



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.052/2022/5.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság jogi képviselő ügyvéd (cím9) által képviselt Felperes1 (Cím2) I. rendű, Felperes2 (Cím3) II. rendű, Felperes3 (Cím4) III. rendű, Felperes4 (Cím5) IV. rendű és Felperes5 (Cím6) V. rendű felperesnek a meghatalmazott1 (cím11, eljáró ügyvéd: jogi képviselő2) által képviselt Alperes1 (cím10) alperes ellen végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj iránt indított perében a Szombathelyi Törvényszék 2022. szeptember 8-án kelt 2.M.70.086/2021/20. számú ítéletével szemben az I-IV. rendű felperesek által 21. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán - tárgyaláson - meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, megfellebbezett rendelkezéseit helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az I., II., III., IV. rendű felpereseket, hogy 15 napon belül fizessenek meg az alperesnek külön-külön személyenként 66.675 (hatvanhatezer-hatszázhetvenöt) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az I. rendű felperest, hogy fizessen meg a „NAV Bírósági határozatban megállapított eljárási illeték bevételi számla” megnevezésű 10032000-01070044-09060018 számú költségvetési számlára 549.557 (ötszáznegyvenkilencezer-ötszázötvenhét) forint másodfokú eljárási illetéket. A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítéltábla kötelezi a II. rendű felperest, hogy fizessen meg a „NAV Bírósági határozatban megállapított eljárási illeték bevételi számla” megnevezésű 10032000-01070044-09060018 számú költségvetési számlára 1.102.960 (egymillió-egyszázkettőezer-kilencszázhatvan) forint másodfokú eljárási illetéket. A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 452.184 (négy százötvenkettőezer-egyszáznyolcvannégy) forint másodfokú eljárásban feljegyzett eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] Az irányadó tényállás szerint a felperesek az alperessel létesített munkaviszonyukat megelőzően 2004. december 1. napjától – a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) 17/A. §-a szerinti „különös munkaügyi jogutódlást” követően – az cég4 Laboratórium Kft-vel álltak munkaviszonyban, ezt megelőzően az cég4tnál (a továbbiakban: cég4) köztisztviselőként dolgoztak.

[2] A felperesek 2004. október 19. napján kelt munkaszerződésének bevezető része rögzíti, hogy az cég1 munkáltató a felpereseket a Ktv. 17/A. §-a alapján lefolytatott „különös munkaügyi jogutódlást” eredményező eljárás alapján alkalmazza, figyelemmel erre, a felperesek szolgálati jogviszonyát (Ktv. besorolás szerint, bérezés, egyéb juttatások, szabadság kiadása és számítása) a Ktv. vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően kell alkalmazni a jelen munkaszerződés hatálya alatt is.

[3] A felperesek cég4 Laboratórium Kft-vel kötött szerződésének 4. pontjában rögzítésre került, hogy a felperesek tovább foglalkoztatására tekintettel a Ktv. szabályaiban foglaltak alkalmazása mellett a munkaviszony kezdete a következők szerint került megállapításra: az I. rendű felperes vonatkozásában a felmondási idő megállapításához 1987. február 3. napja, végkielégítés megállapításához 1992. augusztus 1. napja; a II. rendű felperes vonatkozásában a felmondási idő megállapításához 1984. október 13. napja, a végkielégítés megállapításához 1986. augusztus 15. napja; a III. rendű felperes vonatkozásában a felmondási idő megállapításához 1987. április 1. napja, a végkielégítés megállapításához 1987. október 12. napja, a IV. rendű felperes vonatkozásában a felmondási idő megállapításához 1969. június 16. napja.

[4] Az cég1 – melynek cégneve Laboratórium Kft-re változott – 2013. december 31. napjával beolvadt az alperesbe; a felperesek a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően a munkaviszonyukat az alperesnél fenntartották.

[5] Az I. és a II. rendű felperesek 2017. december 11. napján az alperessel a „Munkaszerződés (változásokkal egységes szerkezetbe foglalva)” megnevezésű munkaszerződés módosításokban (a továbbiakban: Munkaszerződés) állapodtak meg a munkaviszonyukat érintő kérdésekben.

[6] A fent jelölt három felperes Munkaszerződése rögzítette, hogy az cég1 „különös munkaügyi jogutódlását” eredményező eljárás keretében az akkor hatályos Ktv. 17/A. §-a alapján átvette a munkavállalót a korábbi munkáltatójától 2004. december 1. napjával. Az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 36. §-a alapján 2014. január 1. napjával vette át a munkavállalót a Laboratórium Kft-től. A felek egyeztetés eredményeként módosították a közöttük fennálló munkaviszonyt, ezen egységes szerkezetű Munkaszerződés hatályba lépésével a korábbi Munkaszerződés hatályát veszti.

[7] A Munkaszerződések 13. pontja rögzíti, hogy a munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve a Kollektív Szerződés rendelkezései az irányadók.

[8] A felek a köztük korábban fennálló munkaviszonyból eredő (ideértve különösen, de nem kizárólagosan az cég1-vel létesített, a jelen munkaviszonyt eredményező munkajogi

jogutódlásból eredő munkaviszonyt is) egymással minden kérdésben kapcsolatban megegyeztek, teljeskörűen elszámoltak, a munkavállaló így különösen, de nem kizárólagosan – korábbi munkaszerződése alapján cafetériára, nyelvi pótlékra, ruhapénzre nem tart igényt. A munkavállalónak a korábbi munkaszerződésből eredően és a jelen Munkaszerződés hatálybalépésének napjáig – a jelen Munkaszerződésben foglaltakon túlmenően – semmilyen jogcímen semmilyen követelése és igénye nem áll fenn a munkáltatóval szemben, ilyen igényt sem most, sem a jövőben nem terjeszt elő és minden ezzel kapcsolatos jogáról kifejezetten lemond.

[9] A 13. pontban a felek megállapodtak, hogy a jelen Munkaszerződés hatálybalépésével egyidejűleg hatályon kívül helyezik az cégl-vel a 2004. december 1. napján kötött Munkaszerződést.

[10] Az I. r. felperes Munkaszerződésének 1. pontja rögzíti, hogy az I. r. felperes munkaviszonya jogfolytonosan 2004. december 1. napjától áll fenn azzal, hogy az I. r. felperest megillető alábbi jogosultságokat (prémium, végkielégítés, felmondási idő) 1987. február 3. napjától kell számolni.

[11] A II. r. felperes Munkaszerződésének 1. pontjában foglaltak szerint a II. r. felperes munkaviszonya jogfolytonosan 2004. december 1. napjától áll fenn azzal, hogy a II. r. felperest megillető alábbi jogosultságokat (prémium, végkielégítés, felmondási idő) 1984. október 13. napjától kezdődően kell számítani.

[12] A III. rendű felperes és az alperes 2013. december 31. napján Munkaszerződés-módosítást kötött, mely szerint a munkaviszony kezdete 2014. január 1., azonban az alperes a III. rendű felperes munkaviszonyát 1987. október 12. napjától folyamatosnak tekinti.

[13] A felek 2018. január 25. napján ismét módosították a Munkaszerződést, a megállapodásban rögzítették, hogy a 2014. január 1. napján határozatlan időtartamra megkötött Munkaszerződést jelen változtatásokkal egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződéssel módosítanak és az a korábbi megállapodások helyébe lép. Az alperes e módosításban is változatlanul 1987. október 12. napjától folyamatosnak ismerte el III. rendű felperes munkaviszonyát.

[14] A IV. rendű felperes és az alperes a közöttük fennálló munkaviszonyt 2013. december 31-én kelt Munkaszerződés-módosításban rendezték, melyben megállapodtak, hogy a munkaviszony kezdete 2014. január 1., azonban az alperes IV. rendű felperes munkaviszonyát 1975. április 6. napjától folyamatosnak tekinti. A felek a Munkaszerződést 2018. január 25. napján ismét módosították, rögzítették, hogy a jelen változtatásokkal egységes szerkezetbe foglalt Munkaszerződés-módosítás a korábbi megállapodások helyébe lép; az alperes a IV. rendű felperes munkaviszonyát 1975. április 6. napjától jogfolytonosnak ismerte el.

[15] A III. és IV. rendű felperes munkaszerződése tartalmazta azt is, hogy a jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., valamint az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok, szabályzatok rendelkezései az irányadóak.

[16] Az alperes a 2021. november 29-én közölt felmondással valamennyi felperes munkaviszonyát megszüntette az Mt. 64. § (1) b) pontja és 65. § (1) bekezdése alapján.

[17] Az alperes az I. rendű felperes felmondási idejét az Mt. 69. §-a alapján kilencven napban, míg a végkielégítést, a munkaviszony időtartamára tekintettel hat havi távolléti díjnak megfelelő összegben állapította meg. Az I. rendű felperes távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 763.274 forint volt.

[18] A felmondásban az alperes a II. rendű felperes felmondási idejét az Mt. 69. §-a alapján kilencven napban határozta meg, valamint tájékoztatta, hogy az Mt. 77. § (3) és (4) bekezdése alapján kilenc havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés illeti meg. A II. rendű felperes havi távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 1.253.364 forint volt.

[19] Az alperes a III. rendű felperes felmondási idejét az Mt. 69. § alapján kilencven napban határozta meg, végkielégítését a munkaviszonyának időtartamára tekintettel hat havi távolléti díjának megfelelő összegben állapította meg. A III. rendű felperes havi távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 387.100 forint volt.

[20] Az alperes a IV. rendű felperes felmondási idejét az Mt. 69. § alapján kilencven napban határozta meg, havi távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 361.400 forint volt.

[21] Az alperes a felperesek részére a fentiek szerint megállapított juttatásokat megfizette.

[22] A felperesek keresetlevelükben az alperes által a felmondásokban meghatározott mértékű felmondási időre járó távolléti díj összegét meghaladó további felmondási időre járó távolléti díjra, és az I., II., III. rendű felperes további végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Összegeik az I. rendű felperes öt hónap felmondási időre 3.014.500 forint távolléti díj és két havi végkielégítés címén 1.205.800 forint, a II. rendű felperes öt hónap felmondási időre 5.078.500 forint távolléti díj és két havi végkielégítés címén 2.031.400 forint, a III. rendű felperes öt hónap felmondási időre 1.935.000 forint távolléti díj és két havi végkielégítés címén 774.200 forint, a IV. rendű felperes öt hónap felmondási időre 1.807.000 forint távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperesek perköltség iránti igényt is előterjesztettek alperessel szemben.

[23] A felperesek a felmondási idő tekintetében arra hivatkoztak, hogy az alperes által az Mt. 69. § (2) bekezdése alapján megfizetett felmondási időre járó távolléti díjat meghaladó összegű juttatásra jogosultak az alperes Kollektív Szerződésének 29. § 1. pontja szerint őket megillető, az Mt. rendelkezéséhez képest hosszabb felmondási időre figyelemmel. A végkielégítés iránti igény tekintetében I., II. és III. rendű felperes előadta, az alperes az Mt. 77. § (3) bekezdése szerinti végkielégítés összegét megfizette, azonban a Kollektív Szerződés 30. § 5. pont h) pontja értelmében további végkielégítésre jogosultak.

[24] A Kollektív Szerződéssel összefüggésben kifejtették, hogy az a felmondási idő mértéke és a végkielégítés tekintetében eltérő rendelkezéseket tartalmaz az úgynevezett „átvett dolgozók”-ra, mint az „új dolgozók”-ra. Tekintettel arra, hogy az alperessel létesített munkaviszonyukat megelőző jogviszonyukat az alperes jogfolytonosnak ismerte el, a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint „átvett”, és nem „új dolgozó”-nak minősülnek. Álláspontjuk szerint a Kollektív Szerződés szóban forgó rendelkezésein alapuló emelt összegű felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés tekintetében nincs annak jelentősége, hogy a korábbiakban köztisztviselők és nem közalkalmazottak voltak.

[25] Kereseti kérelmük jogcímeiként az Mt. 12. §-át, illetve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezéseit is megjelölték, az egyenlő bánásmód követelményének megsértését állítva. Védett tulajdonságként egyéb helyzetükre hivatkoztak, amit abban jelöltek, hogy korábban köztisztviselők voltak és a Ktv. hatálya alá tartoztak. Érvelésük szerint az összehasonlítható csoport pedig az alperes azon munkavállalói, akik korábban közalkalmazotti jogviszonyban álltak. Sérelmezték, hogy az alperes úgy kezelte őket, mintha mindvégig az Mt. hatálya alatt dolgoztak volna.

[26] A felperesek kereseti kérelmük jogcímeiként hivatkoztak továbbá a Ktv. 17/A. § (1) és (6) bekezdésére. Álláspontjuk szerint a Ktv. 17/A. § (1) bekezdés szerinti jogviszonyváltást megelőző jogviszonyt is figyelembe kell venni a felmondási idő és a végkielégítés mértéke szempontjából. Hivatkoztak arra, hogy a Munkaszerződésük aláírásakor abban a tudatban voltak, hogy ezekre a juttatásokra a törvény szerint jogosultságot szereztek az első jogutódlásra vonatkozó munkaszerződésük alapján, ezen juttatásokra szerzett joguk volt, amely alanyi joguk nem veszhet el. Ezt nem érinti, hogy utóbb a Ktv. hatályon kívül helyezésre került – figyelemmel a 2012. évi V. törvény 5. § (1) bekezdés rendelkezéseire.

[27] Az I. és a II. rendű felperes a perfelvétel során keresetét azösszegszerűség tekintetében is módosította, mely szerint a Kollektív Szerződés, illetve az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alapján az I. rendű felperes öt havi felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét 3.816.370 forintban, két havi végkielégítés iránti igényét 1.526.548 forintban, míg a II. rendű felperes öt hónapra járó felmondási időre járó távolléti díj igényét 6.266.820 forintban, két havi végkielégítés iránti igényét 2.506.728 forintban határozta meg. Fentieken túlmenően a felperesek a Ktv. 17/A. § (1) és (6) bekezdése, illetve 18. és 19. §-a alapján előterjesztett igényükösszegszerűségét a következők szerint határozták meg: az I. rendű felperes ezen a jogcímen négy hónap felmondási időre 3.053.096 forint távolléti díj és végkielégítés címén 3.053.096 forint, a II. rendű felperes öt hónap felmondási időre 6.266.820 forint távolléti díj és végkielégítés címén 2.520.184 forint, a III. rendű felperes négy hónap felmondási időre 1.548.400 forint távolléti díj és végkielégítés címén 1.548.400 forint, míg a IV. rendű felperes a felmondási időre 2.168.400 forint távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[28] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a keresetek elutasítását és felperesek perköltségben marasztalását kérte. A keresetváltoztatások, illetve felemelt keresetek elutasítását is kérte.

[29] Az alperes a Kollektív Szerződésre alapított igények tekintetében arra hivatkozott, a felperesek az cég4-nél köztisztviselőként nem közalkalmazottként dolgoztak. A Kollektív Szerződés az alperessel létesített jogviszonyt megelőzően a Kjt. hatálya alá tartozó munkavállalók vonatkozásában tartalmaz az Mt. rendelkezéseihez képest a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében kedvezőbb rendelkezéseket. Kiemelte, a Kollektív Szerződés kifejezetten csak a korábban a Kjt. hatálya alá tartozó munkavállalókra nézve állapít meg külön szabályokat, a Ktv. hatálya alá tartozók esetén nem.

[30] A felperesek vonatkozásában a Kollektív Szerződés általános rendelkezései alkalmazandók, amelyek megegyeznek az Mt. felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó szabályaival.

[31] Az alperes az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggésben – utalással az Alkotmánybíróság 44/B/1993. AB határozatára – vitatta, hogy a Kollektív Szerződés felperesek által felhívott rendelkezése – amely a korábban a Kjt. hatálya alá tartozó munkavállalókra és általában a többi munkavállalóra külön szabályokat állapít meg – alkotmányellenes, illetve diszkriminatív. A felperesek által megjelölt körülmény nem tekinthető az Ebktv-ben meghatározott védett tulajdonságnak. Ennek hiányában az egyenlő bánásmód követelményének megsértése fogalmilag kizárt.

[32] Az alperes hivatkozott arra is, hogy a felperesek nem jelöltek meg olyan jogszabályi rendelkezést, vagy a Kollektív Szerződés, illetve a felek egyedi munkaszerződéseinek bármely rendelkezését, amely előírná, hogy a volt köztisztviselőkre ugyanazon szabályokat kellene alkalmazni, mint a volt közalkalmazottakra. Amennyiben felperesek a Ktv. alapján korábban biztosított jogosultságaikat továbbra is meg kívánták volna őrizni, erre lehetőségük lett volna a munkaszerződésekben megállapodni, azonban ilyen megállapodások nem jöttek létre.

[33] A felpereseknek a Ktv. 17/A. § (1) és (6) bekezdésére, illetve 18. és 19. §-ára alapított igényét szintén megalapozatlannak tartotta, azok elutasítását kérte. Előadta, az I. és II. rendű felperes és az alperes között 2017. december 11-én létrejött munkaszerződések teljeskörűen szabályozták a felek közötti munkaviszonyt, rögzítve, hogy mindazon kérdésekben, amelyekben a munkaszerződés kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a Kollektív Szerződés és az Mt. rendelkezései az irányadók. Ezen túlmenően a Munkaszerződések 13. pontja értelmében a felperesek kifejezetten lemondtak a munkáltatóval szemben minden igényről, szerzett jogról, egyéb speciális, az Mt. szerint nem biztosított juttatásról – ideértve a hosszabb felmondási időt és a végkielégítést. A felek közös megegyezéssel hatályon kívül helyezték a korábbi munkaszerződést. A munkaszerződések alapján kétséget kizáróan megállapítható, hogy semmilyen speciális, a Ktv. szerint különös jogutódlást szabályozó rendelkezést nem kell figyelembe venni, a munkaviszonyokra kizárólag a Kollektív Szerződés és az Mt. szabályai irányadók.

[34] A III. rendű felperes vonatkozásában az alperes egyrészt utal az I. és II. rendű felperes kereseti kérelmével kapcsolatban előadottakra azzal, hogy a III. rendű felperesnek az cég4 Laboratórium Kft-vel kötött munkaszerződését a felek 2014. január 14-ével hatályon kívül helyezték, ez az új munkaszerződés sem tartalmazza azokat a korábbi speciális juttatásokat, amelyeket az cég4 Laboratórium Kft-vel kötött munkaszerződés tartalmazott.

[35] A IV. rendű felperes vonatkozásában arra hivatkozott, hogy a III. rendű felperesével egyező mintaszerződés alapján készült munkaszerződést a felek 2013. december 31-én kötötték meg, majd a 2018. január 25-én kelt, változtatásokkal egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződéssel hatályon kívül helyezték, ez a munkaszerződés szintén nem tartalmazott semmilyen speciális rendelkezést a további felmondási idő biztosítása tekintetében.

[36] Az alperes perköltség iránti igényét a felperesekkel szemben összesen 1.746.000 forint + ÁFA összegben jelölte meg azzal, hogy a felpereseket külön-külön, az egész összeg 1/5-ében kérte marasztalni.

[37] Az elsőfokú bíróság a felperesek keresetét elutasította. Kötelezte az I. rendű felperest, hogy fizessen meg az állam javára 320.575 forint, II. rendű felperest 827.220 forint eljárási illetéket, megállapította, hogy 415.812 forint eljárási illeték az állam terhén marad. Kötelezte a felpereseket, hogy külön-külön, személyenként 15 napon belül fizessenek meg az alperesnek 381.000 forint elsőfokú perköltséget.

[38] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint azt vizsgálta, hogy a Kollektív Szerződés 29. §-ára alapított emelt összegű felmondási időre járó díjazásra, valamint a Kollektív Szerződés 30. §-ára alapított emelt összegű végkielégítésre vonatkozó kedvezőbb szabályok a felperesekre - mint korábban a Ktv. hatálya alá tartozó foglalkoztatottakra - irányadóak-e.

[39] Megállapította, hogy a Kollektív Szerződés nem tartalmaz fogalom meghatározást az „átvett dolgozó (Kjt.)” tekintetében. A Kollektív Szerződés nyelvtani értelmezése, továbbá az elfogadás és hatályba lépés azon körülménye alapján, hogy ezen időpontokban alperesnek nem voltak olyan munkavállalói, akik korábban a Ktv. 17/A. § szerinti különös jogutódlás következtében létesítettek munkaviszonyt az alperessel arra következtetett, hogy „átvett dolgozó”-nak kizárólag az a munkavállaló tekintendő a Kollektív Szerződés alkalmazása szempontjából, aki korábban közalkalmazotti jogviszonyban állt és a Kjt. 25/A. §-a szerinti a munkáltató személyében bekövetkezett változás következtében került továbbfoglalkoztatásra az alperessel. A kedvezőbb szabályok alkalmazását a Kollektív Szerződés 29. § 1. pontja és 30. § 5. pontja kizárólag azok számára biztosítja, akik korábban közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkeztek. A Kollektív Szerződés megkötésének körülményei nem utalnak arra, hogy az alperes a korábban köztisztviselőként foglalkoztatottak számára is biztosítani kívánta a Kollektív Szerződés felmondási idő és végkielégítés szempontjából kedvezőbb rendelkezéseit; a Kollektív Szerződés csak a Kjt-re tartalmaz visszautalást, a Ktv.-re nem. Mivel felperesek nem vitatottan közalkalmazotti jogviszonnyal nem rendelkeztek, nem tekinthetők „átvett dolgozó”-nak, ezért a Kollektív Szerződés kedvezőbb rendelkezései rájuk nem irányadóak.

[40] Az elsőfokú bíróság a felperesek egyenlő bánásmód követelményének megsértésére való hivatkozásával kapcsolatban – utalva az Mt. 12. §, az Ebktv. 8. § t) pontjában és a Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK. véleménye 7. pontjában foglaltakra – kifejtette, a felperesek által egyéb helyzetként hivatkozott azon tény, hogy a munkaviszonyukat megelőzően korábban köztisztviselőként dolgoztak, nem értékelhető védett tulajdonságként.

A felperesek köztisztviselői jogviszonya több mint másfél évtizeddel korábban megszűnt, ezért nem értelmezhető a felperesek személyiségének lényeges vonásaként. Ugyanez a tény nem kapcsolja őket egy sérülékeny társadalmi csoporthoz sem. Mivel az Ebktv. 8. §-ának megfelelő védett tulajdonság hiányában az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére történő hivatkozás nem alapos, felperesek ezen a jogcímen sem érvényesíthetnek igényt az alperessel szemben.

[41] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a Kollektív Szerződés differenciált szabályokat állapíthat meg azok tekintetében, akik az alperessel létesített munkaviszonyukat megelőzően közalkalmazottak vagy köztisztviselők voltak és ezen jogviszonyuk átalakítása eredményeként állnak munkaviszonyban az alperessel. A felperesek nem hivatkoztak a Kollektív Szerződés átvett dolgozókra vonatkozó rendelkezéseinek diszkriminatív, ennek folytán semmis voltára; amennyiben ez megállapítható lenne, a felperesek kizárólag az Mt. rendelkezései alapján lehetnének jogosultak az igényelt juttatásokra.

[42] Az elsőfokú bíróság a Ktv. 17/A. § (1) és (6) bekezdésére, továbbá 18. és 19. §-ára alapított felperesi hivatkozások tekintetében kifejtette, az alperesnél fennállt munkaviszonyuk megszűntetésekor a Ktv. rendelkezései hatályukat veszítették, továbbá mivel a 2012. évi V. törvény 5. §-ának hatályba lépésekor felperesek már nem voltak köztisztviselők, e törvény 5. § (1) bekezdésének rendelkezése sem irányadó. Ugyanezen okból nem alkalmazható a jelenleg hatályos Kttv. felmentési időre és végkielégítésre vonatkozó rendelkezése sem.

[43] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint helytállóan hivatkozott az alperes arra, hogy a felperesek munkaszerződése alapján sincs helye a 2012. március 1-jétől hatályát veszített Ktv. rendelkezéseire alapítottan további igényérvényesítésnek.

[44] Ezzel összefüggésben utalt arra, hogy az I. és II. felperesek 2017. december 11-én kelt Munkaszerződése kifejezetten tartalmazza, hogy a 2004. október 19-én kelt Munkaszerződés, amely megteremtette a felmondás-végkielégítés számítása szempontjából a Ktv.-nek az Mt.-nél kedvezőbb rendelkezéseinek alkalmazását, hatályát veszítette. A Munkaszerződés 1. pontjában a felek meghatározták, hogy a végkielégítés és felmondási idő tekintetében – a korábban fennállt köztisztviselői jogviszonyuk hozzászámításával – mely időpontot kell kezdő időpontként figyelembe venni, és ezen túlmenően a Munkaszerződés 13. pontja szerint a felperesek a korábbi Munkaszerződésből eredő igény érvényesítéséről kifejezetten lemondtak.

[45] A III. és IV. rendű felperesek vonatkozásában arra utalt az elsőfokú bíróság, hogy a felek a közöttük fennálló munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket a változásokkal egységes szerkezetbe foglalt 2018. január 25-én kelt Munkaszerződés-módosításban rögzítették azzal, hogy az a korábbi megállapodások helyébe lép. Ezen Munkaszerződés-módosításokban is rögzítésre került, hogy a felperesek munkaviszonyát a korábbi jogviszonyuk beszámításával kell számításba venni, de a felek nem állapodtak meg az Mt. szabályaihoz képest eltérő mértékű felmondási idő, végkielégítés, illetve a hatályon kívül helyezett Ktv. bármely rendelkezésének alkalmazása tekintetében. A szerződés 15. pontja szerint a szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény és az egyéb munkaviszonyra

vonatkozó szabályok, szabályzatok rendelkezései az irányadóak. A fent részletezettek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperesek Ktv. rendelkezéseire alapított kereseti kérelme a jogszabály hatályon kívül helyezésre, másfelől a felek közötti megállapodások tartalma alapján sem alapos.

[46] A felperes törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte, akként, hogy a másodfokú bíróság kötelezze az alperest, hogy fizessen meg az I. rendű felperes részére 3.816.370 forint felmondási időre járó távolléti díjat és 3.053.096 forint végkielégítést, a II. rendű felperes részére 6.266.820 forint felmondási időre járó távolléti díjat és 7.520.184 forint végkielégítést, a III. rendű felperes részére 1.935.500 forint felmondási időre járó távolléti díjat és 1.548.400 forint végkielégítést, a IV. rendű felperes részére 2.168.400 forint felmondási időre járó távolléti díjat, továbbá marasztalja az alperest az első és másodfokú eljárás költségeiben.

[47] A felperes fellebbezésében kérte, hogy amennyiben a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja, akkor a III. rendű felperes terhére megállapított ügyvédi munkadíj összegét 165.000 forint + ÁFA, a IV. rendű felperes terhére megállapított ügyvédi munkadíj összegét 125.000 forint + ÁFA összegre mérsékelje.

[48] A felperes másodlagosan kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helyezze hatályon kívül és az elsőfokú bíróságot kötelezze új eljárásra és új határozat meghozatalára, amennyiben szükséges az elsőfokú eljárás megismétlése vagy kiegészítése, mert az elsőfokú eljárás lényeges szabályainak megsértése az ügy érdemi eldöntésére kihatott, és annak orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges, vagy nem észszerű.

[49] A felperesek szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét okszerűtlenül minősítette, ezért szükséges a tényállást módosítani és kiegészíteni, továbbá az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést levonni.

[50] A felperesek álláspontja szerint az cég1-vel megkötött munkaszerződéseik kifejezetten utaltak a Ktv. 17/A. §-ában foglaltakra, ezért a felperesekre a Ktv. köztisztviselői jogviszonyuk megszűnésekor irányadó rendelkezései alkalmazandóak a munkaviszonyukban is, függetlenül attól, hogy a Ktv. azóta hatályon kívül helyezésre került. A felperesek a munkaviszony létesítésekor a Ktv. 17/A. § (5) bekezdésében foglalt jogosultságukat már megszerezték, és a munkaviszonyukat ennek tudatában létesítették, ezért a későbbiek során megkötött munkaszerződések és munkaszerződés-módosítások nem szüntethetik meg a felpereseknek a felmondási időre és a végkielégítésre már megszerzett alanyi jogosultságát.

[51] A III. és IV. rendű felperesek álláspontja szerint az alperessel kötött munkaszerződés módosításuk, nem helyezte hatályon kívül korábbi munkaszerződésüket és nem tartalmaz lemondó nyilatkozatot sem. A felperesek szerint az a körülmény, hogy munkaszerződéseik, illetve a munkaszerződés módosításaik az Mt. rendelkezéseire utalnak nem jelentik azt, hogy lemondtak köztisztviselői jogviszonyból eredő jogosultságaikról.

[52] A felperesek utaltak a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 15. § (2) bekezdésére is.

[53] A felperesek szerint amennyiben a Ktv. rendelkezései mégsem lennének alkalmazandóak, akkor a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni a felperesek vonatkozásában a felmentési idő és a végkielégítés mértéke tekintetében.

[54] A felperesek fellebbezésükben hivatkoztak arra, hogy az alperesnél hatályos kollektív szerződés 29. §-a és 30. §-a szerint az „átvett dolgozók” munkavállalói csoportba tartoznak, ezért az alperes indokolatlanul tett különbséget a korábban a Ktv. és a Kjt. hatálya alá tartozó munkavállalók között. A kollektív szerződés rendelkezései diszkriminatívak, és azzal a jogkövetkezménnyel járnak, hogy a felpereseket ugyanolyan helyzetbe kell hozni, mint az alperes azon munkavállalóit, akik korábban közalkalmazotti munkaviszonyban álltak.

[55] A III. és IV. rendű felperesek szerint esetükben az alperes részére megállapított ügyvédi munkadíj eltúlzott mértékű, mivel figyelmen kívül hagyja, hogy a felperesek követelése eltérő összegű.

[56] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az ítélet helyben hagyását és a felperesek másodfokú perköltségben való marasztalását kérte a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. §-a alapján.

[57] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperesek a Ktv. 17/A. §-ára hivatkozással nem érvényesíthettek igényt, mivel azt a jogalkotó 2012. évben hatályon kívül helyezte. Köztisztviselői jogviszonyuk már 2004. évben megszűnt, ezért a 2012. évben hatályba lépett Kttv.-nek a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó szabályai sem alkalmazhatók a felperesekre, figyelemmel arra, hogy e törvény személyi hatálya nem terjedt ki rájuk.

[58] Az alperes 2017. december 11. napján az I. és II. rendű felperesekkel kötött új munkaszerződést, amely nem tartalmazta a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében a régi munkaszerződésben foglalt, az Mt.-hez képest eltérő szabályokat. A III. és IV. rendű felperesek már 2013. december 31. napján aláírták az új munkaszerződésüket, amely háttérszabályként az Mt.-re utalt. Ez a munkaszerződés valóban nem hivatkozott a korábbi, 2004. évben kötött munkaszerződés hatályon kívül helyezésére, azonban ettől függetlenül ez a munkaszerződés a korábbi helyébe lépett, ugyanis egy adott munkáltató és munkavállaló között fennálló munkaviszonyt egyidejűleg csak egy munkaszerződés szabályozhat.

[59] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg, hogy a felperesek – a kollektív szerződés értelmében – új dolgozónak tekinthetők akkor is, ha az Mt. 36. §-a szerinti munkáltatói jogutódlással kerültek át az alpereshez. Az átvett dolgozóknaál a kollektív szerződés kifejezetten hivatkozott az Kjt.-re, amelynek a felperesek soha nem álltak a hatálya alatt. A felperesek fellebbezésében foglalt azon érvelése, miszerint a kollektív szerződésnek a Kjt. hatálya alatt foglalkoztatottakra vonatkozó rendelkezéseit rájuk, mint Ktv. hatálya alatt foglalkoztatottakra is alkalmazni kellene teljes mértékben megalapozatlan.

[60] Megalapozatlan a felperesek fellebbezésében foglalt hivatkozása miszerint, ha a kollektív szerződés kérdéses rendelkezései diszkriminatívnak minősülnének, annak az lenne a jogkövetkezménye, hogy a felpereseknek is meg kellene kapniuk azokat a jogosultságokat, amelyeket csak a Kjt. hatálya alatt foglalkoztatottak számára biztosít a kollektív szerződés. Az alperes álláspontja szerint annak jogkövetkezménye a semmisség lenne jogszabályba ütközés miatt, ami alapján a felperesek többlet jogosultságot nem szerezhettek, csak a kollektív szerződés általános – az Mt.-vel megegyező – szabályait kellene alkalmazni.

[61] Az alperes álláspontja szerint a felperesek önmagában nem a jogállásváltozás miatt nem jogosultak a korábbi Ktv. szerinti juttatásokra, hanem amiatt, mert e juttatásokat már nem tartalmazták azon új munkaszerződések, amelyeket saját akaratukból, mindenféle kényszer, megfélemlítés vagy fenyegetés nélkül írtak alá, továbbá az ezt szabályozó törvény is hatályon kívül helyezésre került. A jogfolytonos foglalkoztatás nem azt jelenti, hogy nem lehet új munkaszerződést kötni, és abban bármely, a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésben érvényesen megállapodni, mint ahogy az a perbeli esetekben is történt. A jogfolytonosság úgy érvényesült a felperesek perbeli igénye szempontjából, hogy a munkaszerződésekben foglaltakra tekintettel az alperes jogszerűen eljárva az Mt. alapján állapította meg a felmondási időre járó távolléti díj és a végkielégítés összegét.

[62] Az alperes az elsőfokú eljárásban megállapított ügyvédi munkadíjjal kapcsolatban előadta, hogy eredetileg öt különálló elsőfokú eljárás egyesítésére az alperes indítványára került sor, ez a felperesek számára jelentékeny költségmegtakarítást eredményezett. Az egyes felperesek tekintetében azért nem volt helye az ügyvédi munkadíj differenciálásának, mert az alperes jogi képviselője minden felperes vonatkozásában ugyanazt a védekezést terjesztette elő.

[63] A felperesek fellebbezése az alábbiak szerint megalapozatlan.

[64] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a Pp. 376. § (1) bekezdése szerint a fellebbezést tárgyaláson bírálta el, továbbá megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdésének alkalmazásával a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen állapította meg, továbbá az irányadó anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával megalapozott és jogszerű döntést hozott. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság jogi és ténybeli indokaival teljes körűen egyetértett, a fellebbezésben foglaltakra figyelemmel a következőket emeli ki.

[65] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperesek jogviszonya a Ktv. hatálya alatt – 2004. november 30. napján hatályos állapota szerint – a Ktv. 17/A §-ban foglaltak alapján szűnt meg. A felperesek hozzájárultak tovább-foglalkoztatásukhoz, és az új munkáltatóval, az alperes jogelődjével munkaszerződést kötöttek, a közszolgálati jogviszonyuk felmentéssel nem került megszüntetésre. A felperesek közszolgálati jogviszonyának megszűnése egyidejűleg a munkáltató személyében bekövetkezett változást eredményezte, valamint a jogviszonyt szabályozó jogszabály megváltozását is, jogállásváltozást. A felperesek felmentés hiányában 2004. november 30. napján nem

szereztek jogosultságot a Ktv. hatályos szabályai alapján felmentési időre járó bérre és végkielégítésre.

[66] A Ktv. 17/A. § (6) bekezdésének második mondata alapján a felperesek akkor lehettek volna jogosultak a 2004. november 30. napján irányadó szabályok szerinti többlet felmentési időre és végkielégítésre, ha munkaviszonyuk megszűnésekor a Ktv. hatályos jogszabály lett volna, azonban azt a jogalkotó 2012. március 1. napjával a 2012. évi V. törvény 59. § (1) a) pontjával hatályon kívül helyezte.

[67] Az alperes a 2021. november 29. napján közölt felmondás időpontjában a felperesek felmondási idejét nem a 2004. december 1. napján létrejött munkaviszony alapján állapította meg, hanem felperesenként eltérően, attól függően, hogy a korábbi közszolgálati jogviszonyukban mely időpontot tekintették a szolgálati idő számításánál kezdő időpontnak, figyelemmel arra, hogy a felperesek munkaszerződése erre vonatkozó megállapodást tartalmazott. Az alperes az I. rendű felperes vonatkozásában 1987. február 3. napját, a II. rendű felperes vonatkozásában 1984. október 13. napját, a III. rendű felperes vonatkozásában 1987. április 1. napját és a IV. rendű felperes vonatkozásában 1969. június 16. napját vette figyelembe a felmondási idő meghatározásánál. A végkielégítés mértékének megállapításánál a jogosultsági idő kezdete I. rendű felperes vonatkozásában 1992. augusztus 1. napja, a II. rendű felperes vonatkozásában 1986. augusztus 15. napja, a III. rendű felperes vonatkozásában 1987. október 12. napja figyelembevételével került megállapításra. A felperesek korábban közszolgálatban töltött jogviszonya figyelembe vételre került mind a felmondási idő, mind a végkielégítés mértékének megállapításánál.

[68] A felperesek közszolgálati jogviszonya 2004. december 1. napján munkaviszonnyá alakult, ezért Mt. szabályait kellett alkalmazni a munkaviszony megszüntetésére. Az Mt. szabályaitól a felek megállapodása és a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet a jogszabályban meghatározott esetekben. Az alperes 2021. november 29. napján közölt felmondásakor a felperesek munkaszerződése nem tartalmazott az Mt.-ben megállapított felmondási időtől és végkielégítéstől eltérő felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó megállapodást.

[69] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a Kollektív Szerződés 29. és 30. §-ainak alkalmazásával, mert az nem tekinthető az alperes egyoldalú jognyilatkozatának. A Kollektív Szerződés az alperes és a szakszervezet megállapodása, melyet az Mt. 276. § rendelkezéseiben foglaltak szerint kötöttek az arra jogosult felek.

[70] A Kollektív Szerződés 29. és 30. §-a egyértelműen meghatározza, hogy a korábban a Kjt. hatálya alá tartozó munkavállalókra állapít meg az Mt. rendelkezéseitől eltérő szabályokat. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, hogy a Kollektív Szerződés egyértelműen a korábban Kjt. hatálya alatt állt foglalkoztatottakra vonatkozó szabályait nem lehet kiterjesztően értelmezni a korábban a Ktv. hatálya alatt foglalkoztatottakra.

[71] A személyek közötti hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha valamely személyt vagy embercsoportot más, azonos helyzetben lévő személyekkel vagy csoporttal

történt összehasonlításban kezelnek hátrányosabb módon. A Kjt. hatálya a közszolgáltatások ellátása céljából foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki, ezzel szemben a Ktv. a közigazgatásban foglalkoztatott köztisztviselők közszolgálati jogviszonyára vonatkozott. A két jogszabály hatálya eltérő foglalkoztatotti körre vonatkozott, melynek elsődleges oka az eltérő állami és önkormányzati feladatokból eredő feladatellátás. A Kjt. és a Ktv. szabályai a jogviszony jellegéből adódóan a felmentési időre vonatkozóan eltérő rendelkezéseket tartalmaztak, ezért a Kollektív Szerződés szabályai – melyek csak a korábban közalkalmazotti jogviszonyban álló foglalkoztatottakra állapítottak meg eltérő szabályokat –, nem sértik az egyenlő bánásmód elvét.

[72] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást a felperesek által hivatkozott Ebktv. 8. § t) pontja szerinti „egyéb helyzet” két fő kritériuma tekintetében is, melyek az Alkotmánybíróság döntéseiben [42/2012. (XII.20.) AB határozat, 3206/2014. (VII.21.) AB határozat] is szerepelnek a védett tulajdonságok jellegét illetően. A felperesek egykori közszolgálati jogviszonya nem tekinthető személyiségük lényegi vonásának, ahogyan egy sérülékeny társadalmi csoporthoz sem kapcsolja őket, mivel a munkaviszony megszűnésekor ezzel a tulajdonsággal már 17 éve nem rendelkeztek, és foglalkoztatásuk alapján meghatározott társadalmi csoporthoz való tartozásukat szabályozó jogszabályt pedig a jogalkotó 9 éve hatályon kívül helyezte. Itt utal arra a másodfokú bíróság, hogy teljeskörűen egyetért az elsőfokú bíróság ítéletének indoklásában a Kúria egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK. véleménye 7. pontjában foglaltakkal kapcsolatban kifejtett álláspontjával, ennek megismétlését mellőzi.

[73] A másodfokú bíróság a perköltségről való rendelkezésénél figyelembe vette, hogy az alperes jogi képviselőjének tevékenysége nem a felperesek keresetének összecszerűségétől függött, hanem a kereseti kérelmekben foglaltakra tekintettel jogkérdésekben kellett kimunkálnia az alperes álláspontját. Az elsőfokú bíróság jogszerűen rendelkezett a felperesek között a perköltség egyenlő arányú megosztásáról.

[74] A felperesek fellebbezésében előadottak az ítélet megváltoztatására nem adnak okot, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokai alapján helybenhagyta és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdés alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[75] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező felpereseket a Pp. 83. § (1) bekezdésében foglaltak alapján kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjából álló perköltségének viselésére. A munkadíj összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdés alapján állapította meg. A becsatolt költségjegyzéken feltüntetett perköltség igényt eltúlzottnak ítélte, az alperes és az alperesi jogi képviselő között létrejött megbízási szerződésben szereplő óránként 30.000 forint munkadíj alapulvételével a fellebbezési ellenkérelem elkészítésére és a tárgyalásra való felkészülésre 5 óra, míg a tárgyaláson való jelenlétre 2 óra időtartamot tartott indokoltnak. A másodfokú bíróság a felpereseket egyenlő arányban kötelezte a perköltség megfizetésére, mivel a per megítélése szempontjából nem a pertárgyértéknek, hanem a jogkérdésnek volt jelentősége. Az alperes részére megállapított ügyvédi munkadíj ÁFÁ-t tartalmaz.

[76] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezés illetékének viseléséről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése figyelembevételével állapította meg. A pervesztes III. és IV. rendű felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet alapján és a Pp. 525. § (1) és (3) bekezdései szerint munkavállalói költségkedvezményre jogosultak, ezért a III. és IV. rendű felperesek által le nem rótt illeték az állam terhén marad.

[77] A másodfokú bíróság tájékoztatja az I. és II. rendű felpereseket, hogy az illeték megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, és a fizetésre kötelezett adószámát vagy adóazonosító jelét.

[78] A Pp. 365. § (1) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2023. január 17.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Lezsák József s.k.
bíró