

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Pajtók Gábor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Hermann Géza ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt az Egre Munkaügyi Bíróságnál 6.M.19/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Heves Megyei Bíróság 2.Mf.25.467/2008/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2010. március 3. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Heves Megyei Bíróság 2.Mf.25.467/2008/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek

- tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.000 (ötezer) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében arra kérte az alperest kötelezni, hogy a munkaviszonyt igazoló lapon „közös megegyezés” megszüntetési módot tüntessen fel. Másodlagos kérelme annak megállapítására irányult, hogy a munkaviszonya érvényesen nem szűnt meg, és kérte az alperest a további foglalkoztatására kötelezni.

Az Egre Munkaügyi Bíróság 6.M.19/2008/7. számú ítéletével a felperes keresetének helyt adott, megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, és a munkaviszony az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2007. január 2-ától értékesítési csoportvezető munkakörben állt az alperes alkalmazásában. A munkavállaló és B. R. K-m. értékesítési területi vezető között 2007. október 30-án személyes egyeztetés történt a felperes munkavégzésével összefüggésben, amelynek végeztével a felperes kérelmet terjesztett elő a munkaviszonyának 2007. november 12-étől közös megegyezéssel való megszüntetése iránt. A felperes kérte 30 napos felmondási idő letöltésének engedélyezését, így a munkaviszonyának 2007. december 12-ével történő megszüntetésére tett indítványt. Az iratot B.R. átvette, azt továbbította a munkáltatói jogkör gyakorlónak. H. Gy.T. elolvasta, majd megküldte az alperes H. munkatársa, H.T. részére.

A felperes 2007. november 7-étől december 2-áig keresőképtelen állományban volt, majd ezt követően munkavégzés céljából a munkahelyén megjelent. Ekkor a munkavállaló készített egy jegyzőkönyvet, melyet a munkatársai, Gy.G. és O.A. is aláírt, eszerint a felperes munkáját a helyhiány és a helyettesítő kolleganő jelenléte miatt nem tudta végezni.

Az alperes képviselőjében H.T. 2007. december 5-én kelt levelében tájékoztatta a felperest arról, hogy a 2007. november 12-én beadott

felmondása szerint a felmondási ideje 30 nap, így a munkaviszonya 2007. december 12-én szűnik meg, és ezen a napon köteles a munkáltatójával elszámolni. Az alperes munkáltató által kiállított „igazoló lap a munkánélküli járadék megállapításához” iraton az alperes a felperes munkaviszonyának megszűnése módjaként a munkavállaló rendes felmondását tüntette fel.

A felperes 2007. december 13-ától 2008. január 1-jéig keresőképtelen volt, a keresetét 2008. január 4-én terjesztette elő.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint megállapítható volt, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, hiszen a felek között közös megegyezés nem jött létre, ugyanakkor a felperes 2007. október 30-án kelt kérelme nem tekinthető munkavállalói rendes felmondásnak sem. Erre figyelemmel a bíróság az Mt. 100. §-ában foglalt jogkövetkezményeket alkalmazta.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Heves Megyei Bíróság 2.Mf.25.467/2008/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította.

A másodfokú bíróság ítéletében kifejtette, hogy a felperes a jognyilatkozatában megjelölt „felmondási idő” alatt kétszer is tárgyalt telefonon a munkáltatói jogkört gyakorló H.Gy.T-vel. Ezen személy a tanúvallomásában elmondta, hogy a B.R. által átadott írásbeli nyilatkozatot a munkaviszony megszüntetésére tudomásul vette. Telefonegyeztetések voltak a felperessel, amelyek arról szóltak, hogy a felmondási időt hosszabbítsa meg a munkáltató. A felperes bízott abban, hogy március vagy május hónap végéig el tud helyezkedni, ezideig kérte a munkaviszonya fenntartását. A munkáltatói jogkör gyakorlója ilyen irányban egyeztetett a H.E. Sz-vel, egyezés nem jött létre, és erről a felperest tájékoztatták. A munkavállaló 2007. december 12-én leszámolt, a munkaviszony megszűnését igazoló lapot átvette.

A másodfokú bíróság ítéletében hivatkozott az Mt. 7. §-ának (3) bekezdésében foglaltakra is, miszerint a felperes a jognyilatkozatát 30 nap alatt nem támadta meg.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató nem szüntette meg jogellenesen a felperes munkaviszonyát, amikor a jognyilatkozatot rendes felmondásnak elfogadva intézkedett a munkaviszony felszámolására. Erre mutatott rá a Legfelsőbb Bíróság a BH.2002/75. szám alatt közzétett eseti döntésében is.

A felperes felülvizsgálati kérelme elsődlegesen a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett az első-, vagy a másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati kérelem szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 206. §-ában, illetőleg ezzel összefüggésben a Ptk. 207. § (1) bekezdésében, továbbá a Ptk. 211. §-ában foglaltakat. A felperes

hivatkozása szerint a 2007. október 30-ai okiratot kényszerűen írta alá, de az aláírt nyilatkozatból kitűnően a maga részéről semmiképpen sem kívánta felmondással megszüntetni a munkaviszonyát. A közös megegyezésre vonatkozó ajánlat nyilvánvalóan nem került elfogadásra a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről, amely a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó okirat tartalmából is megállapítható. A perbeli esetben a feleknek a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos nyilatkozatai egymással összefüggésben értelmezendők mindazon körülmények figyelembevételével, amelyekre a felek hivatkoztak, illetőleg amelyeket bizonyítottak. A felperes felülvizsgálati kérelme szerint nem vonta vissza a közös megegyezésre irányuló ajánlatot, de az alperes azt egyértelműen nem fogadta el, tehát nem jött létre a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez szükséges, mindkét fél részéről kinyilvánított akarat, illetve nyilatkozat. Álláspontja szerint az alapul szolgáló tényállást az elsőfokon eljáró bíróság helyesen és tényszerűen mérlegelte, abból okszerű következtetést vont le, figyelemmel a Ptk. 207. §-ában foglaltakra is.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt, nincs helye a bizonyítékok újra értékelésének, azaz felülmérlegelésének. Az ügy érdekét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH 2001/197., BH 2002/29.].

Az Mt. 87. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a munkaviszony megszüntethető a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével, illetve rendes felmondással. Az Mt. 89. § (1) bekezdés hatálya alá tartozó rendes felmondás az egyik félnek a másikhoz intézett egyoldalú, írásba foglalt jognyilatkozata, amely a munkaviszonyt a felmondási idő elteltével megszünteti. Az írásbeli jognyilatkozatnak nem a megnevezése a lényeges, hanem az, hogy abból egyértelműen megállapítható legyen a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándék a felmondási idő elteltével.

Helytállón hivatkozott a másodfokú bíróság ítéletében a Ptk. 207. §-ában foglaltakra, amely szerint a szerződési nyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a másik félnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. Eszerint a felperesnek a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándéka a munkáltatóhoz intézett nyilatkozatából (a felmondási idő elteltével) világosan kitűnt.

A körülmények együttes értékelése mellett helyesen állapította meg a jogerős ítélet, hogy a felperes 2007. december 12-én elszámolt, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó iratokat átvette, az abban

foglaltakat nem támadta. A keresetében sem sérelmezte a jogviszony megszüntetésének tényét, csupán azt támadta, hogy a munkáltató a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetéséhez nem járult hozzá.

Ugyancsak jogszabálysértés nélkül hivatkozott a másodfokú bíróság arra tényre, hogy a felperes akarathiba miatt keresettel nem élt, a jognyilatkozatát 30 napon belül nem támadta meg [Mt. 7. § (3) bekezdés], így a 2007. október 30-án kelt jognyilatkozatát - amely a munkaviszony megszüntetésére irányult - érvényesnek kellett elfogadni függetlenül attól, hogy a felperes az eljárás során azt állította, miszerint a jogviszony megszüntetése nem állt szándékában, annak aláírására a munkáltató készítette.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperest a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az adott ügyben még irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2010. március 3.

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

A kiadmány hitelül: Nné tisztviselő