



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.148/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Fori Hajnal ügyvéd (jogi képviselő címe.) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a Kúspér Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe ügyintéző: alperes jogi képviselője ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése miatt indult perében a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma 15.M.70.941/2020/45. számú ítélete ellen a felperes 46. sorszámon benyújtott fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 60.000 (hatvanezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 296.626 (kettőszázkilencvenhatezer-hatszázhuszonhat) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. március 24-én kelt 15.M.70.941/2020/45. számú ítéletével a keresetet elutasította, melyben a felperes a munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelensége miatt jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Kötelezte a felperest 476.250 forint áfa-t is tartalmazó perköltség megfizetésére és akként rendelkezett, hogy a le nem rótt illetéket az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2019. február 18-tól állt munkaviszonyban az alperessel, páciens koordinátor-recepció munkakörben, havi 421.053 forint díjazásért.

[3] A felperes munkavégzésére, magatartására érkezett panaszok miatt az alperesi ügyvezetők a 2020. január 22-i középvezetői értekezleten arról döntöttek, hogy a felperes munkaviszonyát meg kívánják szüntetni. középvezető1 és középvezető2 középvezetők részére – kérésükre – engedélyt adtak arra, hogy a felperessel elbeszélgessenek. Minderre 2020. január 23-án került sor, ahol középvezető1 közölte a felperessel a munkájával kapcsolatos kifogásokat, és megkérdezte, hogy mi az oka annak, hogy azt tapasztalják, hogy a felperes fáradt. Válaszában a felperes azt jelezte, hogy várandós, ám kérte, hogy ezt felettesei ne közöljék a felső vezetőkkel.

[4] A megbeszélést követően középvezető1 – középvezető2 jelenlétében – tájékoztatta ügyvezető ügyvezetőt arról, hogy a felperes terhes. Ezt követően ügyvezető telefonon közölte a hírt Ügyvezető2rel, a másik ügyvezetővel. Ügyvezető2 úgy nyilatkozott, hogy „nem baj akkor is el kell küldeni”.

[5] 2020. január 30-án Ügyvezető2, alperes jogi képviselője alperes jogi képviselő jelenlétében arról tájékoztatta a felperest, hogy azonnali hatállyal megszünteti a felperes munkaviszonyát, röviden közölte az intézkedés indokait is, egyben felmutatta az okiratot is. Az alperes jogi képviselője előadta, hogy az alperes készült egy közös megegyezéssel ajánlattal is, hogy „megkönnyítsék a felperes jövőbeni elhelyezkedését”. Tájékoztatást adott arról is, hogy a munkáltató a munkaviszonyt mindenképpen meg kívánja szüntetni, vagy azonnali hatályú felmondással, vagy közös megegyezéssel. Ismertette a felperessel a két módozat közötti különbséget, és azt, hogy a felperes nem köteles elfogadni a közös megegyezést. Közölte, hogy a munkáltatói igazolásokban is szerepel a munkaviszony megszüntetésének módja, ezért az elhelyezkedés szempontjából nem mindegy, hogy ott mi kerül rögzítésre. Az azonnali hatályú felmondás ugyanis a leendő munkáltatónak azt sugallja, hogy a munkavállaló munkájával probléma volt. Amennyiben az új munkáltató kér véleménynyilvánítást az alperestől, mint előző munkáltatótól, azonnali hatályú felmondás esetén más véleményt fog leírni, mint a létrejött közös megegyezés esetén.

[6] A tájékoztatást követően a felperes jelezte, hogy telefonálni szeretne, alperes kérdésére megjelölte, hogy a férjét hívná fel, majd az irodát elhagyta. A telefonálást követően a felperes az irodába visszatérve aláírta a közös megegyezést.

[7] A közös megegyezés második pontjában a felek rögzítették, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés a) pontja alapján 2020. január 30. napjával megszüntetik a munkaviszonyt. A megállapodás 10.

pontjában a felperes úgy nyilatkozott, hogy a megállapodás kapcsán nincs téves feltevésben, ismeri a munkaviszony közös megegyezéssel, illetve a munkáltatói azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése közötti különbségeket, és befolyásmentesen írja alá a megállapodást.

[8] A felperes 2020. február 6-án kelt írásbeli nyilatkozatával megtámadta a közös megegyezést arra hivatkozva, hogy az alperes jogi képviselője megtévesztette azzal a kijelentésével, hogy amennyiben a közös megegyezés szerinti megszüntetést választja, úgy a jövőben nagyon nehezen fog tudni elhelyezkedni, főleg az egészségügyben. Az alperes a 2020. február 20-án kelt válaszában a felperes levelében foglaltakat vitatta.

[9] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás érvénytelensége miatti jogkövetkezmények alkalmazására irányuló kereseti kérelmét megalapozatlannak találta, döntését az Mt. 14. §-ára, 28. § (1)-(9) bekezdésére, 29. § (1) és (5) bekezdésére alapította.

[10] Rögzítette, hogy a felperes keresetében arra hivatkozott, hogy az alperes megtévesztette azzal a tájékoztatással, hogy amennyiben nem írja alá a közös megegyezést „úgy nagy valószínűséggel a jövőben nem fog tudni elhelyezkedni az egészségügyben”, illetve „a jövőben nehezen fog tudni elhelyezkedni, főként az egészségügyben” továbbá „jövőbeni munkavállalása ellehetetlenül”. Erre figyelemmel azt vizsgálta, hogy a 2020. január 30-i megbeszélésen a felek között mi hangzott el, a felperes részére adott tájékoztatás alkalmas volt-e arra, hogy a felperest lényeges tényben vagy körülményben megtévevessze, illetve tévedésben tartsa. E körben arra volt figyelemmel, hogy a tévedés, vagy megtévesztés lényeges körülményre akkor vonatkozik, ha annak ismeretében a fél nem, vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést, lényegesnek pedig minden olyan körülmény vagy tény minősül, mely a jognyilatkozat további sorsát, joghatását másképp alakította volna.

[11] Rögzítette, hogy a 2020. január 30-i megbeszélésen a felperes, Ügyvezető2 ügyvezető és alperes jogi képviselője ügyvéd (alperes jogi képviselője) voltak jelen. A résztvevők ugyan eltérően nyilatkoztak arról, hogy a megbeszélésen pontosan mi hangzott el, az a felperesi előadásból is megállapítható volt, hogy az alperes egyértelműen közölte a felperessel, hogy a munkaviszonyt meg kívánja szüntetni és azonnali hatályú felmondást kíván alkalmazni, amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodás nem jön létre. Mindezeket értékelve kiemelt jelentőséget tulajdonított, annak, hogy felperesnek nem volt választási lehetősége a tekintetben, hogy a munkaviszonya megszüntetésre kerüljön-e, csupán azt dönthette el, hogy arra milyen módon kerüljön sor. A BH2002. 74. számú döntésre utalva hangsúlyozta, hogy a bírói gyakorlat értelmében, az nem volt vizsgálható a perben, hogy az azonnali hatályú felmondás – annak közlése esetén – megalapozott, jogszerű intézkedés lett volna-e.

[12] Rögzítette, hogy a felperes sem hivatkozott arra, hogy a 2020. január. 30-i megbeszélés légköre megfélemlítő, fenyegető lett volna. Azt követően, hogy tudomást szerzett arról, hogy a munkaviszonyát az alperes meg kívánja szüntetni, nem tett fel kérdéseket, nem élt javaslattal a megállapodás feltételeit illetően és az azonnali hatályú felmondás részletes indokairól, kizárólag arra kért lehetőséget, hogy telefonálhasson. A felperes azt az állítását nem tudta bizonyítani, hogy az alperes csak azt követően és arra figyelemmel engedélyezte a telefonálást, miután közölte, hogy férjével kíván beszélni. A telefonbeszélgetés idejére az irodát a felperest elhagyta, így az ügyvezető távollétében nyugodt körülmények között tudott telefonálni, majd azt követően tért vissza az irodába, hogy a kialakult helyzetet házastársával megbeszélte. Rámutatott az EBH2007. 1630. számú döntésre utalva, hogy kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, és azt, hogy kérése esetén részére a munkáltató gondolkodási időt biztosított volna.

[13] A felek által felajánlott bizonyítási eljárás lefolytatása, és a peradatok alapján nem találta bizonyítottnak azt a felperesi állítást, hogy a felperes a megállapodás aláírása előtt jelezte, hogy várandós és ezt követően az alperes jogi képviselője „eltette az azonnali felmondást” ellenben többször előadta, hogy „felperes érdeke a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás aláírása, egyébként jövőbeni munkaviszonya ellehetetlenül”.

[14] Ügyvezető² és alperes jogi képviselője a felperessel bizonyítottan közölt nyilatkozatait úgy ítélte meg, hogy azok nem minősülnek valótlan, megtévesztő tájékoztatásnak. A felperes maga is úgy nyilatkozott, hogy egy dologról tájékoztatták, miszerint amennyiben nem írja alá a közös megállapodásról szóló dokumentumot, úgy nagy valószínűséggel a jövőben nem fog tudni elhelyezkedni az egészségügyben. Úgy ítélte meg, hogy életszerű, reális lehetőség az, amennyiben a munkaviszony azonnali hatályú munkáltatói felmondással szűnik meg, az megnehezíti a munkavállaló későbbi elhelyezkedését és a következő munkáltatónak is azt sugallja, hogy a munkavállaló munkájával probléma volt (alperesi jogi képviselő nyilatkozata: 5. számú jegyzőkönyv 3. oldal). A valóságnak megfelelő alperesi tájékoztatásnak minősült az is, hogy a munkáltatói igazoláson szerepel a munkaviszony megszüntetésének módja, ezért a jövőbeli munkáltató tudomást szerez a munkaviszony megszűnésének módjáról. Az azonnali hatályú felmondás tényleges tartalmát ugyan az új munkáltató nem ismerheti meg, ezen megszüntetési módozat Mt. 78. § (1) bekezdés szerinti feltételit azonban ismerheti, mindez döntését a munkaviszony létesítését illetően a munkavállalóra nézve hátrányosan befolyásolhatja. Hangsúlyozta, hogy a Mt. 81. § (1) bekezdése értelmében az új munkáltató a korábbi jogviszonyra vonatkozó értékelést kérhet munkavállalójától, képességeiről, munkához való hozzáállásáról. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelményével ellentétes, ha a volt munkáltató ennek kiadását a közös megegyezés aláírásához köti. Figyelemmel arra, hogy az alperes jogi képviselőjének e körben tett előadására a felperes a megállapodás érvénytelensége, a megtévesztés kapcsán nem hivatkozott, ezért maga sem tekintette a döntése szempontjából lényeges körülménynek.

[15] A felperes nem bizonyította azt az állítását sem, hogy a várandóssága tényét közvetlenül a telefonbeszélgetés után, még a megállapodás aláírása előtt közölte az alperessel, ahogy azt sem, hogy az alperes nem adott megfelelő időt számára a megállapodás aláírásának átgondolására. Az alperes a megbeszélés során nem szabott időkorlátot a telefonbeszélgetésre,

a felperes maga sem állította, hogy annak befejeztét követően további gondolkodási időt kért volna, amelyet az alperes megtagadott tőle.

[16] A felperes nem bizonyította azt az állítását sem, hogy stressz hatása alatt, valós információk hiányában írta alá a megállapodást, amikor is a munkáltató annak ellenére, hogy várandósságáról tudomással bírt, nem tájékoztatta jogban járatlan munkavállalóként arról, hogy az egyik legerősebb munkajogi védelem alatt áll, megsértve az Mt. 6. és 7. §-ban foglaltakat. Hangsúlyozta, hogy a várandósság miatti munkajogi védelem az azonnali hatályú felmondásra nem terjed ki, a felperest az nem illette meg.

[17] A felek nyilatkozatai és középvezető1, tanú1, középvezető2 és tanú2 tanúvallomása alapján bizonyítottnak találta, hogy az alperes a 2020. január 22-i vezetői értekezleten döntést hozott arról, hogy az ott elhangzó, a felperes munkájára, viselkedésére, hangnemére vonatkozó panaszok alapján munkaviszonyát megszünteti. középvezető2 kezdeményezésére azonban adott még egy lehetőséget arra, hogy a felettesei a felperessel elbeszélgessenek, egy utolsó esélyt adva számára. Az alperes másnap, 2020. január 23-án szerzett tudomást arról, hogy a felperes gyermeket vár, ennek ellenére fenntartotta a döntését, hogy a felperest „akkor is el kell küldeni”. Következő nap az alperes felkérte a jogi képviselőt az azonnali hatályú felmondás elkészítésére Mindezek okán megállapította, hogy az alperes nem a felperes várandóssága miatt és nem azzal összefüggésben határozta el, hogy a felperes munkaviszonyát megszünteti.

[18] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp) 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperest az alperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelt 2. § (1) bekezdése szerinti perköltségének megfizetésére áfa-val növelt összegben. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán rendelkezett az illeték állam általi viseléséről.

A felperes fellebbezése

[19] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel és annak megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte, valamint igényt tartott első- és másodfokú perköltségére is.

[20] Az elsőfokú ítélet ténybeli és jogi megállapításait ellentmondásosnak és jogellenesnek tekintve jogszabálysértésként az Mt. 28. § (3), (5), (7) és (9) bekezdéseit, 83. § (1) bekezdés e) pontját, (2), (3) bekezdését, 166. § (1) bekezdését, 169. § (1) bekezdését, a Ptk. 6:48. § (1) bekezdését, valamint a Pp. 346. § (5) bekezdését, 268.§ (1) bekezdését és 279. § (1) bekezdését jelölte meg.

[21] Érvelése szerint a megtámadás értékelésekor élethelyzetének figyelembevétele nélkül az elsőfokú bíróság jogszerű döntést nem hozhatott volna. Értékelés nélkül maradt az a körülmény, hogy hathetes várandósan nem állt szándékában megszüntetni a munkaviszonyát, ezáltal elvágni magát minden, jogszerűen igényelhető szociális juttatástól. Jogi képviselővel nem rendelkezett, így a rendkívül váratlan helyzetben férjét tudta felhívni. Megítélése szerint joggal bízhatott az alperes jogi képviselőjében, és amikor egyértelművé vált, hogy a munkaviszony mindenképpen megszüntetésre kerül, „a kisebb rosszat” kívánta választani, amelynek kifejezetten megtévesztő tájékoztatás okán a közös megegyezés tűnt. Nem volt abban az állapotban, hogy mérlegelje, van-e várandósan reális esélye arra, hogy ténylegesen új munkaviszonyt létesítsen, és nem volt tisztában azzal, hogy mi a különbség a közös megállapodás és az azonnali hatályú felmondás megtámadásának jogi lehetőségei között. Azt sem tudhatta, hogy a kilépő papírok már több éve nem tartalmazzák a kötelező tartalmi elemek között a munkaviszony megszűnésének módját és azt, hogy arról az új munkáltató semmilyen módon nem szerezhethet tudomást.

[22] Teljes mértékben vitatta az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó végleges döntés – várandósságától függetlenül – 2020. január 22-én megszületett. A bizonyítási eljárás során igazolást nyert, hogy az alperes már 2019 nyarán-őszén gondolkodott azon, hogy megszünteti a munkaviszonyát, de ez nem történt meg, mert a középvezetők kérték a munkaviszony fenntartását. Ezért teljességgel életszerűtlen az, hogy a perbeli esetben sor kerülhetett egy megbeszélésre a középvezetőkkel, amelynek eredménye azonban irrelevánssá vált, amikor kiderült, hogy várandós. Megítélése szerint ugyanis ez utóbbi körülmény vezetett a jogviszonya megszüntetésére vonatkozó döntés véglegesítéséhez. Ekkor az alperes már nem elemezte azt, hogy recepciós munkáját hogyan lehetne javítani, hanem egyértelművé vált, hogy a munkaviszonyt meg kell szüntetni. Ennek ismeretében érthető, hogy miért azonnali hatályú felmondást készített elő az alperes a közös megállapodás mellett, és az is, hogy utóbbi elfogadása jogilag sokkal biztosabb pozíciót biztosított az alperes részére, mint a vitatható tartalmú azonnali hatályú felmondás.

[23] A bizonyítékok értékelése körében hangsúlyozta, hogy középvezető2 tanúval nem ápolt baráti viszonyt. Az alperes folyamatosan ki kívánta zárni középvezető2-t a tanúk köréből, amit az elsőfokú bíróság azzal fogadott el, hogy a tanú vallomása ellentmond az alperesnél még mindig munkaviszonyban álló másik három tanú vallomásának. Ez az eljárás sérelmes számára, különös figyelemmel arra, hogy objektív okból nincs abban a helyzetben, hogy állítását további tanúkkal bizonyítsa. Mindezek ellenére igazolást nyert, hogy az alperes megtévesztette amikor azt érzékeltette, hogy hátrány éri amennyiben nem írja alá a közös megállapodással történő munkaviszony megszüntetést. Mindezeket túl előadta, hogy az alperes ellenkérelmében 375.000 forint összegű perköltséget jelölt meg, további igényről nincs tudomása, ennek alapján az elsőfokú ítéletben meghatározott 476.250 forint perköltséget vitatta.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[24] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte, mivel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és abból helytálló következtetést vont le.

[25] Az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta a felperes hivatkozása alapján azt, hogy a 2020. január 30-i megbeszélésen a felek között mi hangzott el, a munkáltató milyen tájékoztatást adott a felperes részére és az alkalmas volt-e arra, hogy a felperest lényeges tényben vagy körülményben megtévessze, illetve tévedésben tartsa. Helyesen értékelte az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat – e körben szembesítést is végzett – és jutott arra az álláspontra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a 2020. január 23-ai megbeszélés alapján tudomást szerzett arról, hogy a felperes várandós és fenntartotta azt a döntését, hogy a felperest „akkor is el kell küldeni”. Bizonyítást nyert, hogy időkorlát nélkül, az irodahelyiség elhagyásával biztosította a felperes számára, hogy a férjével telefonon konzultáljon a munkaviszony megszüntetése módjának megválasztása körében azért, hogy arról megalapozott döntést hozhasson. Mindezek után a felperes további kérdés nélkül úgy nyilatkozott, hogy a közös megegyezést választja, gondolkodási időt nem kért és aláírta a megállapodást. A jogi képviselő – ellentétben a felperesi állítással – röviden tájékoztatta a felperest, hogy várandósságára tekintettel sem az azonnali hatályú felmondás, sem a közös megegyezés esetén „nincs védve a törvény által”. A várandósság miatti munkajogi védelem – ahogy azt az elsőfokú bíróság megállapította – az azonnali hatályú felmondásra nem terjed ki.

[26] Jogi képviselője az egészségügyben való elhelyezkedés problémáira világított rá azonnali hatályú felmondás esetére és úgy fogalmazott, hogy nehézséget okoz az indokok alapján az elhelyezkedés. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra az álláspontra, nem találta bizonyítottnak azt a felperesi állítást, hogy a jogi képviselő kijelentette, hogy a közös megegyezés aláírásának hiányában a felperes jövőbeni munkavállalása ellehetetlenül. A jogi képviselő elmondta azt is, hogy a jövőbeni elhelyezkedés szempontjából nem mindegy a munkaviszony megszüntetésének módja, ami a munkaigazoláson is szerepel. E körben azonban azt kiemelte ki, hogy a felperes a keresetlevelében maga is úgy nyilatkozott, hogy a jogviszony megszüntetésekor egy dologról tájékoztatták és az teljes mértékben félrevezette, miszerint amennyiben nem írja alá a közös megállapodásról szóló dokumentumot, úgy nagy valószínűséggel a jövőben nem fog tudni elhelyezkedni az egészségügyben. A felperes erre a tájékoztatásra alapította a megállapodás megtámadását, amit az elsőfokú bíróság is rögzített ítéletében. Azok a nyilatkozatok, amelyeket az alperes, illetve jogi képviselője bizonyítottan közölt a felperessel, nem minősülnek valótlan, megtévesztő tájékoztatásnak, lényeges tényre, körülményre vonatkozó tévedésbe ejtő, illetve téves tájékoztatásnak.

[27] Az alperes törvényes képviselői személyes meghallgatásuk során egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy a 2020. január 22-i vezetőségi ülésen közösen elhatározták, hogy megszüntetik a felperes munkaviszonyát. Állításaikat alátámasztotta középvezető2, középvezető1, tanú1 és tanú2 tanúvallomása. Ebből egyértelműen megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésével összefüggő körülmény, vagyis a lényeges kötelezettségszegés – ellentétben felperesi állítással – és nem a felperes várandóssága, mint ok vezetett a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez.

[28] Hangsúlyozta az Mt. 15. § (4) bekezdésében foglaltakra utalva, hogy a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatát ekkor a felperessel még nem közölte, így a közlésre előírt határidőn belül jogszerű lehetősége volt döntésének felülbírálatára. Mindez szintén cáfolja azt a felperesi állítást, hogy a jogviszony megszüntetésének elhatározására csak azt követően került sor, amint tudomást szerzett a felperes várandósságáról.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[29] Rámutatott, hogy a jogban járatlan várandó munkavállaló megtévesztésére alkalmas, a jogi képviselőtől származó téves információkat, kijelentéseket az alperes több alkalommal is jóváhagyta nyilatkozataiban a per során. Mindezt nem értékelte az elsőfokú bíróság, kizárólag az alperes által indítványozott tanúk vallomását fogadta el, nem vette figyelembe azt a tényt, hogy az alperes a végleges döntést a jogviszonya megszüntetéséről akkor hozta meg, amikor a munkáltató tudomására jutott, hogy várandós. Az alperes törvényes képviselőivel ugyan egyezően nyilatkozott középvezető1, akinek szembesítése középvezető2-tel nem volt sikeres, ezért nyilatkozata nem vehető figyelembe. Hangsúlyozta, hogy az azonnali hatályú felmondás feltételei nem álltak fenn, ugyanakkor az alperesnek érdekében állt a közös megegyezés a munkaviszony megszüntetésére, mert ellenben munkajogi védelmet élvezett volna.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[30] A fellebbezés nem alapos.

[31] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel és a bizonyítékok egyenkénti és összességükben történő, a Pp. 279. §-ának megfelelő értékelésével a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő, érdemben helyes döntést hozott.

[32] Az irányadó tényállás szerint a felperes alperesnél fennállt határozatlan idejű munkaviszonya 2020. január 30-án a felek által aláírt közös megegyezéssel szűnt meg.

[33] A felperes a közös megegyezés megtámadását arra a megtévesztő alperesi tájékoztatásra alapította, miszerint a közös megegyezés aláírásának hiányában a munkaviszony azonnali hatályú felmondása esetén nagyon nehezen fog tudni elhelyezkedni, főként az egészségügyben. Jogszabályi alapként az Mt. 28. § (3), (5) és (7) bekezdésére utalt. Az alperes jogi képviselője a perben olyan tartalmú nyilatkozatot is tett a 2020. január 30-i

megbeszéléssel kapcsolatban, miszerint a kilépő papírokon szerepelni fog a munkaviszony megszüntetésének módja. A felperes állította, hogy a hallott információk alapján akaratnyilatkozatát nem befolyásmentesen és a tények teljes körű ismeretében tette meg, szerződéskötési akaratának hiánya a megállapodás érvénytelenségét eredményezte.

[34] A perbeli esetben a felperes maga adta elő, hogy 2020. január 30-án az alperesi ügyvezető Ügyvezető2 arról tájékoztatta, hogy a továbbiakban nem szeretnék folytatni vele a jogviszonyt és két iratra mutatott rá: egy azonnali hatályú felmondásra és a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető okiratra. Annak a körülménynek, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondást nem olvasta, azért nincs jelentősége a perbeli jogvita eldöntésénél, mert a közös megegyezés érvénytelensége körében önmagában a kilátásba helyezett azonnali hatályú felmondás indokának jogszerűsége nem vizsgálható.

[35] Nem vitatottan a munkaviszony megszüntetését a szerződéses kapcsolatban álló felek valamelyike egyoldalú nyilatkozattal teheti meg, vagy közös megegyezéses megállapodás esetén az egyik fél kezdeményezi az erre vonatkozó egyeztetést. Ez az eljárás nem ütközik jogszabályba, a másik fél eldöntheti azt, hogy a közös megegyezésre vonatkozó megállapodást aláírja-e vagy sem. Az alperes által előre megfogalmazott, a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését tartalmazó irat csupán a munkáltató ajánlatának minősült, amely csak a felek aláírását követően váltotta ki a célzott joghatást. Utóbb a megállapodás kizárólag akkor lehet érvénytelen, ha az jogszabályba ütközik, vagy ha a fél az Mt-ben rögzített feltételek teljesülésével sikeresen megtámadja azt. Ebben a körben azt kellett vizsgálni, hogy volt-e akarathajlító hatása a felperes esetében az általa hivatkozott alperesi magatartásnak.

[36] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg ítéletében, hogy a felperes jövőbeni elhelyezkedésének nehézségeivel kapcsolatos alperesi kijelentés körében az alperes megtévesztő eljárásának értékelésénél van jelentősége, a megállapodás megkötésére befolyással bíró minden olyan lényeges körülménynek vagy ténynek, amely a jognyilatkozat további sorsát a jognyilatkozat joghatásának alakítására alkalmas. Az elsőfokú bíróság helyesen bizonyítási eljárást folytatott le a beszélgetés körülményeinek tisztázására, és megállapította, hogy az alperes a felperes által sem vitatottan tájékoztatást adott arról, hogy a munkaviszonyt meg kívánja szüntetni és helyesen állapította meg, hogy a felperes választási lehetősége a jogviszony megszüntetésének módjára terjedt ki. Igazolást nyert, hogy az alperes ügyvezetője (Ügyvezető2) és jogi képviselője (alperes jogi képviselője) jelenlétében a helyzet feszültségéből adódó körülményeken túlmenően a beszélgetés nyugodt légkörben zajlott, az alperes lehetőséget biztosított a felperesnek egyeztetésre, telefonálásra. Helytállóan mérlegelte az elsőfokú bíróság azt a körülményt is, hogy a felperes a telefonálást követően további gondolkodási időt nem kért, döntése meghozatalához további kérdésekkel nem fordult a munkáltatójához.

[37] Az elsőfokú bíróság helyesen, a bizonyítási eljárás alapján ítéleti bizonyossággal azt tudta megállapítani, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetésekor a nehezebb elhelyezkedésről adott tájékoztatást a felperesnek arra az esetre, ha nem közös megegyezéssel

szűnik meg a jogviszony. Egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által kifejtett indokok alapján azzal, hogy mindez nem jelentett lényeges tényre, körülményre vonatkozó megtévesztést, amely miatt a felperes közös megegyezésre vonatkozó jognyilatkozata sikeres megtámadható lenne és a megállapodás érvénytelenségét eredményezné.

[38] A felperes ugyan a megtámadás során nem hivatkozott az alperes perben előadott, a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolások tartalma miatti tájékoztatásra, mint akaratát befolyásoló körülményre, de ennek értékelését is helytállóan végezte el az elsőfokú bíróság. E körben arra mutat rá a másodfokú bíróság, hogy a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló részére ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat az Mt. 80. § (2) bekezdése értelmében. Az Mt. ezeknek az igazolásoknak a tartalmát nem részletezi, az igazolások tekintetében a külön jogszabályokban foglaltakat kell alkalmazni. Így nem csak a fellebbezés mellékleteként becsatolt „munkáltatói igazolás a munkaviszony megszűnéséről” elnevezésű igazolást kell kiállítania a munkáltatónak, hanem további okiratokat is. Az adóigazolás kiállítási kötelezettségről, az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: Art.) 77. § (1) bekezdése rendelkezik, az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazoló lap kiállításáról a 34/2009. (XII. 30.) SZMM rendelet. Annak 2019. március 29-től hatályos 1. § (1) bekezdése szerint a munkaadó az álláskeresői járadékra, valamint az álláskeresői segélyre való jogosultság, továbbá ezen ellátások összegének megállapításához szükséges adatok nyilvántartásához a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 36/A. §-ában meghatározott igazoló lapot a (4) bekezdésben megállapított tartalommal köteles kiállítani. A (4) bekezdés cg) pontjának értelmében az igazoló lap tartalmazza többek között a jogviszony Flt. 58. § (6) bekezdés a) vagy b) pontja szerinti megszűnésére, megszüntetésére vonatkozó kitélt.

[39] Ugyancsak nem képezte az alpereshez címzett írásbeli nyilatkozat részét és a felperes a keresetlevelében sem utalt az alperesi jogi képviselő által előadott nyilatkozatára a munkavállaló munkájának írásbeli értékelésével kapcsolatosan. Helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság, a felperes nem állította, hogy ilyen tartalmú kijelentés befolyásolta a közös megegyezés aláírására vonatkozó szándéka kialakításában, ezért sem a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolás, sem az értékelés körében az alperes által előadottak önmagában akaratelhajlító nyilatkozatként, a felperes befolyásolására alkalmas körülményként nem értékelhetőek. Az Mt. 81. § (1) bekezdésében szabályozza az írásbeli értékelés jogintézményét és jogorvoslatot biztosít annak esetleges téves tartalmát illetően.

[40] A megtámadás szempontjából nem volt jelentősége annak a körülménynek sem, hogy a felperes várandós volt, és ezt a felperes mikor közölte a jelenlévőkkel 2020. január 30-án. Az alperes a felperes által igénybevehető társadalombiztosítási ellátásokról nem adott téves tájékoztatást, ilyet a felperes maga sem állított, mindez a megbeszélés tárgyát nem képezte. Továbbá az alperes képviselői, illetve tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy az alperes mindkét ügyvezetője 2020. január 23-án tudomást szerzett arról, hogy a felperes várandós. Középvezető1, tanú1 és tanú2 tanúvallomása azt is alátámasztották, hogy az alperes ügyvezetői – a munkáltatói jogkör gyakorlói – a 2020. január 22-i vezetői értekezleten eldöntötték azt, hogy megszüntetik a felperes jogviszonyát, az általuk egybehangzóan

előadottak cáfolatára középvezető² nyilatkozata nem volt alkalmas. A felperest munkajogi védelem azonnali hatályú felmondás és közös megegyezés esetén sem illette meg a munkaviszony megszüntetése kapcsán, ezért a megtévesztés körében a megállapodás aláírását befolyásoló körülményként nem értékelhető, hogy a felperes mikor közölte a várandósságát.

[41] A felperes megalapozatlanul kifogásolta a perköltségre vonatkozó döntést is. Az alperes a perköltségigényét 375.000 forintban számította fel költségjegyzék nyomtatványon, valamint szóban az ítélethozatalt megelőzően a tárgyaláson bejelentette, hogy a korábbiaktól eltérően áfa-körbe tartozik. A Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése alapján a költségfelszámítás ilyen módjára jogszerű lehetősége volt az alperesnek. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor az alperesi bejelentés szerint a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4/A. § (1) bekezdésében foglaltak figyelembevételével az áfa-tartalom felszámításával határozott az egyébként ezt meghaladóan a felperes által nem vitatott összegről.

[42] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rendelkezés

[43] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 82. § (1) - (3) bekezdése és 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes másodfokú perköltségének viselésére. Ennek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) és (2) bekezdése alapján mérsékelt összegben állapította meg, figyelemmel arra, hogy a másodfokú bíróság tárgyalást nem tartott és az alperes egy beadványt csatolt a fellebbviteli eljárásban.

[44] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az Illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított – a fellebbezéssel vitatott követelés (3.707.823 forint) alapul vételével – fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[45] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2022. szeptember 13.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró

