



...

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.084/2020/7.

A felperes:

I.rendű felperes neve (címe) I. rendű

II.rendű felperes neve (címe) II. rendű

III.rendű felperes neve (címe) III. rendű

IV.rendű felperes neve (címe) IV. rendű

Az I-IV. rendű felperések meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Krizsán Szilárd ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Pál és Kozma Ügyvédi iroda (címe)

A per tárgya:

Munkabér, illetmény és egyéb anyagi juttatások

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szegedi Törvényszék 3.M.70.013/2020/11.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 3.M.70.013/2020/13.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felpereseknek együttesen 69 583 (hatvankilencezer-ötszáznyolcvanhárom) forint másodfokú perköltséget, valamint az állami adóhatóság felhívására az államnak 222 665 (kétszázhuszonkétezer-hatszázhatvanöt) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperesek jogelődje, néhai (felperesek jogelődjének neve) 1993. április 1-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes jogelődjénél, az (cég neve)-nél.

[2] A munkáltató két kollektív szerződés hatálya alá tartozik. Az 1995. november 7-én kötött, többször módosított Villamosenergia-Ipari Kollektív Szerződés (a továbbiakban: VKSZ) a villamosenergia-iparban dolgozók részére felmondás esetére a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszony alapján 20 év feletti munkaviszony mellett minimum 120 nap felmondási időt, 25 év vagy ezt meghaladó munkaviszony esetén 12 havi átlagkeresetnek megfelelő összegű végkielégítést biztosít. A munkáltatóra irányadó az NKM Áramüzletág Egységes Kollektív Szerződése is (a továbbiakban: EKSZ), amely megállapítja, rendelkezései összhangban állnak a VKSZ előírásaival.

[3] Az alperes a 2019. május 21-én kelt és a néhai (felperesek jogelődjének neve) részére 2019. május 28-án kézbesített okirattal a felperesek jogelődjének munkaviszonyát 90 nap felmondási idő figyelembevételével 2019. augusztus 26. napjával megszüntette egészségügyi alkalmatlanságra hivatkozással. Rendelkezett a 90 nap felmondási időre járó távolléti díj, valamint hat havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés megfizetéséről.

[4] Néhai (felperesek jogelődjének neve) távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor havi 400 100 forint volt.

A kereset és az ellenkérelem

[5] A felperesek keresetükben 2 400 600 forint távolléti díjnak megfelelő végkielégítés-különbözet, 382 713 forint távolléti díjnak megfelelő felmondási időre járó díj-különbözet és ezen összegek késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Arra hivatkoztak, a munkáltató nem az irányadó kollektív szerződésben előírt

mértékű felmondási időre járó távolléti díjat és végkielégítést fizette meg jogelődjük részére, emiatt további 30 nap felmondási időre járó távolléti díj és hat havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés illeti meg őket.

[6] Az alperes ellenkérelme a felperesek keresetének elutasítására és perköltségben történő marasztalásukra irányult. Álláspontja szerint az alperes 2017. január 31-ével közvetlen állami tulajdonba került, köztulajdonban álló munkáltatónak minősül, ezért az általa foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyára a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 205. § (1) bekezdése értelmében kollektív szerződés az Mt. végkielégítésre és felmondási időre vonatkozó szabályaitól nem térhet el. Rámutatott, a kollektív szerződés felperesek által hivatkozott rendelkezései az Mt. 27. § (1) bekezdése értelmében érvénytelenné váltak, ezért a felperesi jogelőd jogviszonyának megszüntetésekor nem voltak alkalmazhatók. Utalt arra a 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdéséből következő jogalkotói szándékra, hogy csak az Mt. hatálybalépésekor köztulajdonban álló munkáltatók kollektív szerződéseit kívánta etekintetben érintetlenül hagyni, amit álláspontja szerint igazol a később állami tulajdonba kerülő munkáltatókra vonatkozó speciális szabály hiánya, és az átmeneti rendelkezés azon jogi természete is, hogy az kizárólag a jogszabály hatálybalépésének időpontjában értelmezhető. Érvelése szerint ezért az, hogy az alperes jogelődje az Mt. hatálybalépésekor nem volt köztulajdonban álló, csak később vált azzá, kizárja, hogy a végkielégítés mértékére és a felmondási idő tartamára vonatkozó kollektív szerződési rendelkezések alkalmazásra kerülhessenek.

Az elsőfokú ítélet

[7] A Szegedi Törvényszék 3.M.70.013/2020/11. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felpereseknek együttesen 2 400 600 forint végkielégítés-különbözetet, 382 712 forint felmondási időre járó távolléti díj-különbözetet, valamint ezen összegek 2019. június 5-től számított késedelmi kamatát, továbbá 139 166 forint perköltséget. Az alperest 166 998 forint eljárási illetékben is marasztalta.

[8] Kiemelte, a per tárgyát az képezte, az Mth. 11. § (1) bekezdése alapján a peres felek jogviszonyában az Mt. – köztulajdonban álló munkáltatók esetében a felmondási idő és végkielégítés törvényi szabályától történő eltérést tilalmazó – 205. § (1) bekezdése a jelen esetben alkalmazható-e. E körben az Mth. 11. § (1) bekezdésének szövegéből és az ahhoz fűzött indokolásból arra a következtetésre jutott, hogy az érintett rendelkezés csak az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre irányadó, amelyet a szerzett jogok védelmének elve is megerősít. Rámutatott, az alperesi okfejtéssel szemben nem annak van jelentősége, hogy az alperes jogelődje az Mt. hatályba lépésekor köztulajdonban álló munkáltató volt-e. Az Mth. 11. § (1) bekezdése ugyanis nem a munkáltatót állítja a szabályozás fókuszába, hanem annak tulajdonít jelentőséget, hogy az Mt. felmondási időre, illetve végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseitől eltérő megállapodás vagy kollektív szerződés mely időpontban keletkezett. Az Mt. hatálybalépése előtt már létező kollektív szerződési rendelkezések változatlanul érvényesnek tekintendők. Utalt az e tárgykörben kialakult bírósági gyakorlatra és jogirodalomra.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[9] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Perköltségigényt is előterjesztett. A gyakorolni kért felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontjának megfelelően jelölte meg. Megsértett jogszabályi rendelkezésként az Mt. 205. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, valamint a 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdésére utalt.

[10] A felülbírálati jogkör alapjául azt adta elő, az elsőfokú bíróság a helyesen megállapított tényállásból téves jogértelmezése folytán helytelen jogi következtetést vont le.

[11] A megsértett jogszabályi rendelkezésekkel kapcsolatban elsödlegetesen rámutatott, a jelen perben valójában az volt az eldöndendő kérdés, az Mth. 11. § (1) bekezdése kizárja-e az Mt. 205. § (1) bekezdése alkalmazhatóságát. E körben hangsúlyozta, a jogszabályi rendelkezés hatálybalépéséhez fűzött átmeneti rendelkezésnek az a célja, hogy a jogszabály hatálybalépésének időpontjában ne engedje vagy feltételhez kösse az adott norma érvényesülését, tehát kizárólag egy adott pillanatban (a jogszabály hatálybalépésének időpontjában) értelmezhető. Mivel az Mt. hatálybalépésekor az alperes, illetve a rá hatályos kollektív szerződések nem estek az Mt. 205. § hatálya alá, az alperes esetében az átmeneti rendelkezés nem volt értelmezhető. Megítélése szerint abból, hogy az alperes az Mt. hatálybalépésekor nem volt köztulajdonban álló munkáltató, az következik, rá nézve a hatálybalépéshez kötődő átmeneti rendelkezések közömbösek voltak, utóbb azok már nem lehetnek relevánsak. Ha ugyanis a jogalkotó az Mth. 11. § (1) bekezdésben foglalt kivételt általános és nemcsak a hatálybalépéshez kötődő rendelkezésként kívánta volna rendezni, ezt nem külön, a hatálybalépésről rendelkező törvényben, hanem az eltérést tiltó rendelkezés (Mt. 205. § (1) bekezdés) részeként kellett volna szabályozni.

[12] Az elsőfokú ítéletben hivatkozott törvényszéki, illetve kúriai döntésekkel kapcsolatban megjegyezte, egyfelöl a hivatkozás nem koherens, hiszen a Kúria döntésével megváltoztatta a törvényszéki ítéletet és a keresetet elutasította. Másfelöl az ítéletek alapját képező tényállás, így a bíróságok által eldöndendő kérdés lényegesen más volt.

[13] Ugyancsak tévesnek értékelte az elsőfokú ítélet jogirodalomra vonatkozó hivatkozását is. Érvelése szerint az ítéletben említett kommentár ugyanis semmi módon nem utal arra, hogy az átmeneti rendelkezések olyan esetben is relevánsak lennének, amelyben a munkáltató utóbb kerül az Mt. 204. § hatálya alá.

[14] Kiemelte, a szerzett jogra történő hivatkozását az elsőfokú ítélet semmilyen tételes jogi szabállyal nem támasztotta alá, illetve ez az érvelés ellentétes az új Mt. hatálybaléptetésével is, hiszen néhány kivételtől eltekintve a törvényt alkalmazni kellett a már fennálló jogviszonyban is. Rámutatott, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló

munkaviszonyra nézve az Mt. több olyan, az előző törvényhez képest hátrányosabb szabály alkalmazását rendelte, amelyek nyomban az ebbe ütköző munka- illetve kollektív szerződéses megállapodások érvénytelenségét okozták.

[15] A felperesek fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására és az alperes perköltségben történő marasztalására irányult.

[16] Álláspontjuk szerint az elsőfokú bíróság ítélete nem sérti az alperes által hivatkozott jogszabályokat. Rámutattak, az Mth. 11. § (1) bekezdéséhez fűzött indoklás többek között azt a jogalkotói szándékot tükrözi, amely szerint a korlátozó szabály az Mt. hatálybalépése előtt megkötött megállapodásokat nem érintheti. Egyetértettek az elsőfokú bíróság azon okfejtésével, amely szerint az Mth. 11. § (1) bekezdése nem a munkáltatót állítja a szabályozás fókuszába, hanem annak tulajdonít jelentőséget, hogy a feleknek az Mt. felmondási időre, illetve végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseitől eltérő megállapodása vagy az ilyen tartalmú kollektív szerződés mely időpontban keletkeztek.

[17] Megítélésük szerint is ezen értelmezést támasztja alá a már említett törvényi indoklás, valamint az elsőfokú eljárásban hivatkozott bírói gyakorlat. Rámutattak, az alperesi érvelés elfogadása oda vezetne, hogy az Mt. hatálybalépése előtt megkötött és az Mt. rendelkezéseivel képest a végkielégítés és a felmondási idő tekintetében kedvezőbb szabályokat tartalmazó kollektív szerződés esetén hátrányosabb helyzetbe kerülnének azok a munkavállalók, akik munkáltatója 2012. július 1-jét követően vált köztulajdonban állóvá a 2012. július 1-jét megelőzően is köztulajdonban lévő munkáltatókhoz képest. Ez pedig nem egyeztethető össze a hivatkozott jogalkotói törekvéssel, az Mt. alapelveivel, a szerzett jogok védelmének követelményével és a Kúria idevonatkozó ítéletével.

[18] Érvelésük szerint amennyiben a jogalkotónak az átmeneti szabályokkal kizárólag az lett volna a szándéka, hogy egy jogszabály-nélküli időszakra vonatkozóan rendezze a jogviszonyokat, tehát az átmeneti szabályoknak ne legyen jövőre is kiható jellege, úgy azokat az új jogszabály hatálybalépésekor nyomban hatályon kívül helyezte volna, azonban az Mth. 11. § (1) bekezdése jelenleg is hatályban van és alkalmazható.

[19] Utaltak a szerzett jogok védelmének követelményére, az ezzel kapcsolatos jogirodalomra és alkotmánybírói határozatokra. Fenntartották a Kúria elsőfokú eljárásban is megnevezett ítéletére történő hivatkozásukat is.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[20] A fellebbezés alaptalan.

[21] Az ítéltábla – kötelező hatályon kívül helyezési ok fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a

továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezési kérelemre és ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. A fellebbezésben és fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az alábbiakat emeli ki.

[22] A felek nyilatkozataira tekintettel alapvetően két jogszabályi rendelkezést kellett – egyenként és egymással összevetve – értelmezni. Az Mt. – A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony cím alatt szereplő – 205. § (1) bekezdés a) és b) pontja azt mondja ki, hogy Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a felmondási idő 69. § (1)-(2) bekezdésében és (4)-(5) bekezdésében, valamint a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el. Az Mth. 11. § (1) bekezdése pedig akként rendelkezik, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.

[23] Az Mt. 205. §-ának rendszertani elhelyezkedéséből nyilvánvalóan következik, hogy az (1) bekezdésben szereplő tilalom kizárólag a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozik. Nem vitásan az alperes jogelődje az Mt. hatálybalépésekor, 2012. július 1-én nem minősült köztulajdonban álló munkáltatónak. Éppen ezért rá a vizsgált rendelkezés – a felek által ugyancsak nem vitatottan – ebben az időpontban nem volt alkalmazható.

[24] A felek álláspontja abban tért el egymástól, hogyan kell értékelni azt a körülményt, hogy a munkáltató az Mt. hatálybalépését követően került köztulajdonba.

[25] Az előbbieik alapján a vizsgálat tárgyát illetően helyénvaló volt az alperes fellebbezési érvelése, mert az Mth. 11. § (1) bekezdés rendelkezése nélkül kétséget kizáróan kivétel nélkül alkalmazni kellene az Mt. 205. § (1) bekezdését a köztulajdonban álló munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződésre. Az Mth. 11. § (1) bekezdése viszont e rendelkezés alkalmazhatóságát zárja ki az általa szabályozott esetre, tehát a jelen perben valóban azt kell vizsgálni, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdés alkalmazása kizárt-e az Mth. 11. § (1) bekezdése alapján. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a végeredményt illetően az elsőfokú bíróság vizsgálat tárgyát érintő megfogalmazása sem volt ettől eltérő.

[26] Nem osztotta azonban az ítéltábla az alperes azon álláspontját, hogy a vizsgált átmeneti rendelkezés csak a hatálybalépés pillanatában lenne értelmezhető, azaz csak az ekkor köztulajdonban álló munkáltató esetében zárná ki az Mt. 205. §-ának alkalmazását.

[27] Egyrészt az érintett törvényi rendelkezések szövegének nyelvtani értelmezésével nem lehet erre a következtetésre jutni. E körben értelmezést az Mth. 11. § (1) bekezdése igényel, hiszen az Mt. 205. § (1) bekezdése mindössze egy egyértelmű általános tilalmat fogalmaz meg, a kérdést az jelentheti, ennek alkalmazását az Mth. 11. § (1) bekezdése milyen esetben zárja ki. Ez utóbbi rendelkezés azonban nem tartalmaz arra vonatkozó utalást, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdés alkalmazásának kizártsága más feltételt is igényelne, mint a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés Mt. hatályba lépését követő megkötése. Nem szabályozza tehát feltételként, hogy a köztulajdonban állónak minősülés az Mt. hatálybalépésekor álljon fenn. A nyelvtani értelmezés tehát önmagában nem támasztja alá az alperesi álláspont helytállóságát.

[28] Másrészt az előbbi eredményre lehet jutni Magyarország Alaptörvénye 28. cikke alapján is, amely a következőket írja elő: „A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulumát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.” Az Mt., illetve az Mth. nem tartalmaz iránymutató preambulumot a vizsgált jogszabályok céljának – az érintett rendelkezések szempontjából történő – értelmezéséhez. E törvények indokolása azonban már érinti a kérdéses rendelkezéseket.

[29] Az Mt. 204-207. §-aihoz fűzött indokolásból ugyan csupán annyi olvasható ki, hogy a jogszabály célja e szabályokkal a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény érvényesülésének segítése. Ennek érdekében emeli ki a köztulajdonban álló vállalatokra vonatkozó szabályozásból az általuk létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és rendezi azokat a Munka Törvénykönyvében, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében.

[30] Az Mth. 11. §-ához fűzött indokolás azonban már egyértelműen eldönti a jelen perben vizsgált kérdést, ugyanis leszögezi, az Mt. hatálybalépését megelőzően megkötött megállapodások érvényességét a korlátozó szabály nem érinti, a jogszabályba ütköző megállapodások semmissége csak az Mt. hatálybalépését követően megkötött megállapodások tekintetében érvényesül az Mt. rendelkezései alapján. E megfogalmazásból sem következik, hogy mindez csak az Mt. hatálybalépésekor köztulajdonban álló munkáltatókra nézve lenne irányadó. Tehát az Alaptörvény által a jogszabályok céljának megállapítása szempontjából alapvetőnek tekintett törvényi indokolásokból is összességében az alperesi álláspont helytelensége következik.

[31] Nem helytálló az az alperesi álláspont sem, hogy amennyiben a jogalkotó a kivételt nemcsak a hatálybalépéshez kötődően kívánta volna rendezni, ezt nem a hatálybalépésről rendelkező törvényben, hanem az Mt. 205. §-ának részeként kellett volna szabályoznia.

[32] A jogszabályszerkesztésről szóló 61/2009 (XII. 14.) IRM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 84. § (1) bekezdése szerint átmeneti rendelkezéseket - a jogszabály szövegének megismeréséhez és az annak alkalmazására való felkészüléshez szükséges idő és a bizalomvédelem figyelembevételével - akkor kell alkotni, ha az új szabályozás szükségessé teszi, hogy előre meghatározott vagy előre meg nem határozható átmeneti időszakban, a jogszabály hatálya alá tartozó meghatározott esetekben, a jogszabály alkalmazandó rendelkezéseitől eltérő szabályokat kelljen alkalmazni. Ennek ismeretében egyértelműen kijelenthető, hogy az Mth. 11. § (1) bekezdésében megfogalmazott szabály mindenképpen átmenetinek minősül, hiszen egy előre meg nem határozható átmeneti (az új kollektív szerződés vagy munkaszerződés megkötéséig terjedő) időszakban az Mt. 205. § (1) bekezdésétől és (2) bekezdés b) pontjától eltérő szabályokat rendel alkalmazni és ez igaz akkor is, ha egy munkáltató később válik az adott rendelkezésekkel érintetté. Az Mth. 11. § (1) bekezdése által felállított tilalom ugyanis ez utóbbi esetben is megszűnik az új kollektív szerződés vagy munkaszerződés megkötésével. Ez azért hangsúlyozandó, mert a Rendelet 84. § (3) bekezdése kimondja, az átmeneti rendelkezéseket önálló szakaszban vagy szakaszokban

kell szabályozni. Ebből következően nincs arra mód, hogy a részletes szabályokat tartalmazó 205. §-ba kerüljön beépítésre az adott szakasz alkalmazását átmeneti időre tilalmazó rendelkezés.

[33] Amennyiben elfogadjuk a szabály átmeneti jellegét, az elkülönült szakaszba foglalás szükségességét megerősíti a Rendelet 50. § (2) bekezdése is, amely kimondja, a jogszabály tervezete az e rendeletben meghatározott esetekben, az alábbi sorrendben a következő logikai egységeket tartalmazhatja:

a) preambulum vagy bevezető rész,

b) általános rendelkezések,

c) részletes rendelkezések,

d) záró rendelkezések, ezen belül

da) törvény vagy eredeti jogalkotói hatáskörben kiadott kormányrendelet tervezete esetében felhatalmazó rendelkezések,

db) hatályba léptető rendelkezések,

dc) átmeneti rendelkezések,

de) törvény tervezete esetében a törvény vagy törvényi rendelkezés sarkalatosságára utaló rendelkezések,

df) a jogalkotásra vonatkozó európai uniós követelményekre utaló rendelkezések,

dg) módosító rendelkezések,

dh) hatályon kívül helyező rendelkezések,

di) a hatályba nem lépésről szóló rendelkezések.

Mivel az Mt. 205. § a részletes rendelkezések, az annak alkalmazását átmenetileg tiltó szabály pedig az átmeneti rendelkezések körébe tartozik, azonos szakaszban, de még azonos logikai egységben sem helyezhetők el.

[34] Megjegyzendő még, hogy a Rendelet 84. § (5) bekezdése lehetőséget ad az azonos vagy hasonló jogviszonyokat átfogóan szabályozó törvények esetében az átmeneti rendelkezések önálló törvényben történő szabályozására. Mivel az Mt. átmeneti rendelkezései

– a 298. § (3) bekezdése alapján – önálló törvényben kerültek elhelyezésre, az Mt. 205. § alkalmazásának átmeneti tilalma a Rendelet idézett előírásainak megfelelően szerepel ezen átmeneti szabályokat tartalmazó külön törvényben akkor is, ha azt irányadónak tekintjük az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonban állóvá váló munkáltatóra is.

[35] Az alperes érvelésével kapcsolatban az ítéltábla rámutat továbbá, a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) A szabályozási átmenet címe alatt szereplő 15. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a jogszabályi rendelkezést - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a hatálybalépését követően keletkezett tényekre és jogviszonyokra kell alkalmazni, a (2) bekezdés a) pontja szerint pedig a jogszabályi rendelkezést - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a hatálya alatt keletkezett tényekre és jogviszonyokra a jogszabályi rendelkezés hatályvesztését követően is alkalmazni kell.

[36] Az előbbi rendelkezések arra adnak lehetőséget, hogy a szabályozási átmenettel összefüggésben eltérő lehessen bizonyos rendelkezések alkalmazhatósága az általános hatályba léptető rendelkezésekhez képest, de az e körben értékelt tények is csak az Mt. hatálybalépését követően bekövetkezettek lehetnek.

[37] Ennek fényében vizsgálva az Mt. 205. § (1) bekezdését és az Mth. 11. § (1) bekezdését nem lehet olyan következtetésre jutni, hogy az Mt. 205. §-a alkalmazható legyen az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött kollektív szerződésre vagy munkaszerződésre, függetlenül attól, hogy a munkáltató mikortól minősül köztulajdonban állónak.

[38] Annyiban helytálló az alperes fellebbezési hivatkozása, hogy az elsőfokú ítéletben nevesített kúriai döntés (Mfv.10.522/2017/6.) alapját képező tényállás, ennek következtében a bíróságok által eldöntendő kérdés eltér a jelen per alapjául szolgáló tényállástól. Az eltérés azonban nem olyan mértékű, hogy a Kúria ítéletének indokolásából ne lehetne következtetéseket levonni a Kúria jelen perben vizsgálendő jogkérdéssel kapcsolatos álláspontjáról. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen tett említést ítéletében a kúriai döntésről.

[39] Ugyancsak tévesen sérelmezte az alperes az elsőfokú ítélet jogirodalomra vonatkozó hivatkozását. Tény, hogy az ítéletben említett kommentár nem utal arra, hogy az átmeneti rendelkezések olyan esetben is relevánsak lennének, amelyben a munkáltató utóbb kerül az Mt. 204. §-a hatálya alá. A fent kifejtettekre figyelemmel azonban ez éppen azt erősíti meg, hogy a kommentár írója sem tulajdonított jelentőséget annak, mikor válik a munkáltató köztulajdonban állóvá, az Mt. hatályba lépését megelőzően vagy azt követően. Amennyiben ugyanis ennek jelentőséget tulajdonított volna, úgy arra mindenképpen utalnia kellett volna.

[40] Az helyes érvelése az alperesnek, hogy a szerzett jogokra történő hivatkozását az elsőfokú ítélet semmilyen tételes jogi szabállyal nem támasztotta alá, ez azonban nem olyan eljárási jogsértés, amely az ítélet kötelező hatályon kívül helyezését eredményezte volna, illetve az ügy érdemi elbírálását befolyásolta volna. Nem állnak fenn ugyanis a Pp. 379-380. §-ában foglalt feltételek, az elsőfokú bíróság ítélete azonban érdemben helyes. Ebből következően sem hatályon kívül helyezésre, sem az ítélet megváltoztatására az előbbi alapon nincs mód.

[41] Az előbbiekkal kapcsolatban rámutat azonban az ítéltábla, hogy a Jat. 2. § (2) bekezdése kimondja, jogszabály a hatálybalépését megelőző időre nem állapíthat meg kötelezettséget, kötelezettséget nem tehet terhesebbé, valamint nem vonhat el vagy korlátozhat jogot, és nem nyilváníthat valamely magatartást jogellenessé. E jogszabályi rendelkezésből pedig levezethető a szerzett jogok védelmének elve, amelyet több alkotmánybíróági határozat is kifejt, amelyekre a felperes fellebbezési ellenkérelmében a jogszabályszerkesztésről szóló Rendelet 84. §-ához fűzött kommentár idézésével utalt.

[42] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla megállapította, hogy az alperes tévesen nem alkalmazta a felperesek jogelődje munkaviszonyának megszüntetésekor a munkáltatóra irányadó kollektív szerződések felmondási idő és végkielégítés mértékére vonatkozó rendelkezéseit, ezért az elsőfokú bíróság helyesen kötelezte a felmondási időre járó távolléti díj-különbözet és végkielégítés-különbözet megfizetésére az alperest. Ennek eredményeként az ítéltábla az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

[43] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján a felperesek által felszámított összegnek megfelelően határozott meg.

[44] Az eljárási illeték viseléséről a Pp. 102. § (1) bekezdés és 101. § (1) bekezdés alapján döntött, annak mértékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

Szeged, 2021. március 18.

Dr. Szeghő Katalin s.k.
Erzsébet s.k.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Zanócné dr. Ocskó

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró

