



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.022/2023/6.

A felperes:

felperes neve (felperes lakcíme)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Gyenge Balázs ügyvéd (jogi képviselő címe)

Az alperes:

alperes neve (alperes székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Varga Imre ügyvéd (5600 Békéscsaba, Kinizsi u. 13.)

A per tárgya:

határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése fejében érvényesített 12 havi távolléti díj, munkaviszony megszüntetése jogellenességére alapított jövedelempótló kártérítés és munkaviszony megszüntetésével összefüggő igazolások kiadása

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 7.M.70.049/2022/10/I.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 7.M.70.049/2022/12.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 4 992 000 (négymillió-kilencszázkilencvenkétezer) forint távolléti díjat és ezen összeg után 2021. november 6. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát, azzal, hogy 2022. november 1. napjától a 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet ideje alatt késedelmi kamatkövetelés legfeljebb évi 25 %-os mértékben érvényesíthető.

Mellőzi a felperest perköltség megfizetésére kötelező rendelkezést.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 515 000 (ötszáztizenötezer) forint elsőfokú és 124 800 (százhuszonnégyezer-nyolcszáz) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy 300 500 (háromszázezer-ötszáz) forint elsőfokú és a 399 400 (háromszázkilencvenkilencezer-négyszáz) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felek 2021. szeptember 1-től 2026. augusztus 31-ig tartó határozott időre létesítettek munkaviszonyt, amely alapján a felperes igazgatói munkakört töltött be, alapbére havi 400 000 forint volt, ezen felül pedig megillette havi 16 000 forint vezetői pótlék is.

[2] Az alkalmazottak panaszai hatására a felperes a konfliktuskezelés céljából 2021. október 11-re tréninget szervezett az alkalmazotti közösség számára. Ezzel egyidejűleg más intézményvezetők részéről is felmerült kifogás a felperessel szemben. Ezért a fenntartó önkormányzat polgármestere elhatározta a felperes munkaviszonyának megszüntetését és ennek érdekében 2021. október 14-re egyeztetésre hívta a felperest.

[3] Az egyeztetésen a felperesen kívül jelen volt polgármester neve polgármester, illetve az akkori jegyző, jegyző neve. A polgármester ismertette a felperessel a munkaviszony megszüntetésére irányuló elhatározását és annak okait, illetve azt, hogy kezdeményezi a képviselő-testület irányába a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. A felperes a munkaviszony megszüntetésének képviselőtestület irányába történő kezdeményezését tudomásul vette. Az egyeztetésen a felperes és a polgármester között ekkor a munkaviszony megszüntetésének tényét, módját és egyéb feltételeit illetően akaratmegegyezés, megállapodás nem jött létre. Megállapodtak azonban abban, hogy a képviselő-testület döntéséig a munkabér folyósítása mellett a felperes mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését a polgármester és a jegyző képviselő-testülethez tartozó munkáltatói jogként kezelte.

[4] A polgármester előterjesztése alapján város neve Város Képviselő-testülete határozat száma határozata a felperes igazgatói munkakörre létesített munkaviszonyát közös megegyezés jogcímén 2021. október 31. napjával megszüntette. Felhatalmazta a polgármestert a jogviszonyt megszüntető okirat előkészítésére és aláírására. A felperes a kérésére nyíltként lefolytatott képviselőtestületi ülésen nem vett részt, illetve azt követően a munkáltatónál nem jelent meg.

[5] A 2021. november 3-án kelt, I.349-4/2021. ügyiratszámú, a polgármester által aláírt, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló iratot, az októberi szabadság-elszámoló lapot, illetve az októberi bérjegyzéket a munkáltató a polgármester nevében megküldte a felperesnek, az 2021. november 8-án került kézbesítésre számára.

[6] Az előbbi iratban közölt felhívásra a felperes jogi képviselője útján jelezte, hogy részéről nincs akadálya a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének, ha a munkáltató az Mt. 79. § (2) bekezdésében foglaltakkal összhangban 12 havi távolléti díjat megfizet részére. A munkáltató az ajánlatra adott válaszában egyebek mellett arról tájékoztatta a felperest, hogy a felperes korábban azt a nyilatkozatot tette, elfogadja a közös megegyezést, illetve elfogadta a munkavégzési kötelezettség alóli felmentést a képviselő-testület döntéséig. Közölte továbbá a felperessel, a képviselőtestületi döntést követő távolmaradását úgy tekintette, hogy a felperes szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás teljesedésbe ment. Erre figyelemmel történt intézkedés a dokumentumok kiküldéséről.

[7] A felperes a 2021. november 23-án kelt, jogi képviselője által írt levélben tájékoztatta az alperest azon álláspontjáról, hogy nem jött létre közös megegyezés a munkaviszonya megszüntetése tárgyában és továbbra is fenntartja szerződéses ajánlatát 2021. november 26-ig.

A kereset és az ellenkérelem

[8] A felperes módosított keresetében a 12 havi távolléti díjának megfelelő 4 992 000 forint és annak 2021. november 6-tól számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Emellett felszámított 515 000 forint perköltséget a 39/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdés b) pontja alapján.

[9] Az érvényesíteni kívánt jog alapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 79. § (1) bekezdés b) pontját és (2) bekezdését, illetve a Ptk. 6:48. §-át jelölte meg. Hivatkozott emellett az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésére, 7. § (1) bekezdésére, 22. § (3) bekezdésére, 23. § (1) és (2) bekezdésére és 44. §-ára, továbbá a Ptk. 6:63. § (1) bekezdésére, illetve 6:70. § (1) bekezdésére. Vitatta, hogy az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontja, illetve a 22. § (4) bekezdése alkalmazható lenne.

[10] Alapvetően arra hivatkozott, hogy a munkáltató intézkedései (a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetése tárgyában hozott képviselőtestületi határozat és a polgármester megbízásából közölt iratok) a határozott idejű munkaviszonya munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetésének minősíthető, ez pedig alanyi jogot keletkeztet számára 12 havi távolléti díjra. Állította, a munkaviszony megszüntetése tárgyában nem történt közös megegyezés a felek között sem szóban, sem írásban, sem ráutaló magatartással, következésképpen téves az alperes azon hivatkozása, hogy a felek akaratmegegyezésének megfelelő állapot létrejött volna, illetve a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment volna. E körben hangsúlyozta, a munkáltatói oldal képviselő-testülethez tartozó munkáltatói jogként kezelte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Ebből viszont az következik, hogy 2021. október 14-én e tárgyban a felek részéről akaratmegegyezés nem keletkezhetett és 2021. október 28-án a képviselő-testület döntésekor sem, utóbbin ugyanis a felperes nem volt jelen, a munkáltatói oldal részéről pedig a felperesi ajánlatot nem fogadták el. Ennek ellenére a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál megtörtént a foglalkoztatásának kijelentése.

[11] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Perköltséget az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontjára hivatkozással számított fel azzal, hogy jogi képviselője áfa köteles.

[12] Állította, hogy a felek megállapodtak a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetése tárgyában. Az alaktság megsértése miatt az érvénytelenség jogkövetkezménye az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondata miatt nem alkalmazható, mert a szóbeli megállapodás a felek egyező akaratával teljességbe ment, azt mindkét fél végrehajtotta. Hangsúlyozta, az egyeztetésen a polgármester javaslatot tett a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetésére, a felperes pedig sem ekkor, sem később nem nyilatkozott arról, hogy mégsem kívánná a munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntetni. Az egyeztetést követően munkakörét átadta, a munkavégzés alóli mentesítését elfogadta, a képviselő-testület ülését követően munkára nem jelentkezett.

[13] Kifejtette azt is, a polgármester csak az egyéb munkáltatói jogokat gyakorolta, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó munkáltatói jogkört a képviselőtestület gyakorolhatja. A polgármester joga csupán a döntés előkészítésére terjed ki.

[14] Hivatkozott arra is, hogy a képviselő-testületi határozat az írásbeliség követelménye keretei közé illik.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 254 000 forint perköltséget. Megállapította, hogy a részben mérsékelt összegű 300 520 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[16] Határozata indokolása szerint a felek között a munkaviszony megszüntetése tárgyában közös megegyezés sem szóban, sem írásban, sem ráutaló magatartással nem jött létre. Egyrészt kizárható, hogy a 2021. október 14-én tartott egyeztetésen e tárgyban a felek megállapodtak volna. Erre részben abból következtetett, hogy a felperes és a polgármester személyes meghallgatása, továbbá a tanúbizonyítás nem igazolta, hogy az egyeztetés során a felek között e tárgyban akaratmegegyezés jött volna létre, kizárólag az igazolódott, hogy a felperes tudomásul vette, hogy polgármesteri előterjesztésre kerül sor a munkaviszonya megszüntetése tárgyában, illetve a felek megegyeztek a munkavégzés alóli mentesítés kérdésében a képviselő-testületi döntésig. Részben pedig abból vont le a szóbeli megegyezés hiányára következtetést, hogy a munkáltatói oldal a közös megegyezéssel megszüntetési mód esetében is a képviselő-testülethez tartozónak minősítette a munkáltatói jogkört. Másrészt bár a képviselő-testületi határozat írásbeli, annak keretei között a felperes nem nyilatkozott. Harmadrészt pedig nem minősül ráutaló magatartásnak az a körülmény, hogy a képviselő-testületi határozatot követően a felperes nem jelentkezett munkavégzésre.

[17] Kifejtette továbbá, arról sem lehet beszélni, hogy az írásba foglalás hiányában alaki okból érvénytelen megegyezés teljesedésbe ment volna a felek egyező akaratából, mert egyrészt ezt az akaratmegegyezés hiánya kizárja, másrészt a felperes a munkáltatói felhívást követően eltérő ajánlatot tett, illetve bírósághoz is fordult.

[18] Abból, hogy a képviselő-testületi határozat szerint a testület közös megegyezéssel megszüntetési móddal, feltétel nélkül, de egyoldalúan intézkedett a munkaviszony megszüntetéséről, arra következtetett, hogy ezen intézkedés jogellenes, mert közös megegyezéssel megszüntetési módra utal a felek akaratmegegyezése nélkül.

[19] Kifejtette továbbá, ezt a munkáltatói intézkedést nem lehet az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti, határozott idejű munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetésének tekinteni, következésképpen az nem nyitja meg a felperes Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti 12 havi távolléti díjra vonatkozó jogát.

[20] Mindemellett rámutatott, mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében az Mt. 82. § (1) és (2), valamint (4) bekezdése, továbbá a 83. §-a tartalmazza a jogkövetkezményeket. Az Mt. 79. § (2) bekezdése ezért a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében nem választható jogkövetkezmény. Az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése szerinti jogalap hiányában találta megalapozatlannak a felperes keresetét.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[21] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és a keresete szerinti marasztalása érdekében. Kérte továbbá az alperes első- és másodfokú eljárásban felmerülő perköltségben történő marasztalását, amelynek mértékét az elsőfokú eljárásban megjelölt 515 000 forintban, a másodfokú eljárás tekintetében 124 800 forintban jelölt meg azzal, hogy a jogi képviselő áfa fizetésére nem köteles. Másodlagos fellebbezési kérelme az alperes részére megállapított perköltség mérséklésére irányult.

[22] Az ítéltábla által gyakorolni kért felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés c) pontjában jelölte meg.

[23] A felülbírálati jogkört megalapozó jogszabályok körében hivatkozott a Ptk. 6:4. § (1)-(4) bekezdés, 6:5. § (2) bekezdés, Mt. 64. § (1) bekezdés, 66. § (8) bekezdés, 79. § (1) és (2) bekezdés, valamint a Pp. 237. §, 373. §, továbbá a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény (a továbbiakban: Mötv.) 41. § (3)-(4) bekezdés rendelkezéseire.

[24] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból azonban téves jogi következtetésre jutott.

[25] Az előbbiekkal kapcsolatban abból indult ki, hogy az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a megállapításra, hogy a felek között nem jöhetett létre a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányuló közös megegyezés.

[26] Ebből viszont álláspontja szerint arra kellett volna következtetni, hogy a 2021. október 28. napján kelt I.349/2021. iktatószámú, alperesi képviselő által aláírt okiratban foglalt jognyilatkozat a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányuló egyoldalú alperesi jognyilatkozatnak minősítendő. Rámutatott, ezzel szemben az elsőfokú bíróság az ítélete [42] pontjában a munkáltatói intézkedést az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontjára (közös megegyezés) alapítottak minősítette. E körben hangsúlyozta, az elsőfokú bíróságnak azt kellett volna vizsgálnia, hogy milyen jognyilatkozatok tették lehetővé a felperes munkaviszonyának tényleges megszüntetését az Mt. 64. § rendelkezései alapján. Álláspontja szerint a 64. § (1) bekezdés a) pontja szerinti közös megegyezés létrejöttét az elsőfokú bíróság megalapozottan és jogszerűen zárta ki a felek akarategységének hiánya miatt. Egyértelműnek tekintette azt is, hogy az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkavállalói felmondás esete sem merülhetett fel, hiszen a munkaviszonyát nem kívánta megszüntetni, az alperesi felmondás lehetőségét pedig az Mt. 66. § (8) bekezdésének rendelkezései zárják ki a perbeli esetben. Érvelése szerint az előbbiektől miatti egyetlen anyagi jogi jogcím maradt a munkaviszonyának megszüntetésére, mégpedig az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja szerinti azonnali hatályú felmondás.

[27] E körben kifejtette még, a 2021. november 8-án kézbesített postai küldemények szerinti iratok tartalmazták első ízben az alperes azon akaratnyilatkozatát, amely a munkaviszonya megszüntetésére irányult. Rámutatott, maga az alperes tette egyértelművé 2021. november 22-én kelt levelében, hogy az előbbi küldeményben található, munkaviszony megszüntetése tárgyú nyilatkozata nem ajánlattétel, hanem az alperes részéről eljáró polgármester a jogszabályban meghatározott kötelezettségének tett eleget. Ebből egyértelműnek vehette, a polgármester jognyilatkozata egyoldalúan a munkaviszonyának megszüntetését jelentette a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján. Rámutatott továbbá arra is, az elsőfokú bíróság a képviselő-testület határozatában rögzített jognyilatkozatok tekintetében okszerűen azt állapította meg az ítélete [34] pontjában, hogy azok az alperes egyoldalú jognyilatkozatának minősítendők. Ezek pedig kizárólag a hozzá történő megérkezéssel válhattak hatályossá.

[28] Hangsúlyozta, az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással, indokolás nélkül szüntetheti meg. A jogalkotó tehát az előbbi azonnali hatályú felmondás lehetőségét egyoldalú hatalmasságként határozta meg, ezért a jognyilatkozat érvényessége és hatályossága tekintetében irrelevánsak az azt kiváltó vagy azt eredményező körülmények. Emellett a jogalkotó az Mt. 79. § (2) bekezdés szerinti 12 havi távolléti díj megfizetésére irányuló igényt járulékos jellegű jogkövetkezményként és nem az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti jogcím alkalmazásának előfeltételeként határozta meg. Ebből pedig álláspontja szerint az következik, kizárólag annak van jelentősége, hogy a polgármester a 2021. október 28-án kelt, munkaviszony megszüntetése tárgyú iratban – tartalmát tekintve – arról nyilatkozik írásban, hogy a munkaviszonyát ténylegesen megszünteti.

[29] Fontosnak találta kiemelni, az elsőfokú bíróság nem kezelte kellő súllyal azt, hogy az alperes következetesen arra az álláspontra helyezkedett, munkaviszonya 2021. október 29. napján ténylegesen megszűnt. E nyilatkozatnak ugyanis – a közös megegyezés hiánya miatt – önmagában elegendőnek kellett volna lennie ahhoz, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti jogcímet alkalmazza.

[30] A továbbiakban az alábbiak miatt sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a munkáltatói jognyilatkozatot jogellenesnek minősítette.

[31] Egyrészt álláspontja szerint az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja e jognyilatkozat megtételét indokolás nélkül lehetővé teszi.

[32] Másrészt utalt arra is, az elsőfokú bíróság a kereseti indítványától eltérően tett megállapítást a jognyilatkozat jogsertő voltáról.

[33] Harmadrészt hivatkozott arra, a Mötv. 41. § (3) bekezdése értelmében a képviselő-testület határozata önkormányzati döntésnek minősül, az pedig a Kp. 4. § (3) bekezdés a) pontja szerinti egyedi döntés, azaz közigazgatási cselekmény. Annak bírósági felülvizsgálatára a Kp. 4. § (1) bekezdés és (7) bekezdés 1. pont b) alpontjának rendelkezéseire figyelemmel kizárólag a Kp. 5. § (1) bekezdése szerinti közigazgatási jogvita keretében, a közigazgatási per lefolytatására hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróság előtt kerülhet sor. Arra is csak akkor, ha a jogalkotó az adott egyedi döntés bírósági

felülbírálatára a jogorvoslati utat biztosítja. A jogalkotó azonban a képviselő-testületi határozattal szemben számára bírósági utat nem biztosított.

[34] Mindezek miatt az elsőfokú bíróság a perbeli esetben nem volt abban a helyzetben, hogy a képviselő-testület határozatának jogellenes természetét megállapítsa és ebből kifolyólag a perbeli esetben kizárja az Mt. 79. § (2) bekezdésének alkalmazását.

[35] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében elfoglalt álláspontja az Mt. 6. § (1) bekezdés második mondatába foglalt saját felróható magatartásra előnyök szerzése végett történő hivatkozást valósítana meg, hiszen az alperes mentesülhetne az Mt. 79. § (2) bekezdésének jogkövetkezményei alól azzal, hogy egy jogellenes helyzetet idéz elő.

[36] Kifejtette továbbá, az elsőfokú bíróság nem tett eleget a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdése alapján fennálló indokolási kötelezettsége körében annak sem, hogy amennyiben az alperesi jognyilatkozat nem azonnali hatályú felmondásnak tekintendő, akkor milyen jognyilatkozat alapján szűnt meg a jogviszonya. Mindennek pedig azért van jelentősége, mert ha az eljáró bíróságok álláspontja szerint nem lehet megállapítani az Mt. 64. § (1) bekezdése szerint munkaviszony megszüntetésére alkalmas jognyilatkozat fennálltát, abban az esetben munkaviszonya jelenleg is fennáll.

[37] A perköltség körében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének tükrében az alperesi érvelést az elsőfokú bíróság nem fogadta el, így a vonatkozó IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján a perköltség méltányos mérséklésének lett volna helye. Az okiratok kiadására irányuló kereseti követelés tekintetében rámutatott, hogy azokat az alperes csak a keresetlevél benyújtását követően teljesített, így a Pp. 85. § (4) bekezdése alapján eljárásjogi és anyagi jogi hibának tartja, hogy e körben az elsőfokú bíróság az alperest nem marasztalta a felperes perköltségének megfizetésében.

[38] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására és a felperes másodfokú eljárási költségében történő marasztalására irányult, amelynek mértékét 100 000 forint + ÁFA összegben határozta meg.

[39] A felperes fellebbezési hivatkozásával szemben azzal érvelt, hogy amennyiben az alperes azonnali hatályú egyoldalú jognyilatkozattal kívánta volna a jogviszonyt megszüntetni, nem kellett volna semmilyen előzetes egyeztetést folytatnia, továbbá biztosítania a felperes számára a képviselő-testületi ülésen történő részvételt. Álláspontja szerint azzal, hogy a felperes a képviselő-testületi ülésen nem jelent meg, azt követően a munkavégzés alóli felmentés időpontjának lejártá ellenére nem jelentkezett munkára, nem tett eleget a munkavégzési kötelezettségnek, amellyel olyan magatartást tanúsított, amelyből okszerűen következett, hogy a felperes maga is úgy tekintette, hogy a jogviszony megszüntetése a szóbeli megállapodás alapján létrejött, amely alátámasztja az alperes Mt. 22. § (4) bekezdésére történő hivatkozását.

[40] Rámutatott, a felperes a bíróság többszöri felhívására következetesen azt nyilatkozta, hogy az alperes jogszerűen szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát, de

meg kell fizetni az Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti összeget, ezért alapozta követelését az Mt. 79. § (2) bekezdésére. Álláspontja szerint nem helyes azon fellebbezési hivatkozás, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta teljeskörűen a felperesi érvelést és nem jelezte ezzel szemben eltérő jogértelmezését. A Pp. anyagi pervezetés szabályait leíró 237. §-a nem biztosítja a peres feleknek az eltérő jogértelmezésről való tájékoztatási kötelezettséget. Az anyagi pervezetés nem használható fel az ügy érdemében való állásfoglalásra, nem lehet útmutatás a bíróság által helyesnek tartott jogszabályi rendelkezések felhívásához.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[41] A fellebbezés alapos.

[42] A Pp. 370. § (1) bekezdése értelmében a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a fellebbezés Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelményei körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy azt milyen indokkal teszi, melyik eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik. A fellebbezés tartalmát illetően tehát a Pp. rendelkezései szerint a fellebbező fél kötelezettsége annak határozott megjelölése, hogy a jogorvoslat során a másodfokú bíróság milyen döntést hozzon, a kifogásolt elsőfokú ítéleti rendelkezést, vagy annak mely részét mennyiben és milyen okból változtassa meg vagy helyezze hatályon kívül [Pp. 371. § (1) bekezdés b) pontja].

[43] A felülbírálati jogkör a fellebbezésben felhozott adott kérdés vizsgálatának és minősítésének joga, amely magában foglalja az elsőfokú bíróság döntésének megváltoztathatóságát. A Pp. 369. § a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének típusait határozza meg és azt is szabályozza, hogy felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható. Azzal, hogy a félnek a fellebbezésben egyértelműen meg kell határoznia a fellebbezési kérelme okát és indokait, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért jogvédelem tárgyát és körét (Pp. 371. §).

[44] A felperes fellebbezési hivatkozásai alapján az ítéltáblának alapvetően azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes felperes munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban tett nyilatkozata egyoldalú jognyilatkozatnak minősül-e, azt az elsőfokú bíróságnak azonosítania kellett-e az Mt. 64. § (1) bekezdésében felsorolt munkaviszony megszüntetési módok valamelyikével, ha igen melyikkel, illetve az elsőfokú bíróság állást foglalhatott-e e jognyilatkozat jogszerűtlenségéről, ennek fényében pedig milyen joghatás, jogkövetkezmény fűzhető ahhoz.

[45] A felperes helyesen mutatott rá arra, hogy maga az elsőfokú bíróság is akként foglalt állást ítélete indokolásának [34] pontjában, hogy az alperes egyoldalúan intézkedett a munkaviszony megszüntetéséről. Emellett a [31]-[33] bekezdésekben részletezte azzal kapcsolatos álláspontját is, hogy a felek között nem jött létre a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló kölcsönös akaratnyilatkozat. E megállapításokat a fellebbezés nem támadta, azoktól az ítéltábla sem térhet el.

[46] Helyesen érvelt a felperes azzal is, hogy az Mt. 64. § (1) bekezdése felsorolja a munkaviszony megszüntetésének lehetséges módjait, említve a közös megegyezést, a felmondást és az azonnali hatályú felmondást. Egyetért az ítéltábla a felperes azon okfejtésével is, hogy az elsőfokú bíróságnak az előbbiek valamelyikével azonosítania kellett a per tárgyát képező jognyilatkozatot. Ez különösen igaz azért, mert az Mt. 85. § (1) bekezdésének b) pontja szerint sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el a 64. §-ban foglaltaktól, vagyis a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok fajtái nem bővíthetők, a feleknek a törvényben taxatíven felsorolt módok egyikét kell választaniuk. Ebből következően pedig a munkaviszony megszüntetésére tett jognyilatkozatokat az előbbiek szerint minősíteni szükséges, hiszen az abból származó joghatások, jogkövetkezmények – függetlenül attól, hogy a jognyilatkozat jogszerű vagy sem – a jognyilatkozat minősítésének függvényében ítéltetők meg.

[47] Egyetértett az ítéltábla a felperes azon hivatkozásával is, hogy az elsőfokú bíróság saját korábbi megállapításának mondott ellent akkor, amikor az ítélet [34] bekezdésében azon álláspontját rögzítette, az alperes – bár egyoldalú intézkedéssel – közös megegyezéssel megszüntetési móddal szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Tény, hogy a közgyűlési határozatban, illetve a munkaviszony megszüntetéséről szóló okiratban és a felek közötti levelezésben is a közös megegyezéssel módot tüntette fel, jognyilatkozata azonban tartalma szerint – annak egyoldalúsága miatt – nem azonosítható a közös megegyezéssel megszüntetési móddal.

[48] Az előbbiekre figyelemmel – a felperes helyes érvelése szerint – csak arról lehetett állást foglalni, az egyoldalú megszüntetési módok közül az alperesi jognyilatkozat melyiknek feleltethető meg. Tény, hogy a peradatok egyértelműen igazolják azt a felperesi hivatkozást, hogy ő egyoldalúan semmiképpen nem kívánta megszüntetni a jogviszonyát, ezért a részéről történő felmondás, vagy azonnali hatályú felmondás kizárható.

[49] Az alperesi felmondás lehetőségétől pedig az Mt. 66. § (8) bekezdése zárja el a munkáltatót a jelen esetben, ugyanis annak az említett jogszabályi rendelkezésben felsorolt feltételei nem vitásan nem állnak fenn. Emellett az is lényeges, hogy az alperesi jognyilatkozat tartalma sem felel meg a felmondásnak, különösképpen azért, mert felmondási időről nem rendelkezik, azt a felperes számára nem biztosít.

[50] A felperes helyes okfejtése szerint az előbbiekre tekintettel csak az azonnali hatályú felmondás megszüntetési mód jöhet számításba, annak a jognyilatkozat tartalma is megfelel, hiszen egyoldalú és a munkaviszonyt felmondási idő biztosítása nélkül, lényegében azonnali hatállyal szünteti meg. Az Mt. az azonnali hatályú felmondásra is két lehetőséget biztosít a munkáltatónak, egyrészt az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján az ott megjelölt tartalmú indokolással, vagy az Mt. 79. § szerint indokolás nélkül. Miután az alperes intézkedése nem vitásan indokolást nem tartalmaz, ezért helyes az a felperesi álláspont, hogy a munkáltatói intézkedés az Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti jognyilatkozattal azonosítható csak.

[51] A fellebbezési érvek logikai sorrendjében a következő vizsgálandó téma a jognyilatkozat jogellenességének kérdése. Bár a felperes hivatkozása szerint az elsőfokú bíróság ilyen irányú kereseti érvelés hiányában hivatalból foglalt állást e körben, ennek az

ítéltábla megítélése szerint az alkalmazandó jogkövetkezmények miatt nincs perdöntő jelentősége az alábbiak szerint.

[52] Amennyiben az indokolás nélküli azonnali hatályú munkáltatói egyoldalú jognyilatkozat jogellenességét a bíróság nem vizsgálja, annak joghatása nem vitásan az, hogy a felperest az Mt. 79. § (2) bekezdése alapján megilleti a határozott időből hátralévő időre, maximum 12 hónapra járó távolléti díja.

[53] Ha viszont az alperes jognyilatkozata jogellenes, a felperes helyes hivatkozásának megfelelően mérlegelési körbe kell vonni az Mt. 6. § szerinti általános magatartási szabályokat.

[54] E körben ismételten szükséges rámutatni, a felperes határozott idejű munkaviszonyt létesített az alperessel, amelynek egyoldalú megszüntetésére a jogalkotó speciális szabályokat alkotott. Egyrészt az Mt. 66. § (8) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony esetében a felmondás csak kötött felmondási rendszerben, azaz csak a törvényben meghatározott okból, esetben lehetséges. Ilyen lehet a felszámolási vagy csődeljárás tartama; a munkavállaló képességére való hivatkozás; illetőleg ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. Másrészt a munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja alapján indokolási kötelezettség nélkül is gyakorolhatja, azonban csak a (2) bekezdésben meghatározott azon jogkövetkezmény alkalmazása mellett, hogy megfizeti a munkavállaló határozott időből hátralévő időre, maximum 12 hónapra járó távolléti díját. Tekintettel arra, hogy a fent kifejtettek szerint az alperes felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányuló egyoldalú indokolás nélküli jognyilatkozata az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt megszüntetési módnak feleltethető meg, a jognyilatkozat jogellenessége esetén az Mt. 82. §-ában foglalt jogkövetkezmények alkalmazása mellett a felperes részben vagy teljes egészében eleshet az őt az Mt. 79. § (2) bekezdése alapján megillető összegtől.

[55] A munkaviszony megszüntetése esetén is irányadóak azonban a törvény általános magatartási követelményei az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítására, a jóhiszeműség, a tisztesség és a kölcsönös együttműködési kötelezettség betartására, a munkáltató és a munkavállaló érdekeinek méltányos mérlegelés alapján történő figyelembevételére, a tájékoztatási kötelezettségre, a joggal való visszaélés tilalmára, az egyenlő bánásmód követelményének betartására vonatkozóan. Az alperes képviselőjében eljáró polgármester azonban a jogviszony megszüntetése során nem tanúsította az általában elvárható magatartást akkor, amikor a jogviszony felszámolásával kapcsolatos intézkedései megtétele során a közös megegyezésre irányuló akaratelhatározás hiányának ismeretében a jogviszony egyoldalú, indokolás nélküli azonnali hatályú felszámolásáról intézkedett.

[56] Az előbbiekből következően tehát az alperes magatartása felróható volt, az Mt. 6. § (1) bekezdésének második mondata azonban tiltja a felróható magatartás előnyök szerzése végezt történő figyelembevételét. Márpedig, ha az adott esetben az alperesi jognyilatkozat jogellenességét figyelembe véve az Mt. 82. §-ában írt jogkövetkezmények lennének csak alkalmazhatók, az alperes saját felróható magatartása miatt lényegesen kedvezőbb helyzetbe kerülne, mintha egyoldalú jognyilatkozatát jogszerűen tette volna meg. Ezért az adott esetben az ítéltábla álláspontja szerint nem az Mt. 82. §-ában szabályozott

jogkövetkezményeket kell alkalmazni, hanem az alperes köteles megfizetni a felperes részére az Mt. 79. § (2) bekezdése szerint őt megillető összeget.

[57] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulata alapján megváltoztatta és kötelezte az alperest a felperes munkaviszonyának azonnali hatállyal, indokolás nélkül történő megszüntetésére figyelemmel az Mt. 79. § (2) bekezdés alapján 12 havi távolléti díj, valamint ezen összeg után – a kereseti kérelemre figyelemmel – 2021. november 6. napjától járó, a Ptk. 6:48. §-a szerinti késedelmi kamat megfizetésére.

[58] A fentiek szerint megváltoztatott ítéleti rendelkezésre tekintettel az alperes teljes egészében pervesztes lett, ezért az ítéltábla mellőzte a felperest perköltség megfizetésére kötelező elsőfokú ítéleti rendelkezést, és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a teljes egészében pervesztes alperest a felperes első- és másodfokú perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján csatolt megbízási szerződés és költségkimutatás alapján 515 000 forint elsőfokú és a 3. § (5) bekezdés alapján 124 800 forint másodfokú ügyvédi munkadíjban állapított meg, amely összegeket áfa nem terhel.

[59] Az alperest megillető személyes illetékmentesség folytán felmerült első- és másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Ptk. 82. § (1) bekezdés, 96. § (1) bekezdés, 101. § (1) és 102. § (6) bekezdés, az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pont, 39. § (1) bekezdés, 42. § (1) bekezdés a) pont, 43. § (5) bekezdés és 46. § (1) bekezdés].

[60] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[61] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2023. november 2.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Bálint Attila

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró