

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Tánczos Henrietta ügyvéd által képviselt I. rendű és II. rendű felpereseknek a dr. Kányané dr. Komlódi Katalin ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és egyéb követelés iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 31.M.2020/2006. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 59.Mf.637.570/2008/17. számú részítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen a felperesek által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

r é s z í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 59.Mf.637.570/2008/17. számú részítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érinti, egyebekben a részítéletet hatályában fenntartja. A hatályon kívül helyező rendelkezés elleni felülvizsgálati kérelmet hivatalból elutasítja.

Kötelezi a felpereseket, hogy fizessenek meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - egyenként 40.000 /negyvenezer/ forint felülvizsgálati eljárási perköltséget.

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperesek módosított keresetükben a 2006. március 8-án aláírt közös megegyezés érvénytelenségének, és ezáltal a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását, az alperest az ítélet jogerőre emelkedése napjáig elmaradt munkabér, valamint az Mt. 100. § (4) bekezdése alapján tíz havi átlagkereset, valamint további három havi végkielégítés megfizetésére kérték kötelezni. Álláspontjuk szerint az alperes blanketta szerződést használt a „megállapodás” megkötésekor, amely tisztességtelen szerződési feltételeket tartalmazott és a Ptk. 201. §-ába, 209. § (1) bekezdésébe, valamint a 93/13/EGK irányelvbe ütközik, ezért semmis. Álláspontjuk szerint a megállapodás azért is jogellenes, mert annak aláírását megelőzően semmilyen tájékoztatást nem kaptak a munkáltatótól, a megállapodás jogorvoslati kioktatást nem tartalmazott, ugyanakkor joglemondó nyilatkozatot rögzített. Az alperes döntési helyzetbe kényszerítette őket, megszegve ezáltal az együttműködési kötelezettség Ptk. 205. § (3) bekezdésébe foglalt rendelkezését is. Érvelésük szerint a megállapodás aláírására pszichikai kényszer hatása alatt került sor, ezért az érvénytelen. Nem vitatták, hogy a munkáltatónak joga van a munkaviszony megszüntetésre, de az alperes a közös megegyezést erőltette, tehát jogával visszaélt, illetőleg azt rendeltetésellenesen gyakorolta. Hivatkoztak arra, hogy véleménynyilvánítási joguk is sérült, a jogellenességet továbbá megalapozza az alperes tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének megsértése is. Keresetükben kérték 2006. február 1-től 2006. március 8-áig járó jutalék-különbözetük, valamint a jogellenesség megállapítása esetén költségtérítéseik

megfizetését is. A titoktartási kötelezettség ellenértéke iránti kereseti kérelmükben egyévi átlagkereset megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Arra hivatkoztak, hogy a jogelőd S. Kft.-vel megkötött munkaszerződés szerint két éves titoktartási megállapodás állt fenn a felek között. Kérték továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest az I. rendű felperes részére 637.000 forint, a II. rendű felperes részére 494.000 forint elmaradt munkabér megfizetésére, az I. rendű felperes részére 1.825.000 forint, míg a II. rendű felperes részére 1.450.000 forint elmaradt prémium megfizetésére az Mt. 142/A. § szerint. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 31.M.2020/2006/33. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy elmaradt munkabér jogcímén fizessen meg az I. rendű felperesnek 568.000 forintot, a II. rendű felperesnek 441.000 forintot, és ezen összegek 2004. augusztus 1-jétől járó kamatát. Ezt meghaladóan a bíróság a felperesek keresetét elutasította. Kötelezte a felpereseket, hogy fizessenek meg az alperesnek egyenként 100.000 forint perköltséget, továbbá az alperest, hogy fizessen meg az állam javára 60.540 forint eljárási illetéket. A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint az I. rendű felperes 1993. február 10-től, a II. rendű felperes 1992. március 9-től állt az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában, határozatlan idejű munkaviszonyban, kereskedelmi képviselői munkakörben. A felperesek munkaviszonya 2006. március 8-án közös megegyezéssel került megszüntetésre.

A felperesek azonos szövegezésű, 1992-1993-ban megkötött munkaszerződéseik úgy rendelkeztek, hogy a felperesek kötelezettséget vállaltak a munkakörrel kapcsolatos minden üzleti, szolgálati titok megtartására azzal, hogy a titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után két évig áll fenn. A munkaszerződések 1994. szeptember 29-én kerültek módosításra. Ebben a személyi alaphétyüket 53.000 forintban határozták meg, továbbá megállapították, hogy a mindenkor érvényes szabályzatok szerint megilleti őket a jutalék, a prémium, valamint a 13. havi munkabér is. Megállapodásuk szerint a felmondási idő 10 év munkaviszony után három hónappal meghosszabbodik. A munkaszerződés-módosítás 11. pontja rögzítette, hogy a munkavállaló kötelezi magát, hogy a munkaviszony megszűnését követő egy évig a munkáltatónál szerzett ismereteket, a munkáltató tevékenységére vonatkozó adatot, üzleti kapcsolatokat nem használja fel, vagy hozza harmadik személy tudomására, a munkáltató jóhírnevét, hitelképességét sértő, vagy veszélyeztető tényeket nem híresztel. E kötelem ellenértéke a szerződésben szereplő jövedelemben szerepel. A kötelezettség megszegése esetén a munkáltató átalánykárként három havi nettó átlagkeresetnek megfelelő összeget követelhet. 2006. március 8-án V.K. ügyvezető igazgató hívatta a felpereseket, az I. rendű felperest 13 órára, a II. rendű felperest 13 óra 30 percre. A felperesek úgy gondolták, hogy távozó kollegájuk, P.L. területének felosztásáról lesz szó. Az I. rendű felperest V.K. és H.P. ügyvezető igazgatók várták. V.K. elmondta, hogy szeretné a

munkaviszonyát megszüntetni, vagy munkáltatói rendes felmondással, vagy közös megegyezéssel. Mindkét irat elő volt készítve, azokban juttatásként egységesen hét havi munkabér szerepelt a rendes felmondásban végkielégítés jogcímén. Az I. rendű felperes átolvasta az iratokat, kérte, hogy azokat átgondolás céljából magával vihesse. V.K.-tól azt a választ kapta, hogy amennyiben a felmondást aláírja, a közös megegyezést tartalmazó iratot elviheti, és ha meggondolja magát, utólag összetépik a felmondást és a közös megegyezést írják alá. Az I. rendű felperes az iratokat nem vitte ki a szobából, de kérésének megfelelően az ügyvezetők kimentek és biztosították a lehetőségét annak, hogy a felperes a feleségével telefonon beszéljen. Körülbelül 10-15 perc után az ügyvezetők visszatértek az irodába. Az I. rendű felperes jelezte, hogy szeretne még telefonálni. Ekkor ismét elhangzott, hogy vegye át a felmondást, és akkor telefonálhat. Az I. rendű felperes kiment a szobából és újból telefonált. Amikor visszament, szóvá tette, hogy miért írná alá a közös megegyezést, ha abban is azonos juttatás szerepel mint a felmondásban. V.K. akkor átjavította a közös megegyezésben szereplő összeget 12 havi átlagkeresetre, majd újból kinyomtatva ismét az I. rendű felperes elé tette. Az I. rendű felperes akkor újabb feltételeket kívánt szabni, mégpedig a 2004. február 1-jét megelőző időszakra alapbér-különbözetet kért, ez elől az ügyvezető elzárkózott. Az I. rendű felperes végül aláírta a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetéséről szóló iratot. Előzetesen még megjegyzést akart rávezetni az iratra, amelyet V.K. nem engedett meg, azt mondta, hogy ebben az esetben inkább postai úton küldi meg a felmondást. A II. rendű felperes a távozó I. rendű felperestől tudta azt meg, hogy a megbeszélésen a munkaviszony megszüntetéséről volt szó. Neki is elmondta V.K., hogy munkaviszonyát közös megegyezéssel vagy rendes felmondással kívánják megszüntetni. Elérakták a két iratot, a közös megegyezésben 12 havi átlagkereset, a felmondásban hét havi átlagkereset szerepelt. A II. rendű felperes nem akarta elvinni az iratokat, csak szóvá tette, hogy nincs jogi képviselője, nincs kivel konzultálnia a döntést megelőzően, és jelezte, hogy váratlanul érte őt a munkáltató eljárása, nem tud rögtön dönteni. Felajánlották neki, hogy vegye át a felmondást és a közös megegyezést akkor magával viheti. A II. rendű felperes azonban nem élt ezzel a lehetőséggel, hanem aláírta a közös megegyezést. A „megállapodás” elnevezésű, a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető irat mindkét felperes esetében azonos szövegezésű volt. Rögzítette, hogy az aláírással a felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel 2006. július 6-ával megszüntetik, 2006. március 9-től a felpereseket a munkavégzés alól felmentik. A 2. pont értelmében a munkáltató megfizeti a március havi ledolgozott napok után járó bért, 12 havi átlagkeresetet és intézkedik az időarányosan járó szabadság pénzbeli megváltása iránt. A 4. pontban a munkavállalók kötelezettséget vállaltak arra, hogy a munkaviszony fennállása során a munkáltatóra, vagy annak üzleti partnerére vonatkozóan

tudomásukra jutott adatot, információt a munkaviszony megszűnését követően is bizalmasan kezelik, nem közlik harmadik féllel azon adatokat, dokumentumokat, módszereket, eljárásokat, amelyek birtokába jutottak, kivéve, ha a munkáltató ehhez előzetesen írásban hozzájárul. A felek kijelentették, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban egymással szemben további követelésük nem áll fenn, kivéve a 2-5. pontban rögzítetteket. A szerződés utalt arra, hogy az írásban nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve az irányadó. A munkaügyi bíróság a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatban megállapította, hogy a megkötött megállapodásra vonatkozóan nem áll fenn a felperesek által hivatkozott érvénytelenségi ok. A perben a felperesek nem tudták azt bizonyítani, hogy az alperes által tanúsított pszichikai kényszer hatására írták alá a megállapodást. A felperesek előadását, valamint V.K. és H.P. tanúk vallomását értékelve megállapította, hogy a megegyezés aláírását megelőzően tárgyalások folytak a felek között a juttatásokról, így valószínű az a felperesi hivatkozás, hogy a munkáltató kész tények elé állította őket. Az alperes szándéka valóban a jogviszony megszüntetésére irányult, ez azonban a munkaviszonyból eredő jogosultsága, amely nem tekinthető rendeltetésellenes joggyakorlásnak. Nem minősül továbbá a közös megegyezés kikényszerítésének az, hogy a felpereseknek nem engedték kivinni az irodából a felmondást, illetve a közös megegyezést. Az alperes nem kikényszerítette a felpereseket a megállapodás aláírására, mert annak elmaradása esetén a rendes felmondást közölte volna velük. Az elsőfokú bíróság nem állapította meg a kényszerhelyzetet abból az okból sem, hogy két ügyvezető volt jelen egy munkavállalóval szemben, illetve, hogy zárt ajtók mögött tárgyaltak. Az alperes jogi képviselője a tárgyaláson nem volt jelen, így a munkáltatói jogkörgyakorló és a munkavállaló azonos pozícióban voltak. A II. rendű felperes esetében sem értékelte a bíróság pszichikai kényszernek azt, hogy fél óra elteltével ment be a munkáltatóhoz és azonnali döntésre szólították fel. A II. rendű felperesnek is volt lehetősége a rendes felmondás aláírására, amely hét havi átlagkeresetet tartalmazott, azonban ő a 12 havi átlagkeresetet tartalmazó közös megegyezést választotta.

A munkaügyi bíróság nem tartotta rendeltetésellenesnek az alperes joggyakorlását az alkupozíció teremtése szempontjából sem, amelynek hiányára a felperesek hivatkoztak. Az alperes az első fokú eljárás során csatolta azokat a megállapodásokat, amelyek megközelítőleg azonos időszakban kötött munkaviszonyok megszüntetésére vonatkoznak, ebben változó mértékű havi átlagkeresetek szerepeltek, köztük két olyan is, amelyben 12 havi átlagkereset fizetésében állapodtak meg a felek, azonban ebből az a következtetés nem vonható le, hogy nem volt alkupozíció. Nem találta bizonyítottnak a munkaügyi bíróság azt sem, hogy V.K. a személyi szabadság megsértése bűncselekményét követte volna el a felperesek terhére, a felperesek ilyen irányú feljelentést nem tettek, továbbá az sem

bizonyított, hogy a felperesek munkaviszonyát azért akarta megszüntetni a munkáltató, mert szót emeltek az alaphérek eltérő összege miatt. A munkaügyi bíróság a felperesek semmisségre történő hivatkozását is alaptalannak találta. Az Mt. 8. §, a Ptk. 201. § (1) bekezdés, valamint 209. § (1) bekezdése alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy azért, mert a megállapodást a munkáltató előre írásba foglalta és a két felperes esetében azonos rendelkezéseket tartalmazott, nem tekinthető blankettának, vagy tisztességtelen általános szerződési feltételnek. A Munka Törvénykönyve a munkaviszonynak, mint személyhez fűződő jogviszonynak a jellemzőit szabályozza, ezek között a megszüntetés esetkörét is, amelybe a közös megegyezéses megszüntetés is beletartozik. Ezért nem alkalmazható mögöttes szabályként a Ptk. fogyasztói szerződésre vonatkozó rendelkezése. Abban az esetben, ha a Ptk. szabályai alkalmazhatók lennének, akkor sem lehet megállapítani a közös megegyezésről, hogy tisztességtelen feltételt tartalmaz. A felperesek a szerződés tartalma ismeretében vállalták annak aláírását. Kifejtette, hogy nem állapítható meg az sem, hogy a jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértésével, egyoldalúan és indokolatlanul a felperesek hátrányát jelentette a megállapodás aláírása, mivel a felmondásban foglaltakhoz képest nagyobb összegű járandóságot tartalmaz. A közös megegyezéses jogviszony megszüntetésnek jogorvoslati kioktatást nem kellett tartalmaznia, az csak a munkáltatói egyoldalú jognyilatkozatok esetében kötelező. A megállapodásban foglalt joglemondás pedig nem általában a munkaviszonyból származó igények érvényesítésétől zárta el a felpereseket, csupán a megszüntetéssel kapcsolatban mondtak le a jogérvényesítésről. Mindezek alapján tehát azt állapította meg a munkaügyi bíróság, hogy a munkaviszony megszüntetése jogszerűen történt, ezért az erre alapított elmaradt munkabér, költségtérítés, beiskolázási támogatás, továbbá végkielégítés, illetőleg a szabadságmegváltás iránti kereseti kérelmek megalapozatlanok. Az Mt. 142/A. §-ára alapított, az alaphérek különbözőségével kapcsolatos kereseti kérelmek egy részét megalapozottnak találta, és ezen a jogcímen az I. rendű felperesnek 568.000 forintot, a II. rendű felperesnek 441.000 forintot ítélt meg. Elutasította ugyanakkor a prémiummal kapcsolatos, továbbá a jutalék kompenzációra vonatkozó, valamint jutalom-különbözet megfizetése iránti kereseti kérelmeket. A munkaügyi bíróság alaptalannak találta a felpereseknek a titoktartási kötelezettséggel kapcsolatos kereseti kérelmét is. Az 1994-es munkaszerződés módosításában foglalt versenytilalmi megállapodásából, valamint az Mt. akkor hatályos 3. § (4) bekezdésének rendelkezéseiből kiindulva úgy értékelte, hogy a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén a versenytilalmi szabályok nem alkalmazhatók. Az Mt. 3. § (4) bekezdése az 1997. évi LI. törvénnyel került módosításra 1997. július 1-jei hatállyal. A hatályba léptető rendelkezés szerint az ezt követően kötött megállapodásokra érvényes az a módosítás, mely szerint a munkaviszony bármely módon

történő megszüntetése esetére irányadó a rendelkezés. Nem fogadta el a felperesek álláspontját azzal kapcsolatban, hogy az 1994-es munkaszerződés érvénytelen lenne, mert jogutódlás esetén nem volt szükség annak megkötésére. Álláspontja szerint jogutódlás esetén is megállapodhattak a felek a foglalkoztatás feltételeiben, a megkötött szerződést tartalma és nem annak elnevezése szerint kell megítélni. Mindezek alapján a felek 1994-es munkaszerződés módosítását érvényesnek találta, és elutasította a 7. és 11. pont semmisségének megállapítására irányuló kereseti kérelmeket is, amely a felperesek szerint azért állt fenn, mert az Mt.-nek a vezetőkre vonatkozó rendelkezéseit emelték át a munkaszerződésbe. A bíróság kifejtette, hogy a munkaszerződés megkötésekor az Mt. 103. § (3) bekezdése nem volt hatályban, ennek ellenére a munkáltató megállapodhatott a munkavállalókkal a kötelezettség munkaszerződés megszűnését követő időre vonatkozó betartásában is. A munkaügyi bíróság ítélete ellen az alperes és a felperesek is fellebbezést terjesztettek elő. A Fővárosi Bíróság 59.Mf.637.570/2008/17. számú részítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az I. és II. rendű felpereseknek személyenként 216.000 forint jutalékkompenzációt és ezen összeg 2006. március 9-étől járó kamatát. A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetése, a versenytilalmi megállapodás vonatkozásában az elsőfokú bíróság - felperesek keresetének elutasítását tartalmazó - ítéleti rendelkezését a perköltségre is kiterjedően helybenhagyta. Az alperest terhelő kereseti illeték összegét 25.920 forintra leszállította, és megállapította, hogy az ezt meghaladó 1.341.492 forint kereseti illetéket az állam viseli. Kötelezte a felpereseket, hogy személyenként fizessenek meg az alperesnek 100.000-100.000 forint másodfokú perköltséget. Az alperest 25.920 forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére kötelezte, továbbá megállapította, hogy az ezt meghaladó 1.341.492 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli. A másodfokú bíróság a felperesek munkabér-különbözet, jutalom és prémium igénye vonatkozásában az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és e körben az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat meghozatalára utasította. A hatályon kívül helyezett rendelkezés tekintetében az alperes másodfokú perköltségét 50.000-50.000 forintban, a fellebbezési eljárás illeték összegét 147.720 forintban, illetve 116.640 forintban állapította meg. A másodfokú bíróság részítéletének indokolásában megállapította, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésével összefüggő tényállási elemeket az elsőfokú bíróság helyesen tárta fel, és abból helytálló jogi következtetést vont le. Rámutatott arra, hogy az Mt. 89. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak alapvető jogosultsága a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése. Nem lehet pszichikai kényszernek tekinteni azt, ha a munkáltató azonnali döntésre szólítja fel a munkavállalót a tekintetben, hogy a számára felajánlott rendes felmondás, illetve a rendes felmondásnál kedvezőbb feltételeket tartalmazó közös

megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés valamelyike mellett döntsön. A munkáltató ezen magatartása nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak sem, továbbá nem tekinthető a jóhiszeműség, tisztesség elvárásába ütköző cselekménynek, és nem jelenti az együttműködési kötelezettség megsértését sem. Érvelése szerint abból kell kiindulni, hogy a munkáltatónak a munkaviszony felmondásához fűződő jogosultsága akkor is fennáll, ha ez nem esik egybe a munkavállaló akaratával. A titoktartási kötelezettségre vonatkozó kérelem kapcsán kifejtette, hogy a felperesek a keresetüket az első fokú eljárás során mindvégig a munkaszerződésre, illetve azok módosításaira alapították. A fellebbezés kiegészítésében utaltak először arra, hogy a munkaviszony megszüntetésekor megkötött megállapodás 4. pontjára alapítottan kívánják a követelésük vizsgálatát. Miután ez a hivatkozásuk a Pp. 235. § (1) bekezdésébe ütköző tényállítás, a másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálásakor csak azt vizsgálta felül, hogy az első fokú eljárásban előadottak alapján az ítéleti döntés jogszerű volt-e. Megállapította, hogy a munkaügyi bíróság a tényállást megfelelően feltárta, és abból helyes jogi következtetést vont le, ezért ezen ítéleti rendelkezést is annak helyes indokai alapján hagyta helyben. A fellebbezés kapcsán rámutatott arra, hogy a titoktartási kötelezettség a munkavállalónak alapvető kötelezettsége a munkaviszony fennállása alatt. A munkaviszony megszűnését követően ez a kötelezettsége csak a vonatkozó törvényi rendelkezés alapján, illetve a munkáltatóval kötött külön megállapodás alapján áll fenn. Az 1994-es munkaszerződés-módosítást követően a munkaviszony megszüntetéséig sem az üzleti titoktartással, sem a versenyttilalommal kapcsolatban nem született a felek között megállapodás - leszámítva a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését - ezért az elsőfokú bíróság helyesen alkalmazta az Mt.-ben rögzített - a munkaszerződés módosítás megkötésekor hatályos - rendelkezéseket és az 1997. évi LI. törvény módosításának hatályát is helytállóan értelmezte. A jogerős részítélet ellen a felperesek felülvizsgálati kérelmet terjesztettek elő. Elsődlegesen kérték, hogy a Legfelsőbb Bíróság a másodfokú bíróság részítéletének a felülvizsgálati kérelemmel érintett részét az elsőfokú ítéletre is kiterjedően helyezze hatályon kívül, valamint az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítsa, tekintettel arra, hogy felülvizsgálattal támadott másodfokú-, valamint az elsőfokú ítélet is jogszabályt sért. Másodlagosan - amennyiben a felülvizsgálati kérelem tekintetében a döntéshez szükséges tények megállapíthatók - a jogszabálysértő részítélet hatályon kívül helyezése mellett a jogszabályoknak megfelelően új határozat meghozatalát, továbbá felülvizsgálati költségük megtérítését kérték. A munkaviszony megszüntetésének jogellenessége körében előadták, hogy az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 117. §-át, a Pp. 163. és 164. §-át, valamint a Pp. 206. § (1) és (2) bekezdését azzal, hogy nem tett eleget a tényállás tisztázására, valamint a

bizonyítékok mérlegelésére vonatkozó kötelezettségének és a feltárt tényállás alapján helytelen következtetésre jutott. Anyagi jogszabálysértésként jelölték meg, hogy a bíróság a pszichikai kényszer fogalmát is tévesen értelmezte, mivel a meghallgatott ügyvezetők tanúvallomása alapján az egyértelműen fennállt. Álláspontjuk szerint ezt bizonyítja az azonnali döntésre való felszólítás, a munkáltató által teremtetett helyzet, a jogi segítség igénybe vétele iránti kérelem elutasítása, valamint az, hogy a közös megegyezés kialakításában kérésük ellenére nem vehettek részt, akarataik tehát hibás volt, amikor a megszüntető szerződést aláírták. Az a tény, hogy a munkáltatónak joga volt a rendes felmondással élni, nem hogy kizárja, hanem éppen lehetővé teszi az e joggal való visszaélést, illetőleg a rendeltetésellenes joggyakorlást. A perben bizonyításra került, hogy a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlása a véleménynyilvánítás és a jogorvoslathoz való joguk korlátozására, illetőleg csorbítására vezetett. Álláspontjuk szerint az eljáró bíróságok tévesen és nem okszerűen mérlegelték a rendelkezésre álló bizonyítékokat, amelynek következtében megalapozatlan döntést hoztak. Álláspontjuk szerint továbbá a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség megsértése is megalapozta. E körben az elsőfokú bíróság semmilyen bizonyítást nem folytatott le, nem tájékoztatta a felpereseket a bizonyítási teherről sem, továbbá e kérelem tekintetében hiányos a tényállás és az elsőfokú ítélet indokolást sem tartalmaz. Kifejtették továbbá, hogy a másodfokú bíróság részítélete is jogszabálysértő, mert a fellebbezésben megjelölt eljárásjogi és anyagi jogi jogszabálysértéseket figyelmen kívül hagyta, ezért azon túlmenően, hogy a részítélete beleütközik az elsőfokú bíróság által megsértett jogszabályokba, ő is megsértette a Pp. 252. § (3) bekezdésében foglaltakat azzal, hogy a részítéletben nem helyezte hatályon kívül az elsőfokú bíróság ítéletét és nem utasította az elsőfokú bíróságot új eljárásra. A felperesek hangsúlyozták továbbá, hogy a Pp. 252. § (3) bekezdésének sérelmét jelenti az is, hogy a másodfokú bíróság annak ellenére, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapozott kereseti kérelmek tekintetében megállapította az eljárás jogszabálysértő voltát a Pp. 3. § (3) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség elmulasztása miatt, ezt a következtetést a jogellenességre alapított kereseti kérelmek körében nem vonta le. A titoktartási kötelezettségre alapított kereseti kérelem vonatkozásában kifejtették, hogy az első-, és másodfokú bíróság tévesen állapította azt meg, hogy a felperesek ezen kereseti kérelmüket a munkaszerződésre alapították. Hivatkoztak arra, hogy a 2007. október 4-ei tárgyaláson pontatlanul vették jegyzőkönyvbe a felperesek által akkor előterjesztett kereseti kérelmet, és ez a pontatlanság vezetett oda, hogy az eljáró bíróságok határozatukban azt állapították meg, hogy a felperesek az igényüket a munkaszerződésre alapították. Álláspontjuk szerint az első fokú

eljárás során több probléma volt a jegyzőkönyv vezetésével, emiatt kérték is a jegyzőkönyv kiegészítését, amelyet az elsőfokú bíróság elutasított. Érvelésük szerint az első fokú eljárás során becsatolt előkészítő iratok alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperesek a 2006. évi megszüntető szerződésre alapították a titoktartásra vonatkozó kereseti kérelmüket. Erre utal 2008. január 2. napján érkeztetett előkészítő iratban a kereseti kérelem kezdő időpontja, illetőleg az a hivatkozás, hogy a kötelezettség létrejöttékor először a munkáltatónak kell teljesítenie, és csak azután a munkavállalónak, ezért az alperes e követelés tekintetében már 2006. március 9. napjától késedelemben volt. A felperesek továbbá kifejtették, hogy ők a munkaviszonyt létre hozó szerződésre kizárólag a titoktartási kötelezettség időtartama vonatkozásában hivatkoztak. Kifejtették továbbá azt is, hogy a másodfokú bíróság részítélete is jogszabálysértő és tévesen alkalmazta a Pp. 235. § (1) bekezdésében foglaltakat. További jogsértésként jelölték meg, hogy az elsőfokú bíróság e kereseti kérelem vonatkozásában is megsértette a Pp. 3. § (3) bekezdésében foglalt kioktatási kötelezettségét, továbbá a jogcím módosítás és ebből következően a keresetváltoztatás lehetőségére sem figyelmeztette a felpereseket. Mindezen jogszabálysértés pedig a Pp. 252. § (2) bekezdése értelmében hatályon kívül helyezésre alapot adó ok. Végül sérelmezték az Mt. 142/A. § megsértésével kapcsolatos részítéleti rendelkezéseket, mert a másodfokú bíróság az általa adott iránymutatással lényegében eldöntötte a jogvitát. Arra is hivatkozott, hogy a másodfokú bíróság kérésük ellenére nem döntött abban a kérdésben, hogy a megismételt első fokú eljárásban új bíró tárgyalja-e az ügyet, ezért kérték a Legfelsőbb Bíróságnak erre vonatkozó döntését is. Mindkét ítélet kapcsán arra hivatkoztak, hogy azok indoklása olyan mértékben hiányos, ami a döntés indokának megértését jelentősen nehezítette, ezért a felperesek jogorvoslati jogát is érintette. A másodfokú bíróság ezen túlmenően a Pp. 213. § (1) bekezdésébe ütköző módon a felperesek fellebbezési kérelmében foglaltakat nem merítette ki teljeskörűen, mert nem bírálta el az illetékkal és a semmisséggel kapcsolatos kérelmüket. A másodfokú bíróság továbbá nem adott számot arról a részítéletében, hogy miért ítélte meg eltérő módon az egyes kereseti kérelmek vonatkozásában az elsőfokú bíróság mulasztását a kioktatási és tájékoztatási kötelezettség tekintetében.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban történő fenntartását és „a felülvizsgálati kérelem elutasítását” kérte. Kérte továbbá, hogy a bíróság marasztalja a felpereseket a felülvizsgálati eljárás költségeiben. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok sem anyagi jogi, sem eljárásjogi jogszabálysértést nem követtek el.

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

A felperesek felülvizsgálati kérelme nem alapos.

A jogerős ítélet felülvizsgálatát jogszabálysértés miatt lehet kérni, az anyagi és az eljárási szabályok megsértése egyaránt alapot ad a felülvizsgálati kérelem előterjesztésére. Ha a bíróság ítéletében a megállapított tényállás iratellenes, okszerűtlen, vagy logikai ellentmondást tartalmaz, a jogszabálysértés megállapítható. Nem állapítható meg azonban a jogszabálysértés, ha a kérelem a bizonyítékok okszerű mérlegelését támadja (Pp. 270. § (1) bekezdés, BH 1998.401.). Az eljáró bíróságok helytállónan állapították meg a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tényállást és abból mindenben helyes jogi következtetést vontak le. A munkaviszony megszüntetésének joga - a törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén - megilleti a munkáltatót, amely történhet rendes vagy rendkívüli felmondással, illetőleg a felek között létrejött közös megegyezéssel is. Ez utóbbi esetben a munkaviszony megszüntetésének nem kell indokolást tartalmaznia, továbbá a jogorvoslatra történő figyelmeztetés feltüntetése sem előírás. Helytállónan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy az alperes munkáltató szándéka a felperesek munkaviszonyának megszüntetésére irányult. Ennek módjára azonban alternatívát ajánlott a felpereseknek, vagy átveszik a már kész, indokolt rendes felmondást, amelynek alapján hét havi végkielégítésre jogosultak, illetőleg közös megegyezéssel szüntetik meg a munkaviszonyt, ez utóbbi esetben 12 havi átlagkeresetnek megfelelő juttatásban részesülnek. Az eljáró bíróságok a bizonyítékokkal aggálytalanul alátámasztott tényállásból okszerű és a logika szabályainak megfelelő következtetésre jutottak arról, hogy a felperesek részére az alperes lehetőségeket kínált fel, és ezek közül a felperesek választották a - magasabb összegű juttatást tartalmazó - munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetését. A választási lehetőség biztosítása semmiképpen nem jelent pszichikai kényszert egy munkavállaló számára. Helytállónan állapították meg a bíróságok, hogy a választás lehetővé tétele rendeltetésellenes joggyakorlásnak nem minősül, továbbá nem tekinthető a jóhiszeműség és a tisztesség elvárásába ütköző cselekménynek sem, és nem jelenti az együttműködési kötelezettség megsértését. A munkáltató abból a szempontból is választási lehetőséget kínált a felperesek részére, hogy amennyiben aláírják a rendes felmondásról készült okiratot, elvihetik a közös megegyezésről készült határozat tervezetét, és ha utóbb mégis úgy döntenek, hogy azt kívánják elfogadni, úgy a rendes felmondást megsemmisítik és a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés lép közöttük hatályba. Rendes felmondás esetén nincs szükség a munkavállaló elfogadó nyilatkozatára, csupán a felmondás átvételére, amely vagy személyesen, vagy postai úton történhetett volna meg. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés létrejöttéhez a másik fél elfogadó nyilatkozatára van szükség, amelyet a felperesek megadtak, a közös megegyezésről szóló munkaviszony megszüntetési határozatot aláírták. A felperesek részére egyébként a közös megegyezésről szóló megállapodás magasabb összegű juttatást - 12 havi átlagkeresetnek megfelelő kifizetést -

biztosított, míg a rendes felmondás csupán hét havi végkielégítés összegét. Ebből a tényből kiindulva is az a következtetés vonható le, hogy a munkáltató jóhiszeműen, a tisztességes eljárásnak megfelelően gyakorolta munkáltatói jogkörét, a felpereseknek választási lehetőséget kínált a munkaviszony megszüntetésére, és közös megegyezés esetén kedvezőbb juttatást biztosított.

A felperesek jogorvoslati joga nem sérült, mivel a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés esetén is mód van a megegyezés megtámadására, illetőleg a peres eljárás kezdeményezésére, ahogy az jelen esetben meg is történt.

Megalapozatlan a felülvizsgálati kérelem azon érvelése is, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget a Pp. 3. § (3) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettségének. Az elsőfokú bíróság a 2006. szeptember 7-én megtartott tárgyaláson a tárgyalási jegyzőkönyv 9. oldal 9. bekezdésében figyelmeztette a felpereseket, hogy „annak bizonyítása, hogy a közös megegyezés érvénytelen, mert azt kényszer hatására írták alá, a felpereseket terheli”.

A 2007. május 17-én megtartott tárgyaláson a jegyzőkönyv 6. oldal 10. bekezdésében a bíró figyelmeztette a feleket, hogy „a munkáltató részéről megvalósított rendeltetésellenes joggyakorlás, hátrányos megkülönböztetés, joggal való visszaélés bizonyítása a munkavállalókat terheli”. A felperesek a felhívás ellenére úgy nyilatkoztak, hogy további bizonyítási indítványuk nincs. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tényállást a bíróságok teljes körűen feltárták, a tanúk nyilatkozata, valamint a felperesek előadása között érdemi ellentmondás nem volt, a tényállás jogi értékeléséből pedig helytálló következtetést vontak le. Helytállóan állapították meg, hogy a megállapodás érvényesen létrejött, nem tekinthető jogellenesnek.

A titoktartásra alapított kereseti kérelem vonatkozásában a felperesek a keresetüket az 1992-ben, illetőleg 1993-ban megkötött munkaszerződések rendelkezéseire alapították. A beadványokban, valamint személyes előadásukban is a munkaszerződések rendelkezéseire hivatkoztak (Jegyzőkönyv 2. oldal, felperesi beadvány 16. oldal). E tekintetben helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy az 1997. július 1-je előtt hatályban volt Mt. 3. § (4) bekezdése a titoktartás miatt kikötött ellenérték megfizetését a munkavállaló rendes felmondása, illetőleg a munkáltató rendkívüli felmondása esetében tette lehetővé. Miután a felperesek munkaviszonya az alperesnél közös megegyezéssel szűnt meg, ezért nem jogosultak a kereseti kérelemben foglalt összegre. A felperesek első alkalommal a fellebbezés kiegészítésében hivatkoztak arra, hogy ezen kereseti kérelmük nem a munkaszerződésen, illetőleg annak módosításán, hanem a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése 4. pontján alapul. Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a Pp. 235. § (1) bekezdése alapján ilyen tényállítást a másodfokú eljárás során már nem tehettek. A felpereseknek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről készült megállapodás 4. pontjára történő

hivatkozása azért is alaptalan, mert az 1997. július 1-jét követően hatályban lévő Mt. 3. § (6) bekezdése az ilyen tartalmú megállapodás érvényességi feltételeként a munkavállalói titoktartás vonatkozásában ellenérték kikötését teszi szükségessé. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetése 4. pontjában azonban kizárólag arról történt rendelkezés, hogy „a munkavállalók arra vállalkoznak kötelezettséget, hogy a munkaviszony fennállása során a munkáltatóra, vagy annak üzleti partnerére vonatkozóan tudomására jutott adatot, információt a munkaviszony megszűnését követően is bizalmas kezelik, nem közlik harmadik féllel, illetőleg azon adatokat, dokumentumokat, módszereket, eljárásokat, amelyek birtokába jutottak csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával közölnek”. Fenti rendelkezés nem tekinthető az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglalt érvényes polgári jogi megállapodásnak, mivel csupán a munkavállalóra nézve állapít meg egyoldalú kötelezettséget, ellenértéket azonban nem köt ki, és ennek megállapítására pedig a bíróság nem jogosult. A fentiek alapján tehát érvényes megállapodás nem jött létre a felek között, amelyre a felperesek keresetet alapíthattak volna. Alaptalan továbbá a felperesek azon hivatkozása is, hogy a 2007. október 4-ei tárgyaláson a bíróság pontatlanul jegyzőkönyvezte az általuk elmondottakat, mivel a következő tárgyaláson, vagy esetleges újabb beadványokban lett volna lehetőségük álláspontjuk kifejtésére, azonban ezt nem tették meg. Az Mt. 142/A. §-ára alapított kereseti kérelem vonatkozásában a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására kötelezte. A másodfokú bíróság ítélete a tartalmát tekintve hatályon kívül helyező végzés, amelyben jogi álláspontjának megfelelően megsabta az elsőfokú bíróság teendőit a megismételt eljárásban. A hatályon kívül helyező és a bíróságot új eljárásra, új határozat hozatalára utasító végzés ellen azonban nincs helye felülvizsgálati kérelemnek (Pp. 270. § (2) bekezdés, BH 1996. 43.), ezért a Legfelsőbb Bíróság ezt a kérelmet a Pp. 273. § (2) bekezdésének a) pontja alapján hivatalból elutasította.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős részítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta, a jogerős részítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyező rendelkezések vonatkozásában pedig a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 270. § (2) bekezdése alapján hivatalból elutasította. A Legfelsőbb Bíróság a pereszes felpereseket a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezte.

A felülvizsgálati eljárási illeték a még hatályban volt 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés f) pontja alapján az állam terhére marad.

Budapest, 2011. március 2.

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 hitelül:
tisztviselő*