

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Hunyadi Éva ügyvéd által képviselt felperesnek a Szűcsné dr. Kovács Katalin ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetés módjának megállapítása, és anyagi követelés iránt a Debreceni Munkaügyi Bíróságnál 1.M.564/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.046/2010/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán
- tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.046/2010/4. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott rendelkezését nem érinti, egyebekben hatályában fenntartja.Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 /harmincezer/ forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak - felhívásra - 177.100 /egyszázhetvenhétezer-egyszáz/ forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes keresetében elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy munkaviszonya 2009. július 2-án közös megegyezéssel került megszüntetésre és kérte kötelezni az alperest a megállapodásban foglaltak végrehajtására. Másodlagosan azt kérte, hogy a 2009. június 12-én kelt és június 22-én átvett rendes felmondást a bíróság módosítsa annyiban, hogy a felperes részére járó járandóságokat a közöttük létrejött munkaszerződés szerint számolja el.

A Debreceni Munkaügyi Bíróság 1.M.564/2009/5. számú ítéletében kötelezte az alperest 3.227.548 forint, 160.000 forint perköltség, valamint 193.700 forint illeték megfizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes a D.M.J.V.Ö.V.E. munkáltatónál állt közalkalmazotti jogviszonyban, műszaki ügyintéző munkakörben.A V.E.SZ. 2004. szeptember 30-ával jogutód nélkül megszűnt, tevékenységét 2004. október 1-től a V. E. SZ.K.T., illetve V.V. Kft, vagyis az alperes folytatta.Az alperes a felperes részére továbbfoglalkoztatási ajánlatot tett, amelyet a felperes elfogadott. A továbbfoglalkoztatási ajánlat tartalmazta, hogy az alperes társaság az újonnan kötött munkaszerződésekben vállalja, hogy a V.E.SZ.-nál beszámított közalkalmazotti jogviszony időtartamát teljes egészében figyelembe veszi a munkaviszonyban a felmondási idő, illetve a végkielégítés számításánál.A D.M.J.V.E.SZ. és a felperes között 2004. augusztus 30-án továbbfoglalkoztatási megállapodás jött létre, amelynek a felek megállapodtak abban, hogy a felperest megillető végkielégítés mértékét - tényleges kifizetés nélkül - feltüntetik az átvevő munkáltatóval kötött munkaszerződésben azzal, hogy az így számított végkielégítés a munkaviszony megszűnésekor egyébként esedékes

végkielégítéshez hozzászámítandóan válik esedékessé; a közalkalmazotti jogviszonyban szerzett szolgálati időhöz kapcsolódó felmentési idő beszámítandó a munkaviszonyban számított felmondási időbe. A peres felek 2004. szeptember 22-én munkaszerződést kötöttek, amely szerint az alperes a felperest 2004. október 1. napjától munkaviszony keretében foglalkoztatja tovább. A munkaszerződés pontjában megállapították a közalkalmazotti jogviszony után járó felmentési idő és végkielégítés mértékét azzal, hogy ezek a járandóságok a munkaviszony megszűnésekor egyébként esedékes felmondási időbe beszámítandóan, illetve végkielégítéshez hozzászámítandóan válnak esedékessé. A felperest megillető felmentési időt 60 nap + 3 hónapban, a végkielégítés mértékét pedig 6 + 4 hónapban határozták meg. A munkaszerződés pontjában foglaltak szerint a munkavállalót felmondás esetén megilleti minimum a közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése okán járó, közalkalmazotti felmentési időre esedékes átlagkereset pontban foglaltak szerint „a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. A végkielégítésre való jogosultság számításánál a felek - figyelemmel a munkáltató foglalkoztatási ajánlatában foglaltakra, a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időre is tekintettel - a munkavállaló szerzett jogaként állapodnak meg a végkielégítés mindenképpen járó, minimális mértékében, azaz a jelen szerződés pontjában meghatározott időtartamban. A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött évek függvényében nő”. Az alperes 2009. június 12-én kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát 2009. július 1. napjától kezdődő 60 nap + 4 hónap felmondási idővel, 2009. december 29. napjára rendes felmondással megszüntette. A felperest a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzés alól, valamint rendelkezett arra vonatkozóan, hogy munkakörét 2009. július 1-jéig a K.É. Kft. képviselője részére átadás-átvételi jegyzőkönyv szerint adja át. A felmondás indokolása szerint a munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert a felperes nyugdíjasnak minősül. 2009. június 24-én a felperes írásban fordult az alperes ügyvezető igazgatójához és sérelmezte, hogy a felmondásban 60 nap és 4 hónap felmondási idő szerepel, végkielégítés pedig egyáltalán nem került megállapításra, holott a továbbfoglalkoztatási ajánlatban, de a 2004. szeptember 12-én kelt megállapodásban és a 2004. szeptember 22-én kelt munkaszerződésben is rögzítésre került a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján járó felmentési idő és végkielégítés mértéke, amely tovább növekszik a munkaviszonyban töltött idő alapján járó mértékekkel. B.I. gazdasági igazgató 2009. június 25-én a felperesnek egy e-mail mellékleteként továbbította a 2009. június 24-én kelt újabb felmondást, azzal a tájékoztatással, hogy amennyiben azt rendben találja, akkor K.SZ.-t kell személyesen keresnie és nála kell aláírnia. A felmondás 2009. július 1-től 60 nap + 3 hónap felmondási idő figyelembevételével rendelkezik a

munkaviszony megszüntetéséről 2009. november 29-ével, továbbá tartalmazza, hogy a felperest végkielégítés jogcímén 6 + 4 havi átlagkeresetének megfelelő összeg illeti meg, a felmondás indokolása változatlan volt. Az e-mailben megküldött felmondást az alperes ügyvezető igazgatója nem írta alá. A felperes az így megkapott második felmondás tartalmát azért kifogásolta, mert abban a 2004. október 1-jét követő időszakra járó további felmondási idő és végkielégítés mértéke nem szerepelt. K.SZ. - az alperes munkaügyi feladatait ellátó H. Zrt.-nél humánpolitikai szervező - 2009. július 2-án egy e-mail mellékletében a felperes részére 2009. június 25-ei keltű megállapodást küldött, amely tartalmazta, hogy a munkaviszony 2009. július 6-ával szűnik meg közös megegyezéssel, és a munkáltató vállalta, hogy a munkavégzés utolsó napján a felperes bankszámlájára átutal bruttó 4.704.000 forint juttatást a munkaviszony megszűnésével összefüggő egyéb járandóságokon túlmenően. K.SZ. a közös megállapodást azzal küldte meg a felperes részére, hogy azokat olvassa el, és kérte, hogy 2009. július 6-án a munkaügyi csoportnál jelenjen meg a megszüntető iratok aláírása miatt. A felperes 2009. július 6-án bement a munkáltatóhoz, azonban a közös megállapodást Ó.SZ.Z. ügyvezető igazgató előzőleg nem írta alá, ezen a napon szabadságon volt. K.SZ. ekkor a felperes rendelkezésére bocsátotta azt az elszámolást, amely szerint a felperest a közalkalmazotti jogviszonyban és az alperesnél eltöltött munkaviszonyban töltött idejére tekintettel felmondási időre járó átlagkeresetként összesen 1.668.352 forint, végkielégítésként pedig 3.035.648 forint illeti meg. A felperes 2009. július 8-án ismételten levélben fordult az alperes ügyvezető igazgatójához, amelyben sérelmezte, hogy 2009. július 6-án a munkaügyi osztályon megjelent, bemutatta a munkaköre átadásáról készült jegyzőkönyvet, azonban azt közölték vele, hogy az ügyvezető igazgató rendelkezése alapján tovább kell dolgoznia, ezért nem készítették el a munkaügyi iratokat. Kérte a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését a megállapodás tervezetben leírt feltételek mellett. 2009. július 11-én a felperes megismételte az ügyvezető igazgatóhoz írt július 8-ai levelében foglaltakat, kérte a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését miután az alperes szerződési ajánlatát elfogadta, és azt az ügyvezető igazgató sem vonta vissza. 2009. július 16-án a felperes jogi képviselője útján kereste meg a munkáltatót és változatlanul a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését kérte a megállapodásban foglalt feltételek mellett és arra hivatkozással, hogy a megállapodás a felek között létrejött, miután az erre vonatkozó egyezségi ajánlatot a felperes elfogadta. A munkaügyi bíróság ítéletének indokolásában megállapította, hogy a felperes másodlagos kereseti kérelme megalapozott. Álláspontja szerint a munkáltató 2009. június 12-én kelt felmondását az alperes ügyvezetője aláírta, azt közölték a felperessel, tehát ez a jognyilatkozat az, amely minden tekintetben érvényes. A 2009. június 24-ei felmondást, valamint a megállapodás

tervezetét az alperes ügyvezetője nem írta alá, így az érvényes ajánlatnak sem volt tekinthető. Az 1946. szeptember 5-én született felperes esetében megállapította, hogy az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 87/A. § (1) bekezdés a) pontja szerint nyugdíjasnak minősült, és emiatt az Mt. 95. § (2) bekezdése alapján rendes felmondás esetén végkielégítés nem illeti meg. Érvelése szerint azonban a munkaszerződés pontjában a felek megállapodtak abban, hogy a munkavállalót rendes felmondás esetén végkielégítés illeti meg, és ennek számításánál a felek a munkavállaló szerzett jogaként döntöttek a végkielégítés mindenképpen járó minimális mértékében, amelyet a szerződés pontja tartalmazott. Miután a végkielégítésre vonatkozó szabályok az Mt. III. részében találhatók, és a törvény 13. § (3) bekezdés szerint ettől a felek a munkavállalóra kedvezőbb feltételek esetén eltérhetnek, ezért a munkaszerződésben foglalt megállapodás alapján kötelezte a bíróság az alperest a végkielégítés megfizetésére. A munkaszerződésben foglalt mértékhez hozzászámította a felperes munkaviszonyban eltöltött ideje alapján járó további felmondási időt, valamint végkielégítést, így összesen a felperes részére 60 nap + 4 hónap és 5 napra járó felmondási időre járó átlagkeresetet, összesen 1.668.352 forintot, míg végkielégítés jogcímén 11 havi átlagkeresetet, 3.035.648 forintot állapított meg. Az alperes felmondási időre járó bérként a felperes részére 1.476.452 forintot már megfizetett, így ennek különbözetét, tehát 191.900 forintot, valamint a végkielégítés összegét, összesen 3.227.548 forintot ítélte meg a felperes részére. Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése alapján eljáró Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.046/2010/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét részben megváltoztatta, és az alperesi marasztalás összegét 2.951.580 forintra, az alperes által megtérítendő illeték összegét 177.100 forintra szállította le. Kötelezte az alperest a felperes részére 12.000 forint fellebbezési eljárási költség, valamint 177.100 forint fellebbezési illeték megfizetésére. A megyei bíróság az ítéletének indokolásában a munkaügyi bíróság ítéletével egyezően megállapította, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes 2009. június 12-én kelt munkáltatói rendes felmondása szüntette meg, mert a közös megegyezésre vonatkozó megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlója nem írta alá. A végkielégítésre vonatkozó jogvita elbírálása során hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság nem sértette meg az 1952. évi III. törvény (Pp.) 3. § (3) bekezdésében foglaltakat, mert az írásba foglalt munkaszerződés tartalmának megdöntésére tanúvallomás nem alkalmas. Álláspontja szerint a munkaügyi bíróság a munkaszerződés szövegének helyes értelmezésével állapította azt meg, hogy a felperes az Mt. rendelkezésétől eltérően a munkaszerződése alapján jogosult a végkielégítésre. A megyei bíróság álláspontja szerint azonban a felperest az alperesnél munkaviszonyban töltött idő után további egy hónap végkielégítés már nem illeti meg, mert a munkaszerződés erre

vonatkozóan konkrét előírást nem tartalmaz, ezért az Mt. rendelkezései az irányadók, amely szerint nyugdíjas munkavállalónak végkielégítés nem jár. Ennek alapján a megyei bíróság a végkielégítés jogcímén járó juttatást egy hónap átlagkereset összegével, vagyis 275.968 forinttal csökkentette, és az alperesi marasztalás összegét 2.951.580 forintra szállította le.

A jogerős ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő. Elsődlegesen kérte, hogy a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, és a jogszabályoknak megfelelően hozzon új ítéletet, amelyben a felperes keresetét elutasítja, valamint a felperest marasztalja a perköltségben. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását kérte. Harmadlagosan azt indítványozta, hogy a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett hozott új határozatával a felperest megillető marasztalási összeget 1.655.808 forintra szállítsa le.

Arra hivatkozott, hogy az eljáró bíróságok a munkaszerződés pontját nem megfelelően értelmezték, azt nem vetették össze a továbbfoglalkoztatási megállapodásban, valamint a tájékoztatóban foglaltakkal. Álláspontja szerint a munkaszerződésből sem állapítható meg az, hogy a nyugdíjas felperes végkielégítésre lenne jogosult. Álláspontja szerint a munkaszerződés megkötésekor a felek szándéka nem irányult arra, hogy a felperes részére a Munka Törvénykönyve rendelkezéseitől eltérően nyugdíjazása esetére is végkielégítést biztosítsanak. A Pp. 164. §-a alapján a felperesnek kellett volna bizonyítania, hogy nyugdíjasként is megilleti a végkielégítés, a munkaszerződés azonban ennek bizonyítására önmagában nem volt alkalmas. A felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy az elsőfokú bíróság eljárása során megsértette a Pp. 3. § (3) bekezdésében foglaltakat, mert tájékoztatnia kellett volna az alperest arról, hogy a munkaszerződés tartalmának megdöntése őt terheli. Ebben az esetben ugyanis tanúbizonyítási indítvánnyal éltek volna arra vonatkozóan, hogy a munkaszerződés megkötésekor a felek szándéka egyáltalán nem irányult arra, hogy a felperes részére nyugdíjasként is biztosítsák a végkielégítéshez való jogosultságot. Erre a körülményre már a fellebbezésben is hivatkozott, azonban álláspontja szerint a másodfokú bíróság tévesen állította azt, hogy a munkaszerződés tartalmát tanúbizonyítással nem lehet megdönteni. Kifejtette, hogy a Pp. a szabad bizonyítási rendszer „talaján áll”, vagyis nem tesz különbséget a bizonyítási eszközök súlya között, ezért tanúvallomással az okirati bizonyítéknak minősülő munkaszerződés tartalma is megdönthető. Álláspontja szerint a munkaszerződés kifejezetten nem rendelkezik arról, hogy az Mt. 95. §-ától eltérően a felperest nyugdíjazását követően is megilletné a végkielégítés, jogosultságát pedig a munkaszerződés pontja kétségesse teszi, amelynek értelmében a munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. szabályai az irányadók. A felperes végkielégítésre való jogosultságát kétségesse teszi a

továbbfoglalkoztatási ajánlat is, amely szintén nem tartalmaz olyan kitételt, hogy a felperes „nyugdíjazását követően is” végkielégítésre jogosult. Harmadlagosan vitatta, hogy a felperest 10 havi végkielégítés illetné meg. A munkaszerződésben szabályozott + 4 havi végkielégítés ugyanis a Kjt. 37. § (7) bekezdése alapján, a felperes védett korára tekintettel került feltüntetésre, azonban az időközben nyugdíjassá vált felperest ez a többletkezelés már nem illeti meg.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, valamint az alperes perköltségben történő marasztalását kérte.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy felperes végkielégítés iránti keresetének elbírálására az Mt. 95. § (2) bekezdése, valamint a 13. § (3) bekezdése irányadó. A munkaügyi bíróságnak a jogszabályok figyelembevételével azt kellett vizsgálnia, hogy a felek megállapodásában, vagyis a munkaszerződésben megállapított végkielégítés mértéke a felperest nyugdíjasként megillette-e. Ennek bizonyítása a Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a felperest terhelte.

Az eljáró bíróságok helytállóan értelmezték a munkaszerződés pontjában foglaltakat, amikor úgy foglaltak állást, hogy a felperes „szerzett jogaként” a végkielégítés „mindenképpen járó minimális mértékét” a szerződés pontjában írt, összesen 10 havi összegben állapították meg. Az, hogy a továbbfoglalkoztatási ajánlat és tájékoztató nem tartalmazott kifejezett rendelkezést a felperes részére járó végkielégítésről, nem jelenti azt, hogy a felek ennek a lehetőségét kizárták. A jogosultság megállapításánál a felek által a továbbfoglalkoztatási ajánlat után megkötött munkaszerződés - később sem módosított - rendelkezéseit kellett alkalmazni. Alaptalanul hivatkozott az alperes a bíróság tájékoztatási kötelezettségének megsértésére is. A Pp. 3. §-ának (3) bekezdése szerint - összhangban a Pp. 1. § és 2. §-ában meghatározott alapelvekkel - a bíróság köteles a jogvita eldöntése érdekében a bizonyításra szoruló tényekről, a bizonyítási teherről, illetve a bizonyítás sikertelenségének következményeiről a feleket előzetesen tájékoztatni. A bizonyítással kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség nem általában, mindentől függetlenül és minden esetben terheli a bíróságot, hanem csak akkor, ha arra a per eldöntése érdekében szükség van. Ennek szükségessége pedig akkor merül fel, ha a kereset eredményessége bizonyítástól függ, és a jogvita csak e bizonyítás eredményeként, vagy annak sikertelensége következtében dönthető el. A perbeli esetben nem volt indokolt és szükséges az alperes Pp. 3. § (3) bekezdésében írt tájékoztatása, mert az ügy elbírálásához elegendő volt a becsatolt okirat, vagy a munkaszerződés tartalmának értelmezése. Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a munkaszerződés tartalmának eltérő

értelmezésére az adott esetben a tanúbizonyítás nem volt alkalmas, különösen az eltelt hosszú időre tekintettel. Az alperes marasztalási összegének négy havi átlagkereset összegével történő csökkentésére szintén nem volt lehetőség, mivel az irányadó munkaszerződés pontjában foglaltak a munkaszerződés pontjában foglalt mérték figyelembe vételét írják elő, ettől eltérő megállapodás a felek között pedig nem jött létre.

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

Az alperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

Az alperes a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. §-ának (3) bekezdése alapján viseli.

Budapest, 2011. január 26.

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

A kiadmány hitelével:
tisztviselő