



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.160/2021/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Kovács Zsuzsanna bíró

A felperes: felperes1
cím1

A felperes képviselője: Dr. Farkas-Kolyvek Éva ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes1
cím3

Az alperes képviselője: Forgács & Kiss Ügyvédi Iroda
cím4
ügyintéző: dr. Kiss Dominika Szilvia ügyvéd

A per tárgya: kártérítés megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.130/2021/6.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Törvényszék 56.M.1351/2018/68.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.130/2021/6. számú ítéletének azon rendelkezését, amelyben az egyoldalú kinevezés módosítással kapcsolatban a pert megszüntette és az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, hatályon kívül helyezi, ezt meghaladóan a keresetet elutasító részében a jogerős ítéletet hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 10 000 (tízezer) forint és 2 700 (kettőezerhét-száz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 50 000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2013. szeptember 23-tól áruismeret tanár munkakörben állt határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél. Az alperes kezdetben heti 18,18 óra, majd 2016. szeptember 1-től heti 16,36 óra részmunkaidőben foglalkoztatta a felperest. A felperes az általa észlelt szabálytalanságok megszüntetése érdekében több alkalommal fellépett az alperesnél.

[2] Az alperes igazgatója a 2016. júniusában megtartott tanévzáró értekezleten a felperes és másik három pedagógus számára jelezte, hogy a következő tanévben esetlegesen egyetlen órájuk sem lesz. 2016. szeptembertől azonban kizárólag a felperes óraszámát csökkentette és ennek érdekében kinevezés módosítást készített. Az alperes által kiállított „kinevezés módosítás előkészítés” elnevezésű okirat a felperes esetében heti 9 órás óraszámot tüntetett fel. Az ez alapján elkészült kinevezés módosítást az alperes munkáltatói jogkör gyakorlója 2016. szeptember 15-én, a felperes pedig 2016. szeptember 22-én írta alá. A kinevezés módosítás az alábbiakat tartalmazza: A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) és a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXIX. törvény (Nkt.) alapján kinevezését 2016. szeptember 1. napi hatállyal az alábbiak szerint módosítom: munkaidő: heti 16,36 óra részmunkaidős. A kinevezés módosítás alapján a felperes havi illetményének összege 127 700 forintról 108 300 forintra csökkent. Az okirat szerint „a jogviszonyból származó igény érvényesítésére az elévülési időn belül keresettel fordulhat a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz. Tájékoztatom, hogy az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a jogviszonnyal kapcsolatos igények három év alatt évülnek el”.

[3] A felperes 2016. november 23-án és 29-én írásban fordult az alperes titkárságához, majd 2017. március 8-án a munkáltatói jogkör gyakorlójához címzett levelében a kinevezés módosításáról szóló, 2016. szeptember 16-i döntés felülvizsgálatát kérte hivatkozva a hiányos indoklásra, arra, hogy az csupán a törvények megnevezésére utalt, a módosítás okára nem. Kérte a kötelező tanítási órái felemelését a teljes munkaidő szerinti óraszámra, amellyel összefüggésben egyeztetést kezdeményezett. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2017. március 21-i levelében úgy nyilatkozott, hogy a kinevezés módosítás a felek akaratával valósult meg, az alperes a felperes kinevezés-módosítási ajánlatát elfogadta.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[4] A felperes a 2017. július 10-én előterjesztett keresetében a munkáltató egyoldalú intézkedéséből eredő anyagi kára megtérítéseként 223 220 forint elmaradt illetmény és 97 391 forint elmaradt pótlék megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a felek között nem jött létre közös megegyezés a kinevezés módosítására, az a munkáltató egyoldalú intézkedése volt, amelynek aláírására kényszer és fenyegetés hatására került sor, ugyanakkor a megállapodás megtámadására vonatkozó nyilatkozatát a per során visszavonta. Keresetének későbbi módosításában a perindítási határidő elmulasztásával kapcsolatban semmisségre hivatkozott és a megállapodás jóerkölcsbe ütközését, valamint jogszabályba ütközését

állította. Hivatkozott arra is, hogy a munkáltató joggal való visszaélést valósított meg, valamint őt hátrányosan megkülönböztette.

[5] Az alperes elsődlegesen az igényérvényesítési határidő elmulasztása okán a per megszüntetését, másodlagosan a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[6] A Fővárosi Törvényszék az 56.M.1351/2018/68. számú ítéletével kötelezte az alperest 302 193 forint és ezen összeg 2017. március 1-től a kifizetésig számított késedelmi kamata, valamint 118 905 forint perköltség megfizetésére, megállapítva, hogy a 19 800 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[7] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatai alapján megállapította, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonya létesítésétől kezdve folyamatosan fellépett a szakképzési kerettanterv maradéktalan végrehajtása érdekében, a diákoknak fizetendő ösztöndíj és a pedagógusoknak fizetendő pótlék kérdésében tapasztalt rendellenességek miatt.

[8] Rögzítette, hogy a 2016. júniusi tanévzárón megjelölt négy pedagógus közül a 2016. szeptember 1-től kezdődő tanévben kizárólag a felperest érintette negatív módon a tanulói létszám és az óraszámok alakulása. Az intézményvezető tanúvallomása szerint a felperestől semmiféle kezdeményezés nem érkezett az általa egyébként is kevésnek tartott heti óraszám további csökkentésére, vagyis a 2016. szeptember 12-i kinevezés módosítást előkészítő irat nem tőle indult. A tagintézményvezető eljárása semmilyen módon nem volt figyelemmel a felperes szándékára, kérésére, amely a kinevezés módosítással szemben óraszámnövelést szeretett volna elérni. Mindezekből arra következtetett, hogy az alperes egyoldalúan módosította a felperes kinevezését, így a kinevezés módosítás a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-ába ütközött, az illetmény csökkentése jogellenes volt.

[9] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a hat hónapos igényérvényesítési határidő elmulasztásának nem volt jelentősége, figyelemmel az alperes jogorvoslati tájékoztatásra.

[10] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.130/2021/6. számú ítéletével az egyoldalú kinevezés módosítással kapcsolatban a pert megszüntette és az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte. Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 15 000 forint és áfa elsőfokú, valamint 7 000 forint és áfa másodfokú perköltség megfizetésére megállapítva, hogy a 19 800 elsőfokú és 24 170 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[11] A másodfokú bíróság az alperes pergátló kifogása alapján és hivatalból is vizsgálta a keresetindítási határidő betartását. Megállapította, hogy az Mt. 286. § (1) bekezdésében szabályozott hároméves elévülési idő, mint általános keresetindítási határidő mellett az Mt. rövidebb keresetindítási határidőket is meghatároz, így az Mt. 287. § (1) bekezdés a) pontja szerint az egyoldalú munkaszerződés módosítással kapcsolatos igényérvényesítése esetén is. Mivel a felperes az egyoldalú kinevezés módosítás jogellenessége miatt indított pert az alperessel szemben, a 2016. szeptember 22-i aláírását követően 2017. július 10-én előterjesztett keresetével a határidőt elmulasztotta.

[12] Az ítéltábla álláspontja szerint tévedett az elsőfokú bíróság, amikor úgy ítélte meg, hogy a felperes a jogorvoslati tájékoztatásra figyelemmel három éven belül fordulhatott bírósághoz. Mivel az alperes álláspontja szerint a kinevezés módosítás közös megegyezéssel jött létre, így nem tartalmazott indokolást és a jogorvoslati tájékoztatás sem az egyoldalú kinevezés módosítással szembeni igényérvényesítésre, hanem az illetmény esetleges téves

megállapításával szembeni jogorvoslatra vonatkozott. Megállapította, hogy a téves vagy elmulasztott munkáltatói tájékoztatással összefüggésben kialakult hároméves keresetindítási határidő az Mt. 287. § (4) bekezdése és az Mt. 22. § (5) bekezdése alapján már nem tartható. A bírósághoz fordulás végső határideje a 30 napos keresetindítási határidő körébe tartozó esetben 6 hónap akkor is, ha a munkáltató téves jogorvoslati tájékoztatást adott, vagy egyáltalán nem adott kioktatást (Mtv.II.10.178/2017/4., 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 9. pont). A felperes igénye továbbá nem a helytelen besorolásból eredő állapotsérelem volt, ezért az erre vonatkozó bírói gyakorlat sem volt alkalmazható. Mivel a felperes a 2016. szeptember 22-i kinevezés módosítással szemben csak 2017. július 10-én terjesztette elő a keresetét, az elkésett, ezért a másodfokú bíróság e körben az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és a pert a Pp. 157. § a) pontja, illetve a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontja alapján megszüntette.

[13] Az ítélet tábla álláspontja szerint mivel a felperes az egyoldalú kinevezés módosítással szemben határidőben nem fordult bírósághoz, ezért az egyoldalú kinevezés módosítást nem vizsgálhatta és nem állapíthatta meg, hanem azt megállapodásnak kellett tekinteni.

[14] Rögzítette, hogy a felperes megtámadásra vonatkozó fellebbezési érvelése a Pp. 235. § (1) bekezdése alapján meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősült, figyelemmel arra, hogy ezen érvelését az elsőfokú eljárásban már visszavonta. A felperes az egyoldalú kinevezés módosítás semmisségével kapcsolatban a keresetindítási határidőt elmulasztotta, ezért erre vonatkozó érveit a semmisség körében sem érvényesíthette. Ezzel ellentétes értelmezés a keresetindítási határidő jogszabályellenes meghosszabbítását eredményezné.

[15] Az ítélet tábla az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi álláspontjára tekintettel a felperes általános magatartási követelményekre alapított érvelését is vizsgálta. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 2. pontjára utalva rögzítette, hogy a szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben joggal való visszaélésre nem lehet hivatkozni, mivel a szerződés megkötéséhez, annak tartalma kialakításához a felek konszenzusa szükséges, egyoldalú szerződéskötési, szerződés módosítási jog nem létezik. Nem fogadta el a felperes egyenlő bánásmód követelményének megsértésére történő hivatkozását sem és utalt arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontja alapján az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek tágan. Ezért a felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére is, mert nem volt olyan védett tulajdonság, amely az óraszám csökkentésében szerepet játszott volna. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes alaptalanul állította a kinevezés módosítás jóerkölcsbe ütközését is, mivel annak megállapítása során nem a szerződő fél érdeksérelmét, hanem azt kell vizsgálni, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő-e.

[16] Az ítélet tábla álláspontja szerint alaptalan volt a felperes biztatási kárra történő hivatkozása is. Megállapította, hogy az Mt. 31. §-a folytán alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:587. §-ának alkalmazása kizárt a szerződés megkötése után bekövetkezett kár megtérítésénél, de önhiba, azaz a keresetindítási és megtámadási határidő elmulasztása esetén is. A felperes esetleges kárát saját mulasztása okozta.

[17] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[18] A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, másodlagosan a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat meghozatalára történő utasítását kérte.

[19] A felperes elsődlegesen azt kifogásolta, hogy az alperes a 2020. június 10-én átvett elsőfokú ítélettel szemben csak 2021. március 29-én nyújtotta be a fellebbezését, így az az elsőfokú bíróságnak az ítélet jogerőre emelkedését már 2020. június 26-ával meg kellett volna állapítani és a fellebbezést a Pp. 237. §-a alapján el kellett volna utasítani.

[20] A felperes érvelése szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló iratokból, tanúvallomásokból helyesen állapította meg a tényállást és abból helytálló következtetésre jutott, ezzel szemben a másodfokú bíróság iratellenesen járt el és a jegyzőkönyvben foglalt több tanúvallomással ellentétes következtetést vont le. Az ítélet tábla az Mt. 287. § (4) bekezdésére és az Mt. 22. § (5) bekezdésére hivatkozva állapította meg az igényérvényesítés elkésettségét, ugyanakkor nem vette figyelembe a Kúria Mfv.10.600/2015/6. számú ítéletét, amely nem tekintette elkésettnak a jogorvoslati figyelmeztetésben foglalt 3 éves határidőn belül előterjesztett keresetet.

[21] Álláspontja szerint a jogerős ítéletben hivatkozott 4/2013. KMK vélemény a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozik, a BH2009.12.569., valamint az EH2014.02.M5. számú döntések pedig eltérő tényállásuk miatt nem vehetőek figyelembe.

[22] A másodfokú bíróság az Mt. 287. § (1) bekezdésében foglaltakkal szemben arra az álláspontra helyezkedett, hogy miután a felperes az egyoldalú kinevezés módosítása miatt határidőben nem fordult bírósághoz, azt megállapodásnak kell tekinteni. A kinevezés módosítását tehát megállapodásnak tekintette, amely ekként az Mt. 58. §-ába ütközött, azaz semmis. Az alperes beadványaiban és a másodfokú ítéletben is keveredik az egyoldalú kinevezés módosítás és a megállapodás attól függően, hogy a határidő elteltét, avagy a semmisséget kell bizonyítani.

[23] A perbeli kinevezés módosítás a munkáltató által gyakorolt módon sem az egyoldalú munkaszerződés módosítás, sem a megállapodás jogszabályi előírásainak nem felelt meg. Az előbbinek azért, mert nem szerepelt benne indoklás és 30 napos keresetindítási határidőre való utalás, az utóbbinak pedig azért, mert az irat szövege nem utal a munkavállaló beleegyezésére.

[24] Ha az egyoldalú munkaszerződés módosítás 30 nap elteltével közös megegyezés nélkül is hatályba lép a keresetindítás elmaradása esetén, akkor ez az Mt. 58. §-ának megkerülését jelenti, amelynek elsődleges oka a személyes bosszú volt. Az ítélet tábla tévesen értelmezi a kinevezés módosítást egyoldalú munkaszerződés módosításként, amelyre ekként nem az Mt. 287. §-a, hanem az Mt. 58. §-a és 27. §-a vonatkozik. Az elsőfokú bíróság ezért helytállóan állapította meg, hogy közös megegyezés hiányában az alperes kinevezés módosítása az Mt. 58. §-ába ütközött, ezért semmis.

[25] A felperes további érvelése szerint a másodfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes igénye nem állapot sérelem, illetve nem a jogviszonyból származó igényérvényesítéséről van szó. Valójában analógia áll fenn az ún. garantált illetményes perekkel, ahol folyamatos sérelem valósul meg amiatt, hogy nem voltak figyelemmel a jogszabályban előírt garantált illetményre. A perbeli esetben a munkáltató nem volt tekintettel arra, hogy egyoldalú döntésével nincs joga lecsökkentenie a felperes óraszámát és ezzel jövedelmét. Az a tény, hogy a felperes emiatt folyamatosan alacsonyabb összegű jövedelemben részesült, állapot sérelemnek tekinthető.

[26] A másodfokú bíróság a Ptk. 6:587. §-ának megsértésével hagyta figyelmen kívül a biztatási kárra való hivatkozását is. A peranyagból megállapítható, hogy az alperes nem csak azzal késleltette a felperes keresetindítását, hogy hároméves elévülésről adott jogi kioktatást, hanem azzal is, hogy három alkalommal is elzárkózott az egyeztetéstől. Amikor pedig 2017. februárban elkezdődött a kommunikáció, akkor azt a látszatot kellett, hogy készen áll a vitás kérdések megbeszélésére, ugyanakkor időt kért. A felperestől ezért nem volt elvárható, hogy keresetet indítson, a késedelmes perindítás tényét maga a munkáltató okozta. Az Mt. 6. §-ának rendelkezése szerint a felek kötelesek egymást minden lényeges körülményről tájékoztatni, ennek elmaradása esetén a munkavállaló érvényesítheti a biztatási kárra vonatkozó igényét.

[27] A felperes álláspontja szerint téves a másodfokú bíróság jóerkölcsbe ütközésről és az egyenlő bánásmód megsértéséről kifejtett jogértelmezése is. A munkáltató intézkedése nem irányulhat szándékos károkozásra, a munkavállaló megélhetésének veszélyeztetésére bosszúból, vagy abból a célból, hogy így szabaduljon meg a munkavállalótól. Az ilyen magatartás jóerkölcsbe ütközik, amelyet az Mt. 6. §-a is tilt. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § r) és t) pontja alapján a foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős jellege (r) pont) vagy a munkavállaló egyéb tulajdonsága (t) pont) sem teszik lehetővé, hogy emiatt hátrányosan megkülönböztessék a munkavállalót. A felperessel hasonló munkakörben dolgozó kolléganőnek nem volt magasabb végzettsége, képzettsége, ugyanakkor teljes munkaidőben dolgozott és nem fogalmazott meg kritikát az iskola vezetésére vonatkozóan. Ezért a diszkrimináció tényállása az elsőfokú ítéletben feltárt tények alapján megállapítható lett volna, pusztán ezt a kérdést az elsőfokú bíróság nem tartotta fontosnak.

[28] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

[29] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet kézbesítésére első alkalommal tévesen az eljáró ügyvéd ügyfélkapujára és nem az ügyvédi iroda cégkapujára került sor, ennek ellenére fellebbezését – a téves kézbesítés jelzésével – 2020. március 11-én előterjesztette. Az ítélet 2021. március 29-ei szabályszerű kézbesítését követően – a bíróság felhívása alapján – 2021. március 30-án ismét benyújtotta, így a bíróság eljárási szabálysértése nem vezethetett jogvesztésre.

[30] A támadott jognyilatkozat minősítése kapcsán előadta, hogy a felperes joga mindenkor eldönteni, hogy egy adott jognyilatkozat kapcsán kíván-e keresetet előterjeszteni, és amennyiben igen, azt milyen jogcímen teszi meg. A kinevezés módosítást egyoldalú jognyilatkozatnak tekintve az Mt. 287. § (1) bekezdés a) pontja alapján 30 napos, legfeljebb 6 hónapos keresetindítási határidő alatt érvényesítheti igényét, ezt követően nem. A keresetindítási határidő elkészttségére figyelemmel a kinevezés módosítás csak kétoldalú közös megegyezés útján létrejött jognyilatkozatként volt vizsgálható, ezért a felperes egyoldalú kinevezés módosítás okán fennálló semmisségre alapított érvelése nyilvánvalóan alaptalan. A felperes egyéb semmisségi okot nem nevesített a per során.

[31] Az alperes vitatta az állapotsérelem fennállását is figyelemmel arra, hogy ez csak semmisség vagy jogellenesség megállapítása esetén lehetett volna hivatkozási alap. Biztatási kára jelen helyzetben fel sem merülhetett, az utaló magatartás ugyanis egy szubszidiárius tényállás, amelynek alkalmazása egy létrejött munkajogi megállapodás esetén nyilvánvalóan kizárt. Nem állapítható meg továbbá a kinevezés módosítás jóerkölcsbe ütközése és az egyenlő bánásmód megsértése sem.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[32] A felülvizsgálati kérelem a következők szerint nem megalapozott.

[33] A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul panaszolta az alperes fellebbezésének elkésztését. Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy az elsőfokú ítélet ellen a felperes határidőben élt fellebbezéssel, jogorvoslati szándékát pedig a szabályszerű kézbesítést követően is megerősítette, így a fellebbezés elutasításának törvényi feltételei nem álltak fenn.

[34] A perben nem volt vitatott, hogy a felperes munkaidejét és evvel arányosan az illetményét csökkentő kinevezés módosítást az alperes képviselőjében eljáró személy¹ 2016. szeptember 15-én, a felperes pedig szeptember 22-én írta alá. Tény az is, hogy a felperes a teljes tanév során e szerződésmódosításban szereplő óraszámban és illetmény ellenében végezte a munkaköri feladatait, keresetét csak 2017. július 10-én terjesztette elő.

[35] Az eljáró bíróságoknak elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes kinevezésének módosítására a munkáltató részéről egyoldalúan, avagy közös megállapodás alapján került sor.

[36] A rendelkezésre álló peradatok szerint az intézményvezető már 2016. júniusban jelezte a felperes számára, hogy a szükséges óraszámot a következő tanévben már nem tudja biztosítani, majd 2016. szeptember 16-án – a közalkalmazotti jogviszony egyik alanyaként – személy¹ aláírta a kinevezés módosítását. A felperes a per során vitatta, hogy a 2016. szeptember 12-i keltezésű, heti 9 óraszámot tartalmazó, „kinevezés módosítás előkészítése” elnevezésű iraton szereplő aláírás tőle származna, avagy az aláírásra az iraton szereplő időpontban került sor és evvel kapcsolatban büntető feljelentést tett. A büntetőeljárás eredménye a per során ugyan nem vált ismertté, azonban az elsőfokú bíróság e kérdés eldöntésénél az intézményvezető tanúvallomásának tulajdonított jelentőséget és – tévesen – arra következtetett, hogy a felperes kezdeményezésének hiányában a felek között nem jött létre megállapodás a kinevezés módosításáról. Az alperes a per során következetesen és helytállóan hivatkozott arra, hogy a megállapodás létrejötte körében nem annak volt jelentősége, hogy azt a közalkalmazotti jogviszony melyik alanya kezdeményezte, hanem annak, hogy azt mindkét fél aláírta, így érvényesen létrejött. A felperesnek a megállapodás létrejöttének cáfolatára tett hivatkozásai, a módosításra vonatkozó szándék hiánya és személy² figyelmeztetése – amely szerint az aláírás elmaradása esetén nem részesül illetményben- az Mt. 28. §-a szerint legfeljebb megtévesztésként, avagy jogellenes fenyegetésként értelmezhető, így a megállapodás megtámadására adhatott volna alapot. A felperes azonban a kinevezés módosítását az Mt. 28. § (7) bekezdésében foglalt határidő alatt nem támadta meg, a per során erre vonatkozó érvelését visszavonta, így a megállapodás érvénytelensége akarathiba okán nem volt megállapítható.

[37] Az alperes az elsőfokú ítélettel szemben előterjesztett fellebbezésében nemcsak a keresetindítási határidő elmulasztását kifogásolta, hanem arra is hivatkozott, hogy a felek megállapodtak a kinevezés módosításában. Ezért a másodfokú bíróság a felek között érvényesen létrejött megállapodás alapján téves értelmezéssel vizsgálta a keresetindítási határidő betartását és szüntette meg a pert a felperesi hivatkozások egyik jogalapja tekintetében, mert az adott esetben nem volt olyan egyoldalú munkáltatói intézkedés, amelyre az Mt. 287. § (1) bekezdés a) pontja az irányadó. A kinevezés módosítását tehát – az ítéletálla álláspontjával szemben – nem a keresetindítási határidő elmulasztása miatt, hanem annak mindkét fél általi elfogadása okán kellett érvényes megállapodásnak tekinteni.

[38] A felperes munkaideje (heti óraszám) és az evvel arányosan illetmény csökkenése a felek konszenzusán alapult, megfelelt az Mt. 58. §-ának.

[39] A felperes azon érvelésének, amely szerint kinevezését az alperes egyoldalúan módosította és annak aláírásakor csupán az átvételt ismerte el ellentmond a megállapodásban foglaltak egy tanéven keresztül történő teljesítése és az is, hogy azt a munkáltatói jogkör gyakorlójánál csupán 2017. márciusban és akkor is az indokolás hiányosságai miatt kifogásolta. A per adatai azt alátámasztották, hogy a felperes a megállapodás alapján létrejött foglalkoztatása körülményeivel nem értett egyet, teljes munkaidőre történő módosításra törekedett, ugyanakkor a kinevezése ismételt módosítására irányuló ajánlatának munkáltató általi visszautasítása nem eredményezhette a korábban már érvényesen létrejött kinevezés módosítás érvénytelenségét.

[40] A fentiekből következően a felperes a felülvizsgálati kérelmében tévesen hivatkozott arra, hogy a munkáltató eljárása a jóerkölcsbe ütközött és sértette a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, mivel a perben nem egyoldalú munkáltatói intézkedésről, hanem a felek között létrejött megállapodásról kellett állást foglalni. Az ítéletábra helytállóan állapította meg, hogy a létrejött megállapodás az általános elfogadott erkölcsi normáknak megfelelt, az abban foglaltakat a társadalom sem minősíti tisztességtelennek. Az a körülmény, hogy a felperes számára a megállapodás alapján létrejött helyzet hátrányt jelentett a megállapodás semmisségét nem eredményezhette.

[41] Az egyenlő bánásmód megsértése körében a felperes már az alapeljárás során sem jelölte meg a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot, védendő tulajdonságot pedig nem nevesített. A felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya, amelyre vonatkozóan a fél az első-és másodfokú eljárás során nem hivatkozott és a bizonyítékait nem jelölte meg, nem lehet hivatkozni (BH2002.447., BH2002.88. Pp. 270.§ (1) bekezdés, Pp. 275.§ (1) bekezdés). Ebből következően a felülvizsgálati eljárásban védendő tulajdonságként már nem volt vizsgálható a felperes foglalkoztatásának részmunkaidős jellege.

[42] A másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes kárát (illetménycsökkenését) saját magatartása – a megállapodás elfogadása és a megtámadási határidő elmulasztása – okozta, így a biztatási kárra vonatkozó érvelése is megalapozatlan volt.

[43] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletét részben hatályon kívül helyező és a pert megszüntető rendelkezését a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, egyebekben a felperes keresetét elutasító rendelkezését a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[44] A pereszes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségnek viselésére.

[45] A felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

[46] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján a 2022. május 4-én megtartott nyilvános tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2022. május 4.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó
bíró, Dr. Kovács Zsuzsanna s.k. bíró