



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.027/2024/6.

Felperes: Felperes1

(Cím2.)

Felperes képviselője: dr. Berta Zsolt Róbert ügyvéd

(Cím3.)

Alperes: Alperes1

(Cím1.)

Alperesi képviselő: Jaczkovics Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Krámlí Gergely
ügyvéd

(cím4)

A per tárgya: jogellenes munkáltatói intézkedés

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Veszprémi Törvényszék, 28.M.70.043/2023/20.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 22.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 154.050 (százötvennégyezer-ötven) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a 240.000 (kettőszáznegyvenezer) forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak, mely szerint a felperes 2008. április 1-jétől került kinevezésre az alperes jogelődjéhez a Kórház1 Rendelőintézethez közigazdász controller munkakörbe. A felperes közalkalmazotti jogviszonya 2021. március 1-jétől egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult, a munkaköre továbbra is közigazdász munkakör maradt.

[2] A felperes 2021. december 1. napjával áthelyezésre került az alpereshez, a munkavégzés helye a alperes1 Cím1. volt. A felperes 2021. december 1. napján vezetői megbízást kapott pénzügyi és számviteli osztály, mint önálló szervezeti egység osztályvezetői feladatainak ellátására. A felperes illetménye havi 970.000 forint volt, továbbá havi 30.000 forint vezetői juttatás illette meg.

[3] A felperes vezetői megbízásra irányuló egészségügyi szolgálati munkaszerződése rögzítette, hogy a vezetői megbízás a munkáltató részéről bármikor azonnali hatállyal, indokolás nélkül egyoldalúan megszüntethető. A szerződés rögzítette továbbá, amennyiben a munkaszerződés a munkáltató által megszüntetésre kerül, a munkavállaló az alapmunkakörében kerül tovább foglalkoztatásra, ha ez mégsem lehetséges, úgy a munkáltató köteles a munkavállaló képesítésének megfelelő másik munkakört felajánlani. A felperes az osztályvezetői feladataira vonatkozóan 2021. december 1-jén munkaköri leírást is kapott.

[4] Az alperes törvényes képviselőjében eljáró főigazgató 2023. február 14-én K/1077-1/2023. számú levelében értesítette a felperest, hogy a pénzügyi és számviteli osztály vezetésére vonatkozó osztályvezetői megbízását visszavonja. A levélben az alperes tájékoztatást adott a 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.), a végrehajtásról szóló 528/2020. (XI.28.) Kormány rendelet (a továbbiakban: Eszjtv.vhr.) 10. § (1), (2) és (3) bekezdés, valamint (4) és (5) bekezdésében foglalt rendelkezésekről is.

[5] Az alperes az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésére figyelemmel a felperes tovább foglalkoztatása céljából a kórház2 pénzügyi és számviteli csoportjának csoportvezetői munkakörét ajánlotta fel, város1 munkavégzési hellyel. Az osztályvezetői feladatok ellátásáért járó havi bruttó 30.000 forint vezetői juttatás 2013. február 14-ét követően visszavonásra került, a felajánlott csoportvezetői feladatok ellátásáért havi bruttó 15.000 forint juttatást jelölt meg az alperes. Tájékoztatta az alperes arról is a felperest, amennyiben a

tovább foglalkoztatásához nem járul hozzá, az alperesnél fennálló egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnik és öt havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés illeti meg.

[6] A felperes 2013. február 15-én levélben válaszolt a vezetői megbízás visszavonására, melyet tudomásul vett azzal, hogy a közlésben megadott határidőkkel nem ért egyet, és a felajánlott munkakört elfogadni nem tudja, mert a felajánlott pozíció a közlés napján betöltött munkakör volt, így nem létező álláshelynek tekinti. A felperes jelezte azt is, hogy az városi kórházba történő munkába járását megoldani nem tudja, és az osztályvezetői megbízás megszüntetésének ultimátumszerű módjával nem tud egyetérteni.

[7] Az alperes K/1077/-3/2023. számú intézkedésében értesítette a felperest, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonya az Eszjtv.vhr. 10. § (4) bekezdés alapján a levélben kelt napon megszűnik, mivel a felperes a részére felajánlott munkakörben történő tovább foglalkoztatásához nem járult hozzá.

[8] A felperes 2023. március 16. napján jogi képviselője útján keresetlevelet terjesztett elő az alperes 2023. február 14-ei K/1077-1/2023. számú intézkedésével szemben. Módosított kereseti kérelmében elsődlegesen az alperes jogellenes intézkedésére tekintettel jogkövetkezményként az Mt. 82. § (1) és (4) bekezdésének alkalmazását kérte, 90 nap felmondási időre járó 3.000.000 forint megfizetését; másodlagosan azt, hogy a bíróság kötelezze az alperest munkáltatói kártérítés jogcímén hat havi bruttó munkabérének megfelelő 6 millió forint kártérítés és annak 2023. február 15. napjától számított késedelmi kamata megfizetésére. A felperes kereseti kérelmében a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 166. § (1), (2) bekezdésére, a 167. §-ra, a 169. § (1), (3) bekezdésére, valamint az Eszjtv. 1. § (9) bekezdésére hivatkozott. Kereseti kérelmének indoklásaként előadta, hogy a 2021. december 1. napjától határozatlan időre létesített egészségügyi szolgálati jogviszonya alapján közzgazdász alapmunkakört, majd pénzügyi és számviteli osztályvezetői pozíciót töltött be. Az alperes osztályvezetői megbízás visszavonására vonatkozó intézkedése indoklását ténybelileg tévesnek tartotta, álláspontja szerint a Vhr. 10. § (2) bekezdését nem kizárólag időbeli síkon kell értelmezni, hanem akként, hogy a vezetői megbízás visszavonása esetén a munkavállalót az alapmunkakörében kell tovább foglalkoztatni.

[9] A felperes álláspontja szerint az osztályvezetői megbízásának visszavonásáról szóló intézkedés azért is jogellenes, mert az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdése értelmében olyan munkakört kellett volna felajánlania az alperesnek, amely nem eredményezi a munkaszerződésben megjelölt munkavégzési hely megváltoztatását. Az alperes által felajánlott munkakör szerint a munkavégzési helye cím5 szám lett volna, míg a felperes munkaszerződés szerinti munkavégzési helye alperes1 cím1 volt. Az alperes olyan munkakört ajánlott fel, amely esetében a munkavégzés helye eltér az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben meghatározott munkavégzési helytől, így annak közös megegyezéssel történő módosítását igényelte volna. A felperes részéről a munkavégzés helyének megváltozása nem elfogadható, mert tömegközlekedéssel összesen napi két órával növelte volna meg a munkavégzés helyére történő el- és hazajutást. Álláspontja szerint ez az Mt. 6. §-ába is ütközik.

[10] A felperes szerint az alperes által felajánlott másik munkakörre vonatkozó intézkedés azért is jogellenes és a Vhr. 10. § (3) bekezdésébe ütközött, mert a munkakör felajánlás akkor felel meg a jogszabálynak, ha a felajánlott munkakör ténylegesen betölthető.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, álláspontja szerint jogszerűen járt el, mert a felperes osztályvezetői munkaköre az Eszjtv.vhr. 10. § (1) bekezdése szerint bármikor indokolás nélkül visszavonható volt. Az alperesnél egy vezetői munkaszerződés sablon alapján lettek elkészítve az okiratok valamennyi vezető részére és nem lettek egyedileg az adott élethelyzethez igazítva. Az alperes hivatkozott a kórház folyamatosan romló likviditási helyzetére is, és álláspontja szerint a felajánlott csoportvezetői munkakör legalább olyan felelősségteljes, mint a felperes által korábban betöltött osztályvezetői munkakör.

[12] A munkaszerződés részleges érvénytelenségével kapcsolatosan az Mt. 29. § (3) bekezdésére hivatkozott, utalva az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésére és a felperes vezetői munkaszerződésének 3. pontjára. Az alperes szerint a felajánlott munkakör a felperes szakmai gyakorlatára, tapasztalatára, a kórházban meglevő helyismeretére és az ottlevő dolgozókkal fennálló személyes kapcsolatára tekintettel jogszerűen került felajánlásra. Az alperesnek jogában állt a fennajánláskor eldönteni, hogy a felperes végzettségének megfelelő üres munkakörök közül melyiket ajánlja fel. Az alperes előadta, az hogy az általa felajánlott csoportvezetői munkakör nem volt üres a felajánláskor logikus, mert a pozíciót betöltő személy csoportvezetői megbízásának visszavonására csak akkor került volna sor, ha a felperes a részére felajánlott csoportvezetői munkakört elfogadta volna.

[13] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes részére az Eszjtv.vhr. 10. § (6) bekezdés alapján öt havi végkielégítést megfizetett. A per tárgyát képező egyedi esetben a felperes jövedelemkiesése a hivatkozott jogszabályhely alapján öt hónapig pótlásra került, az elmaradt munkabér jogcímén kártérítést ezen időszakra 2023. február 16-tól 2023. július 15. napján érvényesen követelni álláspontja szerint nem lehet.

[14] A fentiekén túlmenően az alperes szerint az Mt. 166. § (1) bekezdésének jogalapi megjelölése téves, kártérítés megállapításának akkor van helye, ha a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedett károsodásának a reparációja szükséges. Az alperes arra is hivatkozott, hogy felperesnek az Mt. 167. § (2) bekezdése alapján kárenyhítési kötelezettsége állt fenn.

[15] Az alperes az Mt. 45. § (1) bekezdésére és az 58. §-ra utalva azt is előadta, hogy amennyiben a felperes az új munkakört elfogadta volna, a munkavégzés helye nem egyoldalúan került volna módosításra.

[16] A felperes az alperes ellenkérelmére előterjesztett válasziratában az általa megjelölt kár összegét, az elmaradt jövedelem összezszerűségét tételesen levezette, továbbá előadta, hogy eleget tett kárenyhítési kötelezettségének is, erre vonatkozó bizonyítékait csatolta.

[17] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmét megalapozottnak találta, ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére bruttó 3.000.000 forint felmondási időre járó távolléti díjat a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyának

jogellenes megszüntetésére tekintettel. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy a fenti határidőn belül fizessen meg a felperes részére 406.400 forint perköltséget. Megállapította, hogy a perben felmerült 360.000 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[18] Az elsőfokú bíróság határozatának indokolásában az Eszjtv. 1. § (9) bekezdésében, (6) és (8) bekezdésében írtakra figyelemmel az Mt. 27. §-át alkalmazta a munkaszerződés semmisségének vizsgálata körében, továbbá az Eszjtv.vhr. 1. § (1) bekezdésére is figyelemmel volt. Az elsőfokú bíróság az Eszjtv.vhr. 10. § (2), (3) bekezdésében, valamint az 5. § (1), (2) bekezdésében írtakra figyelemmel rögzítette, hogy a rendelkezésre álló iratok szerint a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyának alperessel való létrejöttékor munkakörként közigazdász munkakör került megjelölésre. Az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozásakor az alperesnek egy létező munkakört kellett megjelölni ahhoz, hogy érvényes ajánlatot tegyen a felperesnek.

[19] Az alperesnek a vezetői megbízásra irányuló szerződés megszerkesztésekor is ezt kellett az okiratban megjelölnie. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az anyagi jogszabály tartalmazza, a magasabb vezetői vagy vezetői munkakör megbízással jön létre, amely megbízás mindig egy meglévő jogviszonyra épül, a szerződés kötelező tartalmi eleme az alapmunkakör megjelölése.

[20] Az alperes a felperes vezetői megbízását a K1077-1/2023. számú intézkedésével azonnali hatállyal visszavonta, ezzel alperesnek beállt az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdésében rögzített továbbfoglalkoztatási kötelezettsége a felperes vezetői megbízás előtti közigazdász munkaköre vonatkozásában. Az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdése ez alól a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól azokban az esetekben biztosítja a mentesülés lehetőségét, amikor a (2) bekezdés nem alkalmazható. A perbeli ügyben vizsgálni kellett, hogy az alperes az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdésében foglalt kógens rendelkezés alól mely esetben mentesülhet.

[21] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes egy olyan alapmunkakört határozott meg felperes részére, amely csak papíron létezett, tényleges munkafeladatok nem kerültek meghatározásra, és erre tekintettel az alperes nem kívánta ebben a munkakörben továbbfoglalkoztatni a felperest. Ez nem lehet indoka az Eszjtv.vhr. 10. § (2), (3) bekezdésében meghatározott továbbfoglalkoztatási kötelezettség alóli mentesülésnek. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes felperes által vitatott intézkedése az Eszjtv.vhr. 10. § (2), (3) bekezdésébe ütközött, amikor az alperes nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy a felperest a vezetői megbízás visszavonását követően az eredeti, közigazdász munkakörében foglalkoztassa tovább. Az elsőfokú bíróság szerint megalapozatlan alperes azon hivatkozása, hogy amennyiben az alapmunkakörben bruttó 970.000 forintért foglalkoztatta volna tovább a felperest, az ugyanilyen munkakörre alacsonyabb munkabérrel kinevezett munkavállaló tekintetében az egyenlő bánásmód sérült volna.

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kifejtette, az alperesnek az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdését kellett volna alkalmaznia a felperes vonatkozásában, vagyis olyan munkakört kellett volna felajánlania, amely nem eredményezi a munkaszerződésben megjelölt munkavégzési hely megváltoztatását. Az elsőfokú bíróság hivatkozott az Eszjtv.vhr. 10. § (4) bekezdésére, továbbá értékelte, hogy a perbeli esetben felperesnek módja sem volt arról dönteni, hogy az alapmunkakörben való továbbfoglalkoztatását vállalja-e, mert ilyen

felajánlás nem történt, azt a munkakört, amit az alperes felajánlott részére, nem fogadta el. A fentiekben kifejtettekre utalva az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperesnek az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdését kellett volna alkalmaznia, illetve ennek hiányában vagy nem alkalmazhatósága esetén az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésében foglaltakat kellett volna alkalmaznia. Egy jogellenes munkáltatói intézkedés nem vezethet oda, hogy ennek folytán a jogszabály erejénél fogva megszűnjön egy szolgálati jogviszony, ezért úgy kell értékelni, hogy az alperes azon jogellenes intézkedése, amellyel visszavonta a felperes vezetői megbízását, eredményezte a felperes jogviszonyának megszűnését. Az alperes jogellenes magatartása, munkáltatói intézkedése folytán szűnt meg a felperes jogviszonya.

[23] Az elsőfokú bíróság a felperes elsődleges kereseti kérelmét megalapozottnak találta, ezért az Mt. 82.§ (1) bekezdése alapján az alperest kötelezte a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyának jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kár megtérítésére. A felperes az Mt. 82. § (4) bekezdés szerint kompenzációs átalánykártérítést kért, a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget, melyet összegszerűségében az alperes nem vitatott. Az elsőfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott, a felperes pernyertességére figyelemmel rendelkezett a perköltség viselésről.

[24] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes nyújtott be törvényes határidőn belül fellebbezést, melyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását kérte. Arra hivatkozott, hogy az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes a pénzügyi számviteli osztály osztályvezetői munkakörét töltött be az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló jogszabály hatálya alatt. Tekintettel azon tényre, hogy a felperes esetén az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdésében és a vezetői munkaszerződésben is ezen jogszabályhellyel összhangban rögzített 3. pont nem volt alkalmazható, azaz a felperes nem volt továbbfoglalkoztatható a vezetői megbízás előtti munkakörében, mivel az alperesnél nem volt a vezetői megbízás előtt munkaköre, továbbá üres, betölthető közgazdász munkakör sem állt rendelkezésre, így esetében az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdését alkalmazta az alperes, és a felperes részére a képesítésének megfelelő másik munkakört ajánlott fel. A felperes a részére felajánlott munkakört nem fogadta el, ez alapján járt el az alperes az Eszjtv.vhr. 10. § (4) és (5) bekezdésében írtak szerint.

[25] Az alperes utalt arra is, hogy az elsőfokú ítélet indokolásának [87] bekezdésében kifejtettek szerint az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésében foglaltakat jogszerűen alkalmazta az alperes. Az ítéleti érvelés alapján összefoglalva az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdése akkor alkalmazható, amikor a vezetői kinevezés előtti munkakör betöltése objektíve lehetetlen, ezzel biztosítva a rendeltetésszerű joggyakorlás érvényesülését. A felperes az alperesnél az Eszjtv. 12. § (1) bekezdés szerint az egészségügyi szolgáltatók között történő áthelyezéssel került foglalkoztatásra, a munkaszerződése szerint meghatározott közgazdász munkakörben korábban alperesnél sosem foglalkoztatták. Az Eszjtv. 12. § (1) bekezdése az áthelyezést a jogviszony megszüntetésének egyik módjaként nevesíti, amelynek értelmében a felperesnek a Kórház1 Rendelőintézettel fennállt korábbi jogviszonyát megszüntetnek kell tekinteni, és az alperessel létrehozott munkaszerződése ehhez képest egy új jogviszonynak minősült azzal az eltéréssel, hogy nem kellett próbaidőt kikötni, illetőleg a felmondási idő és a végkielégítésre jogosító idő számításában volt eltérés. A felperes kizárólag a Kórház1 Rendelőintézetben volt közgazdász munkakörben foglalkoztatva, az alperesnél vezetői megbízás előtti munkaköre, amelybe ténylegesen vissza lehetett volna helyezni, nem volt. A közgazdász munkakör ugyan létezett, de ilyen üres munkakör a vezetői munkaszerződés visszavonásakor nem állt

rendelkezésre, ezáltal egy új munkakört és feladatkört kellett volna kialakítani a felperes részére, a már meglevő munkavállalók munkaköri feladatainak teljes átszervezésével akként, hogy az alperesnek további egy fő közgazdász munkavállalóra már nem volt szüksége az üzemszerű működés fenntartásához. Az alperes felajánlott egy olyan munkakört a felperes részére, amely a végzettségének/képzettségének megfelelő, majdnem azonos mértékben felelős munkakör volt, mint a korábbi vezetői munka.

[26] Alperes álláspontja szerint az előzőekben leírt és okirati bizonyítékokkal alátámasztott tényállás alapján objektíve lehetetlen volt a felperes továbbfoglalkoztatása közgazdászként, az elsőfokú bíróság tévesen ítélte jogellenesnek az alperes azon munkáltatói intézkedését, melynek során az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdését alkalmazta.

[27] Az alperes a felperes vezetői munkaszerződésének 3. pontjával kapcsolatban kifejtette, hogy az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmisség és részleges érvénytelenség abból származik, hogy jelen élethelyzetben maga a vizsgált jogszabályhely (Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdés) nem volt alkalmazható, mert nem volt betöltetlen közgazdász munkakör a vezetői megbízás visszavonásakor, illetve, hogy korábban a felperes az alperesnél sosem töltötte be az általa hivatkozott munkakört, vezetői megbízása előtti munkaköre nem volt. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen, az anyagi jogszabályokkal ellentétesen jutott az ítélet indokolásának [69] bekezdésében foglalt következtetésre.

[28] Az egyenlő bánásmód követelménye egy olyan alapvető munkajogi alapelv, melyet az Eszjtv 1. § (9) bekezdés alapján alkalmazott Mt. is nevesít. Az Mt. 12. § (1) bekezdése kifejezetten nevesíti, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatosan az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az alperes álláspontja szerint, ha két, ugyanazon munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott, nagyjából azonos feladatkört, munkakört ellátó közgazdász munkakört betöltő munkavállaló illetménye között akkora a különbség, hogy az egyikük illetménye a másik illetményének háromszorosa, az az egyenlő bánásmód követelményét sérti. Az alperesnek minden egyes munkaügyi intézkedésének meghozatalakor szem előtt kell tartania ezen alapelv érvényesülését. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú ítélet indokolásának [90] bekezdése ellentétes az Mt. 12. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakkal.

[29] Az alperes a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte a csatolt megbízási szerződés alapján készített költségjegyzékre figyelemmel.

[30] A felperes fellebbezési ellenkérelmében elsődlegesen az alperes fellebbezésének visszautasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. A felperes fellebbezési ellenkérelmének indokolásában utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság a 20. sorszámú ítéletét 24. sorszám alatt kiegészítette. A felperes álláspontja szerint az alperes a 20. sorszámú ítélettel szemben terjesztett elő fellebbezést, a 24. sorszámú kiegészítő ítélet fellebbezés hiányában jogerőre emelkedett. A felperes a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 176. § (1) d) pontja és a 367. § (1) bekezdése alapján elsődlegesen a fellebbezés visszautasítását kérte.

[31] A felperes másodlagosan – amennyiben a másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörének korlátaira figyelemmel érdemben felülbírálja a fellebbezést –, a Pp. 370. §, a 371. § és 369. §-ára utalt.

[32] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes által támadott 20. sorszámú ítélet a kereseti kérelem indokolását megalapozottnak találta. Az egyik érvelés, hogy az alperesnek az eredeti közgazdász alapmunkakörben kellett volna továbbfoglalkoztatnia a felperest, a másik érvelés szerint az alperes „olyan munkakört ajánlhatott volna csak fel a felperes részére, amely a felajánlaskor létező és reálisan betölthető munkakör”.

[33] A felperes szerint az alperes a fellebbezésében az ítélet fentiekben idézett rendelkezését nem kifogásolta, arra vonatkozóan említést sem tett, és e tekintetben nem jelölte meg azt az anyagi, illetve eljárási szabálysértést, amelyre a fellebbezését alapította. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fellebbezési kérelem és annak indokai határozzák meg, a másodfokú bíróság az értékelése körébe nem tud jogszerűen bevonni olyan anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező alperes a fellebbezésben nem hivatkozik, vagy amelyet nem jelölt meg. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte a felperes.

[34] A peres eljárás során a felperes közgazdász munkakörének létezését az alperes nem vitatta, az ellenkérelmében és a fellebbezés 10. pontjában kijelentette, hogy felperesnek van ilyen alapmunkaköre, a közgazdász munkakör létezik.

[35] Az elsőfokú bíróság helytállóan értelmezte az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésében foglalt mentesülési lehetőségre vonatkozó rendelkezéseket és helytálló következtetést vont le abból a jelen perbeli helyzet vonatkozásában a [83]-[88] bekezdésekben. Ez alapján az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésében foglalt mentesülési lehetőség szűken értelmezendő és csak kivételes esetben alkalmazható. E körben utalt az Alaptörvény 28. cikkére is, mely szerint a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni.

[36] Az alperes a fellebbezésben két indokot fogalmazott meg arra vonatkozóan, hogy miért nem volt alkalmazható a felperes eredeti munkakörébe történő visszahelyezése. Az egyik indoka az volt, hogy az alperesnél nem volt vezetői megbízás előtti munkaköre, és ilyen munkakörben az alperes nem foglalkoztatta a felperest. Ebben a körben az Esztv. 12. § (3) bekezdésére hivatkozott a felperes, melynek értelmében a jogszabályhely teljes mértékben egyértelművé teszi, hogy a felperes jogviszonya jogfolytonosnak tekinthető, és az alperest úgy kell tekinteni, mint ha ő maga a jogelőd munkáltató lenne. A felperes azt is megjegyezte, hogy az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdése nem követeli meg, hogy a vezetői megbízást megelőzően az alapmunkakörben a vezetőnek ténylegesen munkát kell végeznie, hanem csupán a magasabb vezetői, illetőleg vezetői megbízás előtti munkakörre, azaz az alapmunkakörre utal.

[37] Az alperes fellebbezése 4. pontjának másik indoka az volt, hogy betölthető közgazdász munkakör nem állt rendelkezésre. Ezzel kapcsolatban hangsúlyozta a felperes, hogy az alperes bizonyítási érdeke volt annak igazolása, hogy a felperes közgazdász alapmunkaköre létezik-e. Erre vonatkozóan az alperes nyilatkozatain túl semmilyen

bizonyítékot nem nyújtott be. A felperes a keresetlevelének 5. oldalán állította, hogy az alperesnél a végzettségének megfelelő munkakörrel rendelkezett. A felperes a kereseti kérelmében a Pp. 184. § (1) bekezdését és 265. § (1) bekezdését is megjelölte. Az elsőfokú bíróság a 14. sorszámú végzésében is felhívta az alperest és a perfelvételi tárgyaláson szóban ismét felhívta az alperes jogi képviselőjét a fentiek igazolására. Az alperes semmilyen bizonyítékot nem terjesztett elő.

[38] A felperes utal arra is, hogy az alperes a közgazdász munkakörrel kapcsolatos nyilatkozatai egymásnak ellentmondóak. Egy munkakör ugyanis vagy létezik, vagy nem. Ha létezik, akkor az adott helyzet alapján lehet betöltött vagy be nem töltött. Olyan munkakör nincs, amelyik csak papíron létezik, ezért senki által nem betölthető.

[39] A felperes álláspontja szerint a 2021. december 1. napján létrejött vezetői megbízásra irányuló egészségügyi szolgálati munkaszerződés 3. pontja nem érvénytelen. Az érvénytelenség kérdése akkor merülhet fel, ha a munkaszerződés megkötésének időpontjában a munkaszerződés jogszabállyal ellentétes rendelkezést tartalmaz. Jelen esetben a vezetői megbízási szerződés 3. pontja az Eszjtv.vhr. 10. § (1), (2) és (3) bekezdéseivel megegyező tartalommal került megfogalmazásra.

[40] A fellebbező alperes valójában nem a vezetői munkaszerződés érvénytelenségét állítja, hanem azt kifogásolja, hogy a munkaszerződés jogszabályi előírással megegyező szövegét nem tudja végrehajtani. Az alperes semmiségi kifogásaival kapcsolatosan tett perbeli nyilatkozatait a felperes továbbra is fenntartotta.

[41] Az alperesnek az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan előadott álláspontja, miszerint az azonos munkakört ellátó munkavállalókra tekintettel sérülne az Mt. 12. §-ában foglalt egyenlő bánásmód követelménye, irreleváns. Amennyiben az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdés a felperes közgazdász alapmunkakörben történő továbbfoglalkoztatását rendeli el, ebben az esetben az alaphérek között kialakult eltérés magából a jogszabályi előírásokból fakad, és nem ad alapot arra, hogy a közgazdász alapmunkakörben történő továbbfoglalkoztatást megtagadja.

[42] A felperes hivatkozott a 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 5. § d) pontjára, a 7. § első bekezdésére, az Mt. 12. § (2) és (3) bekezdésére is, valamint a Kúria Mfv.I.10.563/2023. számú eseti döntésére is. Jelen esetben egyértelmű, hogy semmilyen védett tulajdonság nem adott volna okot egy esetlegesen kialakult alaphérek eltéréshez, ezáltal bármely munkavállalónak a bérezés során hátrányos helyzetbe kerüléséhez. Védett tulajdonság sérelmére az alperes sem a felperesnek címzett, a jogviszony megszüntetését eredményező nyilatkozatiban, sem a fellebbezésében nem hivatkozott. A felepres perköltségjegyzéken terjesztette elő perköltség igényét.

[43] A fellebbezés nem megalapozott.

[44] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el. Megállapította, hogy a Pp. 379. § és 380. §-ban írt feltételek nem

állnak fenn, az alperes fellebbezését annak korlátai között, a Pp. 370. §, 372. § és 369. § (1) és (3) bekezdés szem előtt tartásával bírálta el.

[45] A másodfokú bíróság elsődlegesen a felperes fellebbezési ellenkérelmében előterjesztett fellebbezés visszautasítás iránti kérelmét vizsgálta és megállapította, hogy a Pp. 176. § (1) d) pontjára alaptalanul hivatkozott a felperes, mert az elsőfokú bíróság 24. sorszámú kiegészítő ítélete kizárólag a Pp. 341. §, 355. §-ok alapján a késedelmi kamatra vonatkozó rendelkezéssel egészítette ki a 20. sorszámú ítéletet. A kiegészítő ítélet jogerőre emelkedése nem jelenti egyben a 20. sorszámú ítélet jogerőre emelkedését, azzal szemben az alperes törvényes határidőn belül terjesztette elő a 22. sorszámú fellebbezését, melyet a másodfokú bíróság a 24. sorszámú ítélettel kiegészített 20. sorszámú ítélet tekintetében érdemben bíralt el.

[46] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság kellően széles körben folytatta le a bizonyítási eljárást, a tényállást a Pp. 279. § -ban foglaltaknak megfelelően, a bizonyítékok okszerű értékelésével állapította meg. Az elsőfokú bíróság a felek részére a Pp. 265. §-ban írtaknak megfelelő tájékoztatást adott a bizonyítási érdekről, a bizonyítási indítványokat foganatosította, a felek által előadott tényállításokra vonatkozóan a bizonyítékokat azok tartalmával egyezően értékelte a Pp. 279. §-ban írtaknak megfelelően.

[47] Az alperes fellebbezésére figyelemmel a másodfokú bíróság elsődlegesen az Mt. 27. § (1) bekezdés alapján vizsgálta, hogy a felek közötti szerződés 3. pontja az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdésébe ütközik-e, és az elsőfokú bíróság által levont jogkövetkeztetéssel egyetértett. Nem volt megállapítható, hogy az alperes által készített felperesi vezetői munkaszerződés 3. pontja jogszabályba ütközik. Az alperes állította, hogy „papíron létezik” a közgazdász munkakör, vagyis a tényadatok alapján nem volt vitatott, hogy a felperes a 2021. december 1-e előtt, a pénzügyi és számviteli osztályvezetői munkakör ellátását megelőzően közgazdász munkakört töltött be. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes alapmunkaköre az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdés alkalmazása tekintetében a közgazdász munkakör volt, és az alperesnek a vezetői megbízás visszavonását követően ebben a munkakörben kellett volna a felperest továbbfoglalkoztatnia.

[48] Az elsőfokú bíróság azt is vizsgálta, hogy a felperes közgazdász munkakörben való továbbfoglalkoztatására lehetőség van-e, és az alperes saját nyilatkozata alapján helyesen állapította meg, hogy létezett az alperesnél ez a munkakör, az alperes az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdés szerinti kötelezettségét teljesíthette volna. Az alperes által hivatkozott Mt. 12. § megsértése nem valósulhatott volna meg, mivel a felperes közgazdász munkakörben való továbbfoglalkoztatása a vezetői megbízás visszavonására tekintettel jogszabályban rögzített kötelezettsége volt az alperesnek. Az alperes nem tudta bizonyítani, hogy az Eszjtv.vhr. 10. § (2) bekezdés szerinti továbbfoglalkoztatási kötelezettségének ne tudott volna eleget tenni.

[49] Az Eszjtv.vhr. 10. § (3) bekezdésének alkalmazására csak akkor kerülhet sor, ha a vezetői megbízás visszavonását követően a volt vezető az alapmunkakörében nem foglalkoztatható tovább. A perbeli esetben ez nem volt megállapítható, ezért az alperes részéről egy új munkakör felajánlása a jogszabály által meghatározott feltétel hiányában jogellenes volt. Az alperes által felajánlott új munkakörben, a korábbtól eltérő munkavégzési helyen való foglalkoztatás csak akkor valósulhatott volna meg, ha közös megegyezés jött

volna létre a felperes és az alperes között. A felperes a foglalkoztatására vonatkozó új ajánlatot nem volt köteles elfogadni.

[50] Az elsőfokú bíróság a felperes elsődleges kereseti kérelmének adott helyt, az Mt. 82. § (1) és (4) bekezdését alkalmazta, az alperes a felperes által megjelölt összegszerűséget nem vitatta, a másodfokú bíróság felülvizsgálata erre nem terjedhetett ki.

[51] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét az alperes fellebbezésével támadott részében, mint érdemben helyes döntést hagyta helyben a Pp. 383. § (2) bekezdésére utalással.

[52] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, a Pp. 83. § és 102. § (1) bekezdés értelmében köteles a másodfokú perköltség viselésére. A felperest megillető ügyvédi munkadíj összegét a másodfokú bíróság a 32/2002. (VIII. 22.) IM rendelet alapján határozta meg és kötelezte az alperest annak viselésére. Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) c) pontja szerint teljes személyes illetékmentességre jogosult, a Pp. 102. § (6) bekezdés alapján az Itv. 46. § (1) bekezdés szerinti fellebbezési illeték az állam terhén marad.

[53] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdése értelmében nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2024. szeptember 10.

Dr.Bartus Erika s.k
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Konarik Attila s.k.
bíró