



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.II.10.002/2025/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró

Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró

Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna bíró

Dr. Osztovits András bíró

A felperes: felperes (cím1)

A felperes jogi képviselője:

Mayer M. Balázs Ügyvédi Iroda (cím2,

ügyintéző: dr. Mayer M. Balázs ügyvéd.)

Az alperes: alperes (cím3)

Az alperes jogi képviselője:

Horváth Péter Attila Ügyvédi Iroda (cím4, ügyintéző: dr. Horváth Péter Attila ügyvéd)

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés jogellenessége és jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

felperes

A másodfokú bíróság neve és a felülvizsgálni kért jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.179/2024/5.

Az elsőfokú bíróság neve és határozatának száma:

Fővárosi Törvényszék 18.M.70.832/2023/18.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.179/2024/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban le nem rótt 519.706 (ötszáztizenkilencezer-hétszázhat) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2003. szeptember 15-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű jogviszonyban, víztermelési mérnök III. munkakörben.

[2] 2023. augusztus 15-én a munkáltató HR egyeztetést kezdeményezett, amin betegállománya miatt nem tudott résztvenni. A felperes 2023. szeptember 11-ig volt keresőképtelen beteg, ezt követően 2023. szeptember 13-án személyes megbeszélésre hívta a közvetlen felettese. Ezen jelen volt felettesén kívül a víztermelési osztályvezető egyben a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint a humánpolitikai munkatárs. A felperesnek ekkor a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetésére tettek ajánlatot, amely szerint 2023. december 31-vel szűnik meg a jogviszonya. Az alperes képviselői egy előkészített felmondási tervezetet is a felperes elé tártak, és közölték, hogy a közös megegyezés aláírásának hiányában a munkáltató a munkaviszonyt ennek megfelelően kívánja megszüntetni. A felperes a felmondás tervezetét átolvasta, és jelezte, hogy végkielégítést abban nem lát, ezért a HR generalista tájékoztatta arról, hogy magatartásra alapított felmondás esetén ez nem jár, a munkaviszonyt 70 nap felmondási időt követően megszüntetik. A felperes érdeklődött, hogy az életkorára tekintettel vonatkoznak-e rá speciális rendelkezések, illetve megilletik-e őt kedvezőbb szabályok figyelemmel arra, hogy betöltötte a 60. életévét. A HR munkatárs arról tájékoztatta, hogy megvizsgálták a vonatkozó rendelkezéseket, és a munkaviszony ennek figyelembevételével lesz megszüntetve, amennyiben a közös megegyezést nem fogadja el. A felperes több napos gondolkodási időt kért, amelyről a munkáltató képviselői elzárkóztak. Közölték, hogy még aznap mindenképp intézkednek, a felperesnek választania kell a két jogviszony megszüntetési mód között. Biztosították számára gondolkodási időt, a tárgyalót elhagyhatta, és konzultációt vehetett igénybe. A felperes elhagyta az épületet és felhívta feleségét, majd körülbelül háromnegyed óra után visszatért a megbeszélésre. Ezt követően ellenajánlatot tett olyan módon, hogy a közös megegyezésre vonatkozó ajánlatot elfogadja, amennyiben a munkáltató további két hónappal meghosszabbítja a munkaviszony időtartamát, így az 2024. február 28-ával szűnik meg. A HR vezetővel való egyeztetést követően az alperes

további egy hónapot engedélyezett, így a felek a megállapodást aláírták olyan módon, hogy a munkaviszony 2024. január 31-vel közös megegyezéssel szűnik meg.

[3] A felperes 2023. október 6-án megtámadta a közös megegyezést tévedés, illetve megtevesztésre hivatkozással. Az alperes a megtámadást 2023. október 16-án visszautasította.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[4] A felperes keresetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése alapján 1.455.176 forint kompenzációs kárátalányt, valamint a 82. § (3) bekezdése alapján 3.741.882 forint végkielégítést igényelt. Az Mt. 7. § (1) bekezdésének megsértésére tekintettel további 1.247.294 forint végkielégítést és 440.773 forint távolléti díjnak megfelelő kártérítést és kamatokat is kért.

[5] Előadta, hogy a munkaviszony megszüntetésekor védett korúnak minősült, ami az alperes előtt is ismert volt. A munkáltató csupán rövid gondolkodási időt biztosított a részére, és arról tájékoztatta, hogy a közös megegyezési ajánlat elutasítása esetén felmondással szüntetik meg a jogviszonyát. Az alperes kifejezetten megtevesztő tájékoztatást nyújtott a felperesnek a védett korával összefüggő kedvezményeket illetően. A felperesnek átadott felmondástervezet azt figyelmen kívül hagyta, az nem az Mt. 66. § (4) bekezdése folytán alkalmazandó 78. § (1) bekezdés szerinti indokokat tartalmazott. Az alperes azért tagadta meg a hosszabb gondolkodási időt, mert tudta, hogy ez esetben a felperes jogi segítség igénybevételével felismerné a megtevesztését, és a közös megegyezés elutasítása esetén a felmondást nem fogadná el.

[6] További érvelése szerint az alperes joggal való visszaélést megvalósítva, két nappal a húsz éves munkaviszonyának betöltése előttre időzítette a jogviszony megszüntetést, így elesett további két havi végkielégítéstől és 20 nap felmondási időre járó távolléti díjtól.

[7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint megfelelő gondolkodási időt biztosított a felperesnek, aki elhagyta munkahelyét, és több óra elteltével tért vissza. Nem volt nyomásgyakorlás arra, hogy mennyi időt vehet igénybe a megállapodás átgondolására és az egyeztetésre. A felperes védett korára vonatkozó rendelkezésekkel mindkét fél tisztában volt, az közöttük a felperes felvetése okán kifejezetten szóba került. A felmondás tervezete nem értelmezhető, az abban foglaltak nem vizsgálандók, mivel a felperes nem ezt a megszüntetési módot választotta. Az alperes vitatta a felperes összecszerűségi követelését is.

Az első- és a másodfokú bíróság döntése

[8] A Fővárosi Törvényszék 18.M.70.832/2023/18. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Kimondta, hogy az eljárás illetéke az állam terhén marad.

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 28. §-ra, 31. §-a alapján alkalmazandó 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:64.§-ra, az Mt. 29. §, 82. §-ára és a 7. §-ban foglaltakra.

[10] A felperes saját előadása szerint nem tudta a védett korra vonatkozó munkajogi előírásokat, vagyis azt, hogy felmondással csak minősített kötelezettségszegés esetén szüntethető meg munkaviszonya. Amennyiben ezzel tisztában lett volna, a közös megegyezést nem írja alá. A bírói gyakorlat értelmében nem fogadható el a megtámadás okaként az, ha a munkavállaló a jogban való járatlanságára hivatkozik. A gyakorlat egységes és következetes abban a kérdésben is, hogy az érvénytelenségre alapozott munkaügyi jogvitában nincs jelentősége, és konkrét munkáltatói jognyilatkozat hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás megalapozott lett volna-e vagy sem.

[11] A töretlen bírói gyakorlat értelmében a munkáltatónak biztosítania kell a lehetőséget a gondolkodásra, egyeztetésre jogi szakemberrel vagy családtaggal, annak időtartamára azonban nincs minden körülmények között irányadó mérték, azt a bíróságnak mindig a konkrét eset alapján kell azt megítélnie.

[12] Jelen perben az volt megállapítható, hogy az alperesi képviselők a délelőttre időzített megbeszélésen a közös megegyezés és a felmondás tervezetét a felperesnek átadták, és szóban is tájékoztatták döntésük indokáról. A felperes a helyszínt elhagyhatta, fel tudta hívni a feleségét, akinek az iratok tervezetét lefotózva átküldte, és vele érdemben is egyeztetett. Az elsőfokú bíróság a felperes által állított háromnegyed órás távolléti időtartam figyelembevételével állapította meg, hogy ennyi idő legalább a rendelkezésére állt. Az elsőfokú bíróság szerint ezen időtartam alatt nem volt módja felperesnek jogi segítséget igénybe venni, azonban fennállt a lehetősége és joga arra, hogy a közös megegyezés aláírásától elzárkózzon, a megállapodást ne fogadja el. A felperes a visszatérését követően alkut is kezdeményezett, ellenajánlatot tett a munkáltatónak, ami részben sikerre is vezetett, hiszen plusz egy havi juttatásban egyeztek meg a felek.

[13] Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak a tévedés, megtévesztés fennállását. személyl a felperes speciális munkajogi rendelkezésekre vonatkozóan feltett kérdésére legjobb tudása szerint válaszolt, megerősítette azok fennálltát, és azt állította, hogy ennek figyelembevételével készítették el a felmondást.

[14] A felek között vitás volt az a körülmény, hogy a felperes sokkhatás alatt állt-e a munkaviszony megszüntetéséről való döntéskor, ez azonban nem nyert igazolást, csupán az, hogy olyan pszichés állapotban volt, mint bárki, akinek a jogviszonyát megszüntetik.

[15] A felperes sérelmezte és sürgető körülményként értékelte azt, hogy a munkáltató a két megszüntetési mód közötti döntés meghozatalát és a munkakör átadásának teljesítését is még aznapra írta elő a felperesnek. Ezen körülmény kapcsán azonban az elsőfokú bíróság jogellenességet nem állapított meg figyelemmel az ajánlat érvényességének időbeliségére vonatkozóan kifejtettekre és arra, hogy a munkáltató az egyeztetést éppen a megfelelő gondolkodási idő és a kilépési adminisztrációra szükséges időtartam biztosítása céljából időzítette délelőttre, majd a munkakör átadás, ha csúszással is, de aznap munkaidő végéig megtörtént.

[16] A joggal való visszaélésre alapozott kereseti kérelem alapjául szolgáló felperesi állítás az volt, hogy a munkáltató rosszhiszeműen időzítette a munkaviszony megszüntetését a húsz éves munkaviszony betöltését két nappal megelőző időpontra. Ezt a peradatok cáfolták, ugyanis a felperes sem vitatta, hogy a munkáltató 2023. augusztus 15-re megkísérelte a személyes megbeszélést, amely a felperes oldalán bekövetkezett okból hiúsult meg. Nincs jelentősége annak, hogy a felperes nem tudta a megbeszélés konkrét témáját, a

munkáltató nem volt köteles előre tájékoztatni arról, hogy azon a munkaviszony megszüntetését fogják tárgyalni.

[17] A rosszhiszemű időzítéssel összefüggésben a bíróság értékelte, hogy az alperesi törvényes képviselők akként nyilatkoztak, miszerint ők nem tartották számon a jogviszony hosszát, ez nem is volt a feladatuk. A megszüntetés szándéka a munkáltatóban már 2023 augusztusában kialakult, az intézkedés megtételének előkészítését a személyes egyeztetésre szóló meghívó küldésével megkezdte, késlekedés mindössze a felperes betegállománya miatt történt.

[18] A munkáltató célja az volt felperes álláspontja szerint, hogy ne hogy magasabb összegbe kerüljön a jogviszony megszüntetés. Cáfolja ezt azonban az, hogy a felperes alkujá részben eredményes volt, hiszen beleegyezett az alperes abba, hogy az általa tervezettnél magasabb összeget kapott, engedélyezett plusz egy hónapot, vagyis nem zárkózott el a számára hátrányosabb megállapodás aláírásától sem.

[19] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.179/2024/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében helyben hagyta. Rögzítette, hogy a fellebbezési illetéket az állam viseli.

[20] A másodfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 28. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakra, és kifejtette, 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). Ilyen esetben a szerződés megtámadása megtévesztés címén eredményes lehet.

[21] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdése alapján eljárva a tények előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak egybevetése alapján helyes döntést hozott.

[22] Helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy a felperes nem volt tévedésben a védett korával kapcsolatban, és az alperes sem közölt valótlan, illetve megtévesztő tájékoztatást. A munkaviszony megszüntetésekor mindkét fél tisztában volt azzal, hogy a felperes védett korú munkavállaló, akire életkoránál fogva speciális munkajogi rendelkezések vonatkoznak a munkaviszony megszüntetés terén is, amelynek az alperesi felmondásnak meg kell felelnie. Felperes volt az, aki a felmondás kapcsán felhozta az életkoránál fogva rá vonatkozó speciális, szigorúbb munkajogi rendelkezéseket, melyet az alperes nem cáfolt. Ezzel kapcsolatban pedig mindösszesen az az alperesi tájékoztatás hangzott el, hogy a felmondás megfogalmazásakor az abban foglaltakat jogással egyeztetették. Mindez valamely tényről, védett korról való valótlan, megtévesztő tájékoztatásnak nem tekinthető, és ezt a felperesnek is fel kellett ismernie.

[23] A közös megegyezés megtámadásánál nem vizsgálható, hogy a választásként felkínált felmondás megalapozott lett volna vagy sem. Irreleváns, hogy a megtámadás oka jogellenes fenyegetésre vagy tévedésre, megtévesztésre hivatkozás volt. A felperes jogi érvelésének az volt a lényege, hogy a felmondás nem megfelelő jogszabályi hivatkozást tartalmazott, és ilyen típusú felmondást ab ovo nem lehetett volna közölni, mert az nem felel meg az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt követelményeknek, ennél fogva jogellenes. Ezt azonban a felperes kizárólag akkor érvényesíthette volna, ha nem fogadja el a közös megegyezéssel megszüntetést és a felmondást követően az arra megállapított keresetindítási határidőn belül a felmondással szemben bírósághoz. Az ugyanis, hogy a felmondás megfelel-e az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt követelményeknek, a felmondás okszerűségének

vizsgálata körében értékelhető. Egyéb iránt a következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint önmagában nem a felmondásban felhozott jogszabályi hivatkozások, hanem a felmondás tartalma a döntő.

[24] A felperesnek volt lehetősége az ajánlat megfontolására és érdemi tájékozódásra, nem volt kizárt jogi segítség kérése sem.

[25] A felmondás szerint a felperes jogviszonya 2023. szeptember 13-tól számított 70 napos felmondási idő elteltével 2023. november 22-én szűnt volna meg. Ehhez képest a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetési megállapodás szerint a munkaviszony 2024. január 31-vel szűnt meg, 2023. szeptember 14-től a felperes fel volt mentve a munkavégzés alól, és mintegy négy és fél hónapon keresztül munkavégzés nélkül részesült távolléti díjban. Emellett a felek megállapodtak abban is, hogy a felperesnek a cafetéria elemek 2023. december 31-ig járnak, továbbá jogosult a hűségjutalomra és 2023 évre járó prémiumra is a teljesítményértékelés alapján.

[26] Az alperes semmilyen megtévesztő tájékoztatást nem közölt a felperessel, aki a rá vonatkozó speciális munkajogi rendelkezések tudatában kötötte meg a megállapodást, és az egyéb munkajogi rendelkezésekkel is tisztában volt. A részére biztosított gondolkodási idő – még ha a felperesnek szubjektív érzete szerint nem volt elegendő – megfelelő lehetőséget biztosított számára arra, hogy döntését átgondolja, konzultáljon, segítségért forduljon. A felperes jogai és lehetőségei ismeretében ellenajánlatot is tett az alperesnek, és végül annak részbeni elfogadásával jött létre a felek valódi akaratának megfelelő közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetése.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes felülvizsgálati ellenkérelme

[27] A felperes elsődleges felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalára irányult az alperes kereset szerinti marasztalásával. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett a másodfokú bíróság új eljárásra utasítását kérte. Harmadlagosan a jogerős döntés hatályon kívül helyezését követően az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta. Mindhárom esetben perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[28] A felperes álláspontja szerint az eljáró bíróságok megsértették az Mt. 28. § (1) bekezdését, (3) bekezdését, (9) bekezdését, 29. § (5) bekezdését, 82. § (3) (4) bekezdését, valamint az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:48. § (1) bekezdésében foglaltakat. Sérült továbbá a Pp. 279. § (1) bekezdése is.

[29] Felperes álláspontja szerint a megszüntetés körülményeit az alperes úgy alakította, hogy az ne tartalmazzon kirívóan jogellenes magatartást, miközben az ügy összes adatát értékelve megállapítható, hogy az már nem tekinthető jogszerűnek. Magatartása szándékosan megtévesztő volt, célja a felperes tévedésbe ejtése, annak felismerésétől való elzárása volt, de legalább az megállapítható, hogy a felperes tévedésben volt, amely tévedést az alperes okozta, illetőleg azt felismerhette.

[30] A felperesnek átadott felmondástervezet jogszerűtlensége olyan mértékben kirívó, hogy abból önmagában, az indoklás valóságosságára való bizonyítási eljárás lefolytatása nélkül is, egyértelműen lehet következtetni, hogy az nem felel meg az Mt. 66. § (4) bekezdésben foglalt rendelkezéseknek, utalva az Mt. 78. § (1) bekezdésére. A felmondás indokolása a munkavállaló magatartásával kapcsolatos indokokat tartalmaz, mely az Mt. 66. §

(2) bekezdésében foglaltaknak megfelelhet, azonban annak a többletkövetelménynek már nem, amelyet az Mt. 78. § (1) bekezdése támaszt.

[31] Jelen eljárásban a másodfokú ítéletben megállapított tényállás iratellenes és nyilvánvalóan okszerűtlen, ezáltal pedig sérült a Pp. 279. § (1) bekezdése.

[32] A felperes nem volt tisztában a rá vonatkozó speciális munkajogi szabályokkal, amennyiben tudta volna azokat, a közös megegyezést nem írta volna alá. Hiába érdeklődött azonban, az alperes elhallgatta azt az információt, hogy a magatartására alapítottan kizárólag olyan felmondás közölhető vele jogszerűen, amely szerint a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte, vagy egyéként olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[33] Az a tájékoztatás, hogy a felperesnek bemutatott felmondás indokolása megfelel a védett korúakra vonatkozó többletkövetelményeknek nem volt valós. Alperes abba a téves hiszembe ejtette a felperest, hogy önmagában a munkavállaló magatartására alapított felmondás vele jogszerűen közölhető. személy1 tanúvallomásaiban elmondta, hogy amikor a felperes érdeklődött, hogy tisztában vannak-e azzal, hogy betöltötte 60. életévét, akkor azt a választ kapta, hogy megnézték, és – választása szerint - ennek megfelelően szüntetik meg a munkaviszonyt. A tanú ugyanakkor azt is elmondta, hogy más nem hangzott el a részéről.

[34] személy1 tanúvallomásaiban előadta, hogy nem emlékszik arra, miszerint tájékoztatták-e a felperest munkaviszonya felmondással való megszüntetésének feltételeiről, továbbá arra sem, hogy a felmondási korlátozás mit jelent.

[35] Bár a peres eljárás során felperes vitatta, hogy maga a védett kor kifejezést használta, és kijelentette volna, hogy rá speciális szabályok vonatkoznak, azonban - még abban az esetben is ha így lett volna - nem jelentheti azt, hogy tisztában volt a védett kor fogalmával.

[36] személy1 tanúvallomásaiban kifejtette, hogy azért csak egy órát engedélyeztek a felperesnek, mert legkésőbb délig, vagy ha nagyon nem sikerül ezt tartani, akkor 14 óráig meg kell történni a munkakör átadásának. Ez összhangban áll tanú1 tanúvallomásával is, aki elmondta, hogy a felperessel azt közölték, aznap legkésőbb 14 óráig át kell adnia a munkakört. Mindez pedig azt jelenti, hogy a felperest közel 20 éve tartó jogviszonyának lezárásával kapcsolatosan komoly időnyomás alá helyezték. Amennyiben megfelelő gondolkodási időt kap, úgy nem írta volna alá a közös megegyezési jogviszony megszüntetést.

[37] Az Mt. 28. § (1) bekezdése szerint lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem, vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. Amennyiben a felperes tisztában lett volna azzal, hogy a rá vonatkozó felmondási korlátozás pontosan mit takar, akkor nem írta volna alá a közös megegyezést.

[38] A felperes kiemelte, hogy az egy órás gondolkodási idő nem volt elegendő arra, hogy megalapozott döntést hozhasson, illetve megfelelő segítséget kérhessen a helyzet tisztázása érdekében.

[39] Nem megalapozott a másodfokú bíróság ítélete, mivel az okirati bizonyítékot figyelmen kívül hagyta, ez pedig sérti a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat.

[40] A másodfokú bíróság tévesen hivatkozott a BH2002.74. számú ítéletre, mert az jelen tényállásra nem alkalmazandó. Jelen peres eljárásban a bíróságnak ugyanis nem a felmondás indokolásának megalapozottságát kellett volna vizsgálnia, ugyanis a felmondás jogszerűtlensége pusztán abból ered, hogy a felmondás indokolása önmagában további

vizsgálat nélkül megállapíthatóan nem felel meg az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt követelményeknek.

[41] Jelen peres eljárásban azonban a HR munkatárs személyl kifejezetten azt a valótlan tájékoztatást adta, hogy a felmondást megvizsgálták, és az megfelel a felperes védett korának is.

[42] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

[43] Érvelése szerint a felperes nem hivatkozhat egy alá nem írt, át nem adott, vagyis nem létező munkáltatói jognyilatkozatra mint tévedése forrására. Az alperes HR munkavállalója arról tájékoztatta a felperest, hogy közös megegyezés hiányában jogszerűen felmondással megszüntethető a jogviszonya. Ez egyrészt nem volt valótlan állítás, másrészt pedig kizárja a felperes tévedését, hiszen a védett kor és annak speciális felmondási körülményei tényszerűen felmerültek a megállapodás aláírása során.

[44] Az alperesnek a közös megegyezésre vonatkozó megbeszélés során nem volt kötelezettsége a felperesi állítással ellentétben annak részletezése, hogy a munkavállaló megszegte-e és milyen módon munkahelyi kötelezettségét.

A Kúria döntése és jogi indoka

[45] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[46] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria felülvizsgálati eljárás során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok és azokra vetítetten előterjesztett érvelés szerint vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát, figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[47] Az Mt. 28. § (1)-(3) bekezdése szerint a megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben volt. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem, vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. Nem támadhatja meg a szerződést az, aki a tévedését felismerhette, vagy a tévedés kockázatát vállalta. A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt, vagy tévedésben tart.

[48] Alapítalanul állította a felperes, hogy a munkáltató megtévesztő magatartást tanúsított, annak felismerésétől őt elzárta, tévedését az alperes okozta, illetve azt felismerhette.

[49] A peradatokból megállapíthatóan a felperest 2023. szeptember 13-án az alperes megbeszélésre hívta, ahol tájékoztatták arról, hogy munkavégzésével nem elégedettek, és munkaviszonyát megszüntetni kívánják. Felajánlották részére a közös megegyezés, illetve a felmondás lehetőségét, és tanulmányozás céljából átadták a felmondás tervezetét is, amiből megismerhette azon okokat, amelyekre a munkáltató a jogviszony megszüntetés indokául hivatkozott. A felperes eldönthette, hogy a közös megegyezést választja-e vagy a felmondást, amellyel szembeni jogorvoslat esetén annak jogellenessége megállapítása bizonytalan. A felperes a közös megegyezést választotta magát alku pozícióba helyezve.

[50] Helyesen rögzítette a másodfokú bíróság, hogy mindkét fél tisztában volt a felperes védett korával. A felperes volt az, aki kifejezetten felhozta életkorát, és ehhez kapcsolódóan a munkajogi rendelkezésekre rákérdezett. A munkáltató tájékoztatta, hogy a rá irányadó speciális szabályokat a felmondás indokainak meghatározásakor figyelembe vette, azokat jogász vizsgálta, a munkáltató részéről így semmilyen megtévesztésre alkalmas kijelentés nem hangzott el, és nem tanúsított olyan magatartást sem, ami ennek megállapítását alátámasztaná.

[51] A következő ítélezési gyakorlat alapján ugyancsak helytálló a másodfokú bíróság érvelése, miszerint közös megegyezés esetén annak megtámadásakor nem vizsgálható, hogy a felajánlott felmondás – ami nem lett végül hatályos intézkedés – egyébként jogszerű lett volna vagy sem (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.331/2020.; megjelen: BH2002.74.).

[52] A per eldöntése szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a felek részéről elhangzott-e a védett kor kifejezés, mivel azzal mindketten tisztában voltak, hogy a felperes életkorára tekintettel rá szigorú speciális szabályok vonatkoznak. Az, hogy a védett korra vonatkozó rendelkezést az alperes jogásza vizsgálta (amiről egyébként tájékoztatták is a felperest), és a jogviszonyt a felhozott indokok alapján megszüntethetőnek találta, nem tekinthető megtévesztésnek: a tájékoztatást a felperes elfogadta. Nincs jelentősége annak, hogy az Mt. 66. §-át, illetve az Mt. 78. §-át az intézkedés tartalmazza-e, mivel azt az abban foglalt okok alapján kellett felperesnek a döntését meghoznia.

[53] A felperesnek volt lehetősége a munkáltató által felajánlottak megfontolására, kizárólag az ajánlattétel napján történő jogviszony megszüntetést várta el az alperes. személy² az alperes törvényes képviselője is úgy nyilatkozott, hogy „... hangsúlyozom, hogy mi nem sürgettük és nem kerestük” (14. sorszámú jegyzőkönyv 5. oldal 5. bekezdés), amelyre a felperes úgy reagált, hogy „ezt megerősítem” (14. sorszámú jegyzőkönyv 5. oldal 6. bekezdés). A felperes álláspontja szerint két rossz közül választhatott (hiszen munkaviszonyának valamilyen formában történő megszüntetéséről volt szó), és a közös megegyezést találta elfogadhatónak, amellyel alku pozícióba is került, a gondolkodási idő után előterjesztett kérését is részben teljesíthetőnek ítélte az alperes. Mindebből következően a felperes a közös megegyezést jogszerűen nem tudta támadni, a munkáltató részéről a megtévesztő magatartás nem nyert igazolást.

[54] A felperes a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértését is tévesen panaszolta. A másodfokú bíróság tényállást helyesen határozta meg, és abból helytálló döntést hozott. A felülvizsgálati eljárás mint rendkívüli perorvoslati eljárás során általában nem vizsgálható a bíróság mérlegelési körébe tartozó tényállás, és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb adatainak egybevetésére és értékelésére. A Kúria csak azt vizsgálja, hogy az eljáró bíróság a mérlegelési körébe vont adatok, a felek személyes előadása, a bizonyítékok megállapítása és azok egybevetése során nem jutott-e nyilvánvalóan helytelen és okszerűtlen következtetésre. Ennek hiányában a bizonyítékok felülmérlegelésére a felülvizsgálati eljárásban nincs lehetőség. Csak az minősíthető nyilvánvalóan okszerűtlen következtetésnek, ha a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott határozattól eltérő következtetésre lehet jutni (Kúria Pfv.I.21.531/2019/7., Pfv.II.20.280/2022/10., Pfv.II.20.977/2023/5.). Jelen esetben azonban ez nem volt megállapítható.

[55] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján, mivel a felülvizsgálati kérelem alapján jogszabálysértés megállapítására nem látott módot.

[56] Az alperes felülvizsgálati eljárási költséget nem számított fel, ezért a Kúria az e tárgybán történő határozathozatalt a Pp. 82. § (3) bekezdése alapján mellőzte.

[57] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték összege a magyar államot terheli. A felülvizsgálati eljárás illetékének összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdésén alapul.

[58] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyalás tartásának mellőzésével bírálta el a Pp. 405. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése szerint.

[59] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

Elvi tartalom

Amennyiben a munkavállaló a jogviszony megszüntetés során a neki felajánlott közös megegyezés és felmondás közül a közös megegyezést választja, úgy vita esetén sincs mód utóbb – konkrét intézkedés megvalósulásának hiányában – a felmondás tervezett indokainak vizsgálatára azok jogszerűségének megállapítása érdekében.

Budapest, 2025. április 1.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna s.k. bíró, Dr. Osztovits András s.k. bíró