



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.151/2021/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Kosik Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe I/3., ügyintéző: dr. Kosik Barbara ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek a dr. Kőszegi Márk kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes** (Cím1.) alperes ellen munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodás megtámadása miatt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.273/2020/26. számú – és 32. sorszám alatt kiegészített – ítélete ellen a felperes által 27. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per fő tárgya tekintetében helybenhagyja, az illetékfizetési kötelezettség körében megváltoztatja, a felperes illetékfizetési kötelezettségét mellőzi azzal, hogy a 180.300 (egyszáznyolcvanezer-háromszáz) forint elsőfokú eljárási illetéket az állam viseli.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (egyszázezer) forint másodfokú perköltséget, a le nem rótt 617.300 (hatszázötvenhét ezer-háromszáz) 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 2021. január 21-én kelt 24.M.70.273/2020/26. számú ítéletével és annak 2021. május 11-én kelt 32. sorszám alatt kiegészített ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 523.875 forint perköltség és 180.300 forint illeték megfizetésére.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes az alperes jogelődjénél 1988. december 12-től állt munkaviszonyban, utolsó munkaköre csoport koordinátor volt és az általa vezetett csoport munkavédelmi feladatokat látott el.

[3] A felperes 2019. február 22-én öregségi nyugdíj megállapítása iránti igényt terjesztett elő, melyet a közigazgatási szerv a 2019. augusztus 15-én kelt határozatával bírált el. Ebben 2019. január 1-i folyósítási kezdettel 40 év 138 nap jogosultsági idő figyelembevételével öregségi nyugdíjat állapított meg részére. A határozatot a felperes annak kézhezvétele után leadta az alperesnél.

[4] 2019. december 10-én humánterületi vezető a humán terület vezetője és munkahelyi vezető, a felperes munkahelyi vezetője közölte a felperessel, hogy a továbbiakban nem tartanak igényt a munkájára és a jogviszony megszüntetésére közös megegyezést ajánlottak. Ezt a felperes nem fogadta el, így a munkáltató képviselőjében eljáró személyek azt közölték, hogy elindítják a felmondási folyamatot, mivel a felperes munkaviszonya nyugdíjazására tekintettel indokolás nélkül megszüntethető.

[5] A felperes ezt követően egyeztetett az alperes akkori vezérigazgatójával, majd 2020. január 10-én a felek aláírták a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodást. Ennek értelmében a felperes munkaviszonya 2020. május 31. napjával szűnt meg és 2020. március 1-től az alperes mentesítette a felperest a munkavégzési kötelezettség alól. Az alperes vállalta, hogy 2020. március 6. napjáig kifizeti a felperesnek a munkaviszony végéig járó munkabérét, pénzben megváltja ki nem vett szabadságát és kiadja a szükséges igazolásokat. A megállapodás tartalmazta a kereset indítás lehetőségére történő kioktatást és azt a kitétele, hogy a felek a megállapodást elolvasás és értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt helybenhagyólag aláírták.

[6] A felperes jogi képviselője útján 2020. február 3-án az alperes vezérigazgatójához intézett levélben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 28. § (3) bekezdésére hivatkozással megtámadta a megállapodást. Ebben előadta, hogy a megállapodás aláírásakor és az ahhoz vezető folyamat során az alperes megtevésztette, belekényszerítette egy olyan helyzetbe, amelyből előnyös módon nem tudott kikerülni, az alperesnek a nyugdíj korhatár betöltéséig, azaz 2021. május 5. napjáig történő továbbfoglalkoztatására vonatkozó ígérete nélkül nem kérelmezte volna a nők részére járó kedvezményes nyugdíjat. Mindezzel olyan hátrányos helyzetbe került, hogy kénytelen volt aláírni azt a megállapodás, amely számára messze nem a legjobb ajánlatot tartalmazta. Mindezekon túl előadta, hogy a megállapodást aláírásakor nem tudta kellően végig olvasni és értelmezni, így nem észlelte, hogy nem úgy tartalmazza a megszüntetés feltételeit, ahogy azt előtte egyeztetették, illetve ahogy a juttatásokra jogosult lenne (teljesítménybér és cafeteria juttatás nem szerepelt benne). Kifogásolta, hogy a megállapodásokkal ellentétben az sem szerepel az okiratban, hogy 2020. január 15. és február 29. között otthonról végezheti a munkáját és ezt követően mentesítést kap a munkavégzés alól.

[7] Az alperes a 2020. február 20-án kelt válasziratában a megtámadást nem fogadta el, mivel álláspontja szerint megtévesztésre, kényszerítésre a közös megegyezés aláírásakor nem került sor.

[8] Az elsőfokú bíróság az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontja és 14. §-a, továbbá a 28. § (1), (3), (7) és (8) bekezdése alapján a kereseti kérelmet nem találta megalapozottnak.

[9] Mindenekelőtt volt vezérigazgató és humánerületi vezető tanúk vallomása alapján megállapította, hogy a megállapodás a munkáltató akaratát teljes egészében tartalmazta. A felperes esetében hangsúlyozta, hogy a felperes nem létező megállapodásra nem hivatkozott az akarategység hiánya okán. Értékelte, hogy a felperes aláírta a megállapodást, annak tartalmával kapcsolatosan az aláírásakor kifogást nem jelzett, csak ezt követően fordult humánerületi vezetőhöz további kifizetéseket (bérlet, teljesítménybér és cafeteria) kérve. Mindez azonban a felperes szerződéskötési akaratának hiányát, azt, hogy a felperes a szándékától eltérő tartalommal írta volna alá a megállapodást, nem igazolta. A felperes személyes meghallgatása során maga adta elő, hogy a megállapodás aláírásakor azt mérlegelte, hogy a kedvezőbb közös megegyezést vagy az indokolás nélküli felmondást írja-e alá. A felperes pedig a felmondáshoz képest előnyösebb helyzetbe került, mivel két havi plusz juttatást kapott és az eredetileg tervezett, 2020. március 31-e helyett két hónappal későbbi megszüntetésben állapodott meg. Mindezek okán a megállapodás tartalmával kapcsolatos kifogásokat figyelmen kívül hagyta.

[10] Rögzítette, hogy az Mt. 28. § (1) bekezdése alapján a megállapodás megkötésekor tanúsított alperesi magatartás alapján kellett vizsgálni a megtévesztés tényét, ugyanakkor a felperes megtévesztő magatartásként a megállapodás létrejöttéhez képest egy jóval korábbi, 2017. decemberi eseményre hivatkozott. Ennek értelmében nyugdíj igényét olyan alperesi ígéretre figyelemmel nyújtotta be, miszerint az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig – nyugdíj mellett – az alperes foglalkoztatni fogja. Mindezt ugyan a megtámadási határidő Mt. 28. § (7) bekezdése szerinti kezdő időpontjára utalva figyelembe vette, de arra a megállapításra jutott, hogy a felperes e körben tett előadását nem tudta bizonyítani. Értékelte, hogy humánerületi vezető és munkahelyi vezető tanúk úgy nyilatkoztak, nem tettek olyan kijelentést a felperesnek, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig foglalkoztatásra kerül. tanú tanúvallomásából is csak annyi volt megállapítható, hogy egyes munkavállalókat a nyugdíj mellett is foglalkoztatja az alperes, ahogy ez több hónapon keresztül a felperes esetében is megvalósult. Úgy foglalt állást, hogy csak távoli összefüggést mutatnak a felperes nyugdíjazásának körülményei a megállapodás aláírásával. A felperesnek – helyesen – 2019. decemberében humánerületi vezető és munkahelyi vezető részvételével tartott megbeszélésen ugyanis fel kell ismernie, hogy a munkáltató a foglalkoztatását a továbbiakban nem szeretné. Ezt követően pedig hosszas tárgyalási folyamat eredményeként alakult ki a megállapodás tartalma, azok után, hogy a felperes kérte a közös megegyezéssel megszüntetést.

[11] Nem adott alapot a megtévesztésre az a körülmény sem, hogy az alperes a munkaviszony indokolás nélküli felmondással történő megszüntetését helyezte kilátásba, amit alátámaszt a Kúria BH2002.74 számú döntése. Azt sem találta megállapíthatónak, hogy az alperes „vette rá” a felperest arra, hogy a nyugdíj igényét benyújtsa a hatóságnál azért, hogy utána a munkaviszonyt indokolás nélkül fel tudja mondani. A felperesnél 2017. novemberében érdeklődött az alperes a nyugdíjba vonulásával kapcsolatos szándékáról, majd a felperes az igényt 2019. februárjában nyújtotta be a kormányhivatalnál, azt követően, hogy humánterületi vezetőhöz 2019. január 30-án e-mailt intézett a nyugdíjjal kapcsolatos beszélgetés lehetőségéről. Mindezek nem támasztják alá, hogy az alperes határozott ígéretet tett volna a felperesnek az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig való továbbfoglalkoztatásáról.

[12] Megalapozatlannak találta a felperes hivatkozását arra nézve is, hogy kényszerhelyzetben volt a közös megegyezés aláírásakor, mert a munkáltató részéről humánterületi vezető kész helyzet elé állította. E körben arra volt figyelemmel, hogy a fentiek szerint egy hosszabb tárgyalási folyamat előzte meg a megállapodás aláírását, ennek keretében a felperes a vezérigazgatónál is járt és ezek eredményeként alakult ki a megállapodás tartalma, a munkaviszony megszüntetésének időpontja. humánterületi vezető tanúvallomása alapján megállapította, hogy az aláírás napján a felek hosszabb ideig beszélgettek, a megbeszélés nem néhány percig tartott, kifejezetten támogató volt humánterületi vezető magatartása és a felperes maga nyilatkozott úgy, hogy azt kellett eldöntenie, hogy elfogadja-e a megállapodást vagy munkáltató egyoldalú, indokolás nélküli azonnali hatályú jogviszony megszüntetését választja. Mindezekből következően a felperes pontosan felmérte, hogy milyen lehetőségei vannak a jogviszonyát illetően. Mindezeket túl rámutatott, a megtámadásban a kényszerhelyzet kapcsán a felperes csak arra hivatkozott, hogy a megállapodás nem tükrözte az akaratát, így ennek tényét nem kellett vizsgálnia, ugyanakkor mégis kitért arra, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján nem is volt megállapítható a kényszerhelyzet fennállta. A megbeszélés hangneme nyugodt volt, a felperes a hosszas tárgyalási folyamat lezárásaként elgondolkozhatott arról, hogy aláírja-e a megállapodást vagy a munkáltató egyoldalú intézkedését választja, amit már jóval korábban kilátásba is helyezett. Mindezekből következően a jogviszony megszüntetésének jogellenességére vonatkozó kereseti kérelmet elutasította.

[13] A 2020. évi teljesítménybér megfizetése iránti kereseti kérelmet szintén nem találta megalapozottnak. Egyrészt rámutatott, hogy a jogviszony megszüntetésére irányuló megállapodásban a felek erre a juttatásra nem tértek ki az esedékesség hiányában. Másrészt az alperes teljesítménybérezési rendszerére vonatkozó 2/2018/1. számú együttes utasítás 59., 39., 21. és 46. pontja és humánterületi vezető tanúvallomása alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felperes a 2020. évi teljesítménybérre nem jogosult. Erre az évre a teljesítménycélok nem kerültek elfogadásra a rendszer megnyitásának hiányában, az alperesi a szabályzat értelmében a teljesítendő célok feltöltése csak akkor minősült kitűzésnek, ha azt a munkáltató visszaigazolta és a munkavállaló az aláírásával elfogadta. A tanú elmondása szerint a felperes a munkaviszonyának megszűnéséig ilyenre nem került sor, ezt a nyilatkozatot a felperes nem tette vitássá.

[14] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 80. §-a és 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes által

felszámított perköltség viselésére, minimális mértékben csökkentve az igazoltan figyelembe vehető munkaórák számát. A felperest a munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága hiányában a Pp. 101. § (1) bekezdése alapján kiegészítő ítéletében kötelezte az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték viselésére.

A felperes fellebbezése

[15] Az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében a felperes annak megváltoztatását és a munkaviszonya helyreállítása mellett – a Pp. 521. § (2) bekezdésére figyelemmel – a fellebbezésben módosított összegű keresete szerinti marasztalását kérve az alperesnek. Másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, egyben perköltségigényt is bejelentett. Jogszabálysértésként a Pp. 2. § (2) bekezdését, 276. § (1) bekezdését és 279. § (1) bekezdését jelölte meg.

[16] Érvelése szerint az elsőfokú ítélet téves következtetéseken nyugszik, megalapozatlan és jogszabálysértő. Tévesen értelmezte az elsőfokú bíróság a közös megegyezés tartalmát, nem vette figyelembe, hogy azt nem közösen alakították ki a felek. Nem értékelte, hogy a közös megegyezés aláírásáig bízott abban, hogy a munkaviszony nem kerül megszüntetésre, így azokat az igényeit sem tudta közölni a munkáltatóval, hogy mit szeretne befoglaltatni a megállapodásba, a plusz 2 havi juttatás is kizárólag a munkáltató egyoldalú döntése volt, amit alátámasztott a volt vezérigazgató tanúvallomása. Kiemelte ugyanakkor, hogy humánterületi vezető tanúvallomása ennek annyiban ellentmondott, hogy az alperes, mint köztulajdonban álló társaság, közös megegyezés esetén sem adhatott több juttatást, mint munkáltatói felmondás esetén. Ezzel szemben a közös megegyezés tartamát az alperesi jogelőd mégis tudta alakítani.

[17] Az elsőfokú bíróság által értékelt „hosszas tárgyalási folyamat” nem a közös megegyezés tartalmának kialakításáról, hanem arról szólt, hogy a jogviszony megszüntetésre kerüljön-e, ha igen mikor, milyen módon szűnjön meg. Az, hogy az aláírást követően e-mailt írt humánterületi vezető részére, hogy miben nem állapodtak meg és mit kell még a jogviszony lezárásával kapcsolatosan átbeszélni, éppen az támasztja alá, hogy szándékától eltérő tartalommal került aláírásra a megállapodás. Kiemelte továbbá, hogy semmiképp sem valósult meg a megszüntetéskor a „előnyös helyzet” mivel, ha nem lett volna nyugdíjas a megszüntetéskor, akkor az Mt. 77. § (3) bekezdés f) pontja és (4) bekezdés c) pontja szerinti juttatásokra lett volna jogosult.

[18] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság megtévesztésével kapcsolatosan összemosta humánterületi vezető és munkahelyi vezető kijelentéseit, mivel azok eltérő időpontban és vonatkozásban hivatkoztak a továbbfoglalkoztatására és figyelmen kívül hagyta tanú2 tanúvallomását is. Az alperes által tett ígéretre vonatkozóan humánterületi

vezető volt vezérigazgató és munkahelyi vezető nem tudtak nyilatkozni, tanú is csak az alperes gyakorlattal kapcsolatosan és tanú2 volt az, aki egyértelműen megerősítette, hogy a 2017. év végi megbeszélésen az alperes ígéretet tett a továbbfoglalkoztatására.

[19] Kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság az eljárás folyamán nem kérdőjelezte meg azt a tényt, hogy 2017. decemberében nyújtotta be első ízben a nyugdíj megállapítására irányuló kérelmét és ezt az alperes sem vitatta érdemben. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság ítéletében ettől eltérő megállapítást tett, így perbeli állítása alátámasztására a Pp. 373. § (3) bekezdésére hivatkozva a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság 2018. január 9-én kiadott tájékoztatását és az erre 2018. január 22-én adott válaszát csatolta a fellebbezése mellékleteként hivatkozva. A 2019. február 22-i igénybejelentéssel kapcsolatosan arra mutatott rá, hogy a hosszas adategyeztetés miatt a korábbi kérelmét visszavonta és új kérelem benyújtását követően a 2019. augusztus 15-i keltű határozattal került megállapításra a nyugdíja.

[20] A TÉR juttatás körében kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a közös megegyezéssel a jogviszonyt véglegesen lezárták és e megállapodásnak a jogviszonnyal kapcsolatos minden kérdéskörre ki kell terjednie, így azon juttatásokra is, amelyek a közös megegyezés időpontjában még nem voltak esedékesek. A részére kiírt teljesítménycélokat – melyekkel munkaidején kívül foglalkozott – teljesítette, így az elvégzett munka után a teljesítésből adódóan díjazásra vált jogosulttá, függetlenül attól, hogy azok kitűzése elmaradt. Jelezte továbbá, hogy az elsőfokú ítéletben a fellebbezésben részletezettek szerint a dátumok kapcsán elírások szerepelnek és mivel az elsőfokú bíróság a pert megelőző folyamatok dátumait keverte, így téves következtetést vont le azokból, ennek eredményeképpen pedig téves és megalapozatlan döntést hozott.

[21] Másodlagos fellebbezési kérelmének – azaz az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének – indokául arra hivatkozott, hogy a nyugdíj megállapítására irányuló, 2017. évben beadott kérelmével kapcsolatosan semmilyen bizonyítást nem rendelt el az elsőfokú bíróság. Ugyanakkor ezen alapuló következtetéseire döntésében igen nagy hangsúlyt fektetett, mindez pedig olyan jogszabálysértés, mint a Pp. 380. § c) pontja alapján az ítélet kötelező hatályon kívül helyezését indokolja. A hibás dátumok alapján a cselekmények sorrendjét is hibásan állapította meg az elsőfokú bíróság, a hibás következtetések az ügyben hozott érdemi döntésre is kihatottak, e körben a bizonyítási eljárás kiegészítése, a cselekmények sorrendje kapcsán a tanúk ismételt meghallgatása szükséges.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[22] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján, egyben másodfokú perköltség igényt is előterjesztett.

[23] Érvelése szerint helytelenül állította a felperes, hogy a tanúk nyilatkozatait az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte. A megtévesztés a közös megegyezés aláírásakor objektíve nem állt fenn, az elsőfokú bíróság az eljárási és anyagi jogszabályoknak megfelelően foglalt állást ebben a kérdésben. Nem annak van ugyanis relevanciája, hogy a megállapodás egyes elemei kinek a javaslata alapján épültek be a dokumentumba, hanem annak, hogy mindkét fél elfogadta és aláírta azt. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a felek akarategyezőségét a megállapodás tartalma körében és a felperes által kifogásoltak (a munkaviszony zárónapjának 2 hónappal való módosítása, alperes köztulajdonban álló társasági minősége, felperes aláírást követő további egyeztetésekre irányuló kérése) a közös megegyezés jogszerű létrejöttére nem bírnak relevanciával. Jelentősége annak a körülménynek volt, hogy a felperes számára legkésőbb 2019. év végére nem lehetett kétséges a munkaviszony megszüntetésére irányuló alperesi szándék, ezt helyesen az elsőfokú bíróság is megállapította. Amiatt, hogy a felperes a jogviszony megszüntetésekor nyugdíjas volt, nem értékelhető az sem, hogy ennek hiányában milyen felmentési idővel és végkielégítéssel számolhatott volna.

[24] Kiemelte, hogy a felperes a fellebbezésében maga is úgy nyilatkozott, hogy a tanúk egyike sem tett a megtévesztéssel kapcsolatos állítását alátámasztó nyilatkozatot. tanú2 csupán a felperestől hallotta azt, hogy a munkáltató ígéretet tett a továbbfoglalkoztatására, e vallomás tartalmára jogszerűen ítéleti döntést nem alapíthatott az elsőfokú bíróság.

[25] A Pp. 4. § (2) bekezdésre, 265. § (1) bekezdésére és 373. § (2) és (3) bekezdésére utalva azt hangsúlyozta, hogy a fellebbezési eljárásban a felperes számára az elsőfokú eljárásban ismert tényre vonatkozó új bizonyíték, új tényállítás nem fogadható be. Az ügy érdemére pedig nem volt kihatással az, hogy az esetlegesen tévesen került jegyzőkönyvezésre a nyugdíj megállapítási kérelem beadásának dátuma.

[26] Megalapozottan utasította el a felperes TÉR juttatásra vonatkozó igényét is az elsőfokú bíróság, mivel az e jogcímen támasztott követelés a munkáltató irányadó szabályzatába ütközik. Ennek értelmében ugyanis - ahogy azt az elsőfokú bíróság is megállapította - a teljesítménycélok akkor tekinthetőek kitűzöttnek, ha a munkáltató azokat visszaigazolta és a kiírást a munkavállaló az aláírásával elfogadta. Mindezekre a felperes esetében nem került sor. A fellebbezésben jelzett elírások sem voltak kihatással az ügy érdemére, szövegkörnyezetükben és kontextusukban értelmezve azokat megállapítható, hogy elírásokról van szó, az elsőfokú bíróság azonban az egyes történések időbeli sorrendjét nem állapította meg tévesen és azt sem igazolható, hogy téves következtetéseket vont volna le.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] A fellebbezés nem alapos.

[28] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő, Pp. 279. §-ának megfelelő értékelése alapján helyesen állapította meg és a jogvita érdemében helyes döntést hozott.

[29] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes fellebbezésében hivatkozott, a Pp. 380. § c) pont szerinti kötelező hatályon kívül helyezési ok, illetve a 381. § szerinti, a bizonyítási eljárás nagyfokú hiányossága miatti hatályon kívül helyezési ok nem állt fenn. A felperes által megjelöltek ezeknek a jogszabályi kritériumoknak nem felelnek meg, az ítélet törvényben előírt kötelező tartalmi elemei nem hiányoznak és az ügy érdemére kiható lényeges eljárási szabálysértést sem észlelt a másodfokú bíróság.

[30] Az érvénytelenség a szerződés keletkezési folyamatához kapcsolódó jogintézmény, annak megkötésénél felmerülő hibát a megkötésének időpontjában kell értelmezni és vizsgálni. Az Mt. 28. § (3) bekezdése értelmében a megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart. A perbeli esetben azt kellett vizsgálni, hogy a 2020. január 10-én tett, a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó felperesi jognyilatkozat szenvedett-e a felperes által hivatkozott megtévesztés miatti akarathibában. A bizonyításra kötelezett fél a felperes volt.

[31] Az érvénytelenség a munkaviszonyban tárgyban született kúriai joggyakorlatelemző csoport összefoglaló véleménye rögzíti, hogy a tévedéshez képest a megtévesztés esetében nem elegendő, hogy valaki felismerhette a másik fél tévedését, hanem egy szándékos és célzatos magatartás is szükséges. A másik fél tévedését ilyen esetben a fél tudatosan fejt ki a megtévesztésével, ami lehet aktív magatartás (dolus malus), vagy akár valamilyen lényeges körülmény elhallgatása is (reticentia).

[32] A felperes a közös megegyezést arra hivatkozva támadta meg, hogy a nők részére járó kedvezményes nyugdíj iránti kérelmét az alperes azon ígéretében bízva nyújtotta be, hogy a nyugdíjkorhatár betöltéséig, azaz 2021. május 5-ig továbbfoglalkoztatja. Ezt az alperes nem tartotta be, megtévesztette. Ezen kívül a megállapodás aláírásakor is megtévesztette, „belekényszerítette” egy olyan helyzetbe, amely számára nem volt előnyös.

[33] A periratok alapján megállapítható a felperes a megállapodás aláírásakor már maga sem gondolta, hogy az alperes a megszüntetés után újra munkaviszonyt létesít vele. Az állítása szerinti és az alpereshez címzett megtámadási nyilatkozatban is megjelölt megtévesztés tehát nem a közös megegyezés aláírásához, hanem az öregségi nyugdíj iránti igény előterjesztéséhez kapcsolódott, ami ebből következően a megtámadott jognyilatkozat érvényességét nem érinti. Ennél fogva nem volt jelentősége a per eldöntésénél annak, hogy a nyugdíjkérelmet először pontosan milyen időpontban adta be a felperes, emiatt a bizonyítási eljárás kiegészítésére sem volt szükség. Továbbá az sem bírt jelentőséggel, hogy a felperes

továbbfoglalkoztatásával kapcsolatban több hónappal a közös megegyezés aláírása előtt az alperes vezetői részéről milyen nyilatkozatok hangzottak el.

[34] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint 2019. december 10-én az alperes tájékoztatta a felperest arról, hogy nem tart igényt a munkájára és közös megegyezéssel megszüntetést ajánlott fel. Ezt a felperes nem fogadta el, így az alperes elindította a felmondás előkészítését. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a közös megegyezés aláíráshoz vezető folyamatokat, azt, hogy az alperes 2019. decemberében már tájékoztatta a felperest arról, mivel nyugdíjasnak minősül, szándékában áll a jogviszonyát erre a minőségére tekintettel indokolás nélkül megszüntetni, amelyre az Mt. 66. § (9) bekezdése alapján egyébként jogszerű lehetősége volt. A felperes ezt követően maga kérte azt 2019. december végén, hogy az egyoldalú munkáltatói intézkedés helyett közös megegyezés jogcímén szűnjön meg a jogviszony.

[35] A másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyetértve állapította azt meg, hogy a felperes részére alternatíva rendelkezésre állt a jogviszonya megszüntetése kapcsán, a döntését saját szempontjai figyelembevételével hozta meg, mérlegelte azt, hogy a jogviszonya közös megegyezés jogcímén vagy a munkáltató által előzetesen tervezett indokolás nélküli felmondással kerüljön lezárásra. A felperes már a megtámadásban is rögzítette, a megszüntetés feltételeiről egyeztetett az alperessel. Továbbá a felperes személyes meghallgatásakor azt is maga adta elő a 2020. január 10-ei megállapodást úgy írta alá, hogy humánterületi vezetősal a humán terület vezetőjével tárgyaltak annak részleteiről. Nem vitatta, hogy az egyeztetés nyugodt légkörben történt, elmondhatta azt, hogy milyen igényei vannak és arról is tudott, hogy a munkáltató ezt az ajánlatot nem kívánja megváltoztatni. A munkáltató álláspontját ismerve dönthetett volna szabad akaratából akként, hogy a megállapodást nem írja alá, de igényei elutasítása ellenére is úgy gondolta, hogy a közös megegyezés kedvezőbb számára, mint a munkáltatói felmondás. Mindezek okán alaptalanul állította a felperes a megállapodás érvénytelenségét, a munkáltató szándékos megtévesztő magatartása nem volt megállapítható. A megállapodás aláírását megelőző egy hónapos időtartam, illetve az említett megbeszélés is cáfolta, hogy a felperes kényszerhelyzetben írta alá a közös megegyezést.

[36] A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése a munkaviszony megszüntetéséről az egyik fél másikhoz intézett ajánlatával és annak elfogadásával jön létre. Önmagában ezért az a körülmény, hogy a 2020. január 10-i keltű közös megegyezéssel ajánlatot a munkáltató szövegezte, nem eredményez megtévesztést. Az okirat aláírásával a felperes maga is egyértelműen kifejezésre juttatta azt a félreérthetetlen szándékát, hogy a munkaviszonyt a megállapodásban meghatározott időpontban és feltételekkel meg kívánja szüntetni.

[37] Helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság azt is, hogy – a bírói gyakorlatnak megfelelően (BH2002.74.) – önmagában a jogviszony megszüntetésének a kilátásba helyezése, ami a perbeli esetben egy indokolás nélküli felmondás volt, nem jelent kényszerhelyzetet. A közös megegyezésre az alperes által a felperes felé jelzett, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó munkáltatói szándékot követően csak több, mint egy hónappal később, 2020. januárjában került sor, azt követően, hogy kifejezetten a felperes

kérése volt a „kilátásba helyezett” egyoldalú munkáltatói intézkedés közlése helyett a kétoldalú jognyilatkozattal való megszüntetési módozat elfogadása. Az a körülmény pedig, hogy esetlegesen a felperes milyen juttatásokban részesült volna, ha nem nyugdíjas munkavállalóként szünteti meg egyoldalú jognyilatkozattal az alperes a jogviszonyt, értelemszerűen relevanciával nem bírhat. Ennek mérlegelése a közös megegyezés aláírásakor nem merülhetett fel, ezáltal a felperes akaratát hajlító alperesi magatartásként és tévedésként sem értékelhető.

[38] Arra helytállóan utalt a felperes a fellebbezésében, hogy az elsőfokú ítélet indokolásában több esetben elírás történt a perbeli események dátumának leírásakor, mindez azonban érdemben az elsőfokú döntés helyességét nem befolyásolta. Abból ugyanis egyértelműen megállapítható, hogy a felek között 2017. őszétől már egyeztetés volt a felperes nyugdíjazásának lehetséges időpontjáról, továbbá az elsőfokú bíróság a tényállásban helyesen rögzítette humánerületi vezető HR vezető, munkahelyi vezető, a felperes közvetlen munkahelyi vezetőjének és a felperes közötti egyeztetés időpontját 2019. december 10. napjában és helyesen tartalmazza a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodás aláírásának 2020. január 10-i dátumát is.

[39] A TÉR juttatással kapcsolatosan is megalapozatlanul kifogásolta az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését a fellebbezés. A felperes a juttatásra való jogosultságát kizáró ítéleti érvelést támadta azzal, hogy maga sem állította, hogy a 2020. évi teljesítménycélok kitűzése a szabályzatban foglaltaknak megfelelően megtörtént volna. E körben részletes tényelőadást nem tett, de a rendelkezésre álló adatok sem támasztják alá, hogy a felperes a részére kiírt teljesítménycélokat teljesítette. Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy az alperesi szabályzat, valamint humánerületi vezető és tanú tanúk vallomása alapján megállapítható volt, hogy a teljesítménybérézési rendszerre vonatkozó szabályok értelmében a célkitűzés csak akkor érvényes, ha a munkavállalók a célkitűzéshez megadott online felületen azt elfogadják. 2020. évben a felperes esetében ilyen – általa sem vitatottan – nem történt, tényleges munkavégzésének ideje alatt (2020. február 28-ig) a TÉR rendszer nem nyílt meg. Ennek hiányában a munkavállalói többletjellemzőkhez kötődő juttatási formára való jogosultság a perbeli esetben nem állapítható meg.

[40] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a per főtárgya tekintetében helybenhagyta.

[41] Ugyanakkor észlelte a másodfokú bíróság, hogy a felperes a kiegészítő ítéletben rögzítettekkel szemben a Pp. 525. § (1) bekezdése és a 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. § b) pontja alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, tekintettel arra, hogy a havi munkabére a jogviszonyának megszűnésekor 643.000 forint volt. A jogosultság feltételeinek fennállását a Pp. 525. § (3) bekezdése alapján hivatalból vizsgálta az ítéltábla. A Pp. 95. § (1) bekezdés c) pontja alapján a felperes mentesül az illetékfizetési kötelezettség alól, ezért az arra vonatkozó megállapítást mellőzte az elsőfokú ítéletből a másodfokú bíróság és megállapította, hogy az elsőfokú eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

Záró rendelkezések

[42] A másodfokú bíróság a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező felperest az alperes másodfokú eljárással felmerült perköltségének viselésére, ennek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (5) és (6) bekezdése alapján állapította meg. A mérséklés során arra volt figyelemmel, hogy az alperes a fellebbezési eljárásban egy beadványt készített és a másodfokú bíróság egy tárgyalást tartott.

[43] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a másodfokú eljárással felmerült Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[44] A pertárgy értéke a fellebbezési eljárásban a Pp. 512. § (1) bekezdése alapján az egy évi távolléti díj összegében ($643.000 \times 12 = 7.716.000$ forint) alakult.

Budapest, 2021. október 21.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró