötve marad. Kulcsfontosságú a közös megegyezés bírói gyakorlatában annak értékelése, hogy a felek között kialakult közös megegyezésre irányuló szándék (ez természetszerűleg annak vizsgálatát jelenti, hogy a munkavállaló valóban akarta-e a munkajogviszony megszüntetésének ezt a módját). Ezzel kapcsolatosan több állásfoglalás található a bírói gyakorlatban. Így például a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megegyezés létrejötté a felek olyan határozott és azt kifejezésre juttató magatartása alapján állapítható meg, amelyből félreérthetetlenül kitűnik az a szándékuk, hogy a munkaviszonyuk - közösen meghatározott időpontban - minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni. (BH.1988.114.) A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak. (BH.2002.202.)

- [29] Kiemeli a másodfokú bíróság, hogy a megállapodás hatodik pontja szerint közös megegyezésre vonatkozó szándék nem is szerepel. A hetedik pont tartalmazza a közös megegyezésre vonatkozó esetleges szándékot, melyet azonban feltételhez köt, miszerint kifejezetten nyilatkozik a felperes arról, hogy nem kíván visszatérni, illetve a munkáltató sem tud a munkavállaló képesítésének és szakmai tapasztalatának megfelelő munkakört felajánlani. A megállapodás ezen pontjából tehát egyértelműen levonható az a következtetés, hogy a felek között a közös megegyezésre vonatkozó szándék még nem alakult ki, azt jövőbeli feltételhez kötötték. Ennek következtében nem is lehet vizsgálni, hogy a felperes szándéka mi volt 2016. június 10-én, illetve 2017. május 26-án. A becsatolt okirati bizonyítékok alapján, illetve az e-mail-ek alapján egyértelműen bizonyítást nyert, miszerint a felperes vissza kívánt térni a munkahelyére. A felperes a 2018. május 10-i e-mailjében, melyet **S.T-nak** címzett, kifejezetten így nyilatkozott: „Szeretném jelezni, hogy visszatérnék a munkavégzéshez”. Ezt követően pedig a felperes megjelölte az állásajánlatok közül a fejlesztési szakértői álláshelyet, melyet megfelelőnek talált. A felperes ezen álláshellyel kapcsolatban meghallgatáson is részt vett. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával mely szerint a felek közötti megállapodás azon pontja, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel akkor is megszűnik, ha a munkáltató nem tud a munkavállaló képesítésének és szakmai tapasztalatának megfelelő munkakört felajánlani, szintén nem nyert bizonyítást a jelen perben, figyelemmel arra, hogy **B.B** elismerte, hogy a felperes be tudta volna tölteni a „...” elnevezésű munkakört.
- [30] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a megállapodásban kellően konkrétan és egzaktan döntöttek a munkaviszony megszüntetéséről. A megállapodásban ugyanis éppen az ennek ellenkezőjét rögzítették a felek, mely szerint bizonyos feltételek bekövetkezéséhez kötötték a munkaviszony megszűnését. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával miszerint a közös megegyezés nem jött létre a felek között. A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria BH.1999.331. számú eseti döntésére, miszerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése csak írásba foglalva érvényes. A munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli munkáltatói igazolás átadása és átvétele egymagában nem tekinthető írásba foglalt közös megegyezésnek. Ha azonban a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, egymagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége. Azonban a jelen esetben a felek akarata nem a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányult, mivel nem volt megállapítható a felperes részéről, hogy egyértelműen kijelentette, illetve olyan magatartást tanúsított volna, mely szerint meg kívánja szüntetni a munkaviszonyt. A felperes ezzel szemben kifejezetten és folyamatosan érdeklődött állásajánlatok iránt a becsatolt e-mailek alapján, illetve részt vett a meghallgatásokon. Figyelemmel tehát arra, hogy az alperes a jognyilatkozatot írásba foglalása és indokolása nélkül szüntette meg a felperesi munkaviszonyt, megállapítható volt, hogy jogellenesen járt el.

Záró rész

- [31] A másodfokú bíróság mellőzte a perköltség tárgyában való határozathozatalt, figyelemmel arra, hogy a fellebbezési eljárásban pernyertes felperes nem terjesztett elő fellebbezési ellenkérelmet, illetve perköltséget nem számított fel, ezért a Pp. 81.§ (1) bekezdése alapján nem jogosult perköltségre. A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes alperes köteles fellebbezési illetéket fizetni az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§ (1) bekezdése alapján.

[32] Az ítélet ellen fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki. A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2020. október 1.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit. s.k.
előadó bíró

dr. Bicskei Ildikó s.k.
bíró