



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.188/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő (felperesi jogi képviselő címe; ügyintéző: felperesi jogi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **felperes**. (felperes címe) **felperesnek**, a alperesi jogi képviselő (alperesi jogi képviselő címe; ügyintéző: dr. Pfeifer Tamás ügyvéd) által képviselt **alperes1**. (alperes címe.) **alperes** ellen, munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.188/2021/31. számú ítélete ellen, a felperes 35. és az alperes 32.sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A másodfokú bíróság a fellebbezési illeték összegét 351.466 (háromszázötvenegyezer-négyszázhatvanhat) forintban állapítja meg.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2017. március napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes jogelődjével, a cég1-vel bérszámfejtési csoportvezető munkakörben, alaphére havi 450.000 forint volt, valamint havi 6.000 forint összegű étkezési utalványban részesült. A felperes munkakörét önállóan látta el a gazdasági igazgató irányítása alatt.

[2] A felperes 2018. január 16-tól 2021. január 16-ig szülési szabadságon, majd a gyermeke gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon volt.

[3] A cég1 és a cég3. összeolvadt 2019. januárjában, és a jogutód az alperes lett.

[4] A bérszámfejtési csoportvezetői munkakört 2019. január 1-től név látta el, akinek az alapbére 2019. január 1-től 520.000 forint, 2019. szeptember 1-től 572.000 forint, 2020. január 2-től 600.000 forint, 2021. január 1-től 700.000 forint volt.

[5] Az alperes 2021. február 12. napján a Szervezeti és Működési Szabályzatot akként módosította, hogy a Bérszámfejtési Csoport helyett – amely a Számviteli és Pénzügyi Iroda irányítása alatt állt - létrehozta az önállóan működő Bérszámfejtési Irodát.

[6] A 2021. március 10. napján kelt 3/2021. (III.10.) számú alapítói határozattal a hivatal, mint az alperes alapítója és egyedüli részvényese jóváhagyta az alperes Szervezeti és Működési Szabályzatának 8. számú módosítását. 2021. március 19-től név munkaköre bérszámfejtési irodavezető munkakörre módosult.

[7] Az alperes 2021. április 16. napján kelt felmondással 35 nap felmondási idővel a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felmondás indokolása szerint a munkáltatónál több munkakör, így a felperes bérszámfejtési csoportvezetői munkaköre is átszervezésre került. Ennek következtében a bérszámfejtési csoportvezetői munkakör megszűnt.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[8] A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 2021. május 26. napjától 2021. november 17. napjáig 5.181.071 forint munkabér, valamint cafetéria/szépkiártya címén 218.304 forint kifizetésére kérte kötelezni az alperest.

[1] A felperes a keresetében az elmaradt munkabér iránti kereseti kérelmével kapcsolatban előadta, hogy az alperes 2018. és 2019. években 2017. évhez képest 80,5971 %-os bérfejlesztést hajtott végre, 2019. évben a 2017. évi bérekhez képest, annak 180 %-a került kifizetésre. A 2020. évi beszámoló alapján, 2020. évre a munkáltatónál állományban lévő szellemi foglalkoztatottak egy főre eső keresete bruttó 668.490 forintba emelkedett, ami 2017.

évi bázis évhez képest 198,68 %-os emelkedést jelentett. Erre tekintettel a felperes alapbére a fizetés nélküli szabadság lejártakor 890.000 forintra emelkedett.

[9] A felperes betegszabadságra járó távolléti díj különbözete címén 143.023 forint, szabadságra járó távolléti díj különbözet címén 428.409 forint, felmondási időre járó távolléti díj különbözet címén 348.000 forint, munkabér különbözet címén 14.500 forint, szabadságmegváltás különbözet címén 159.500 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[10] A felperes a felmondás jogellenessége körében arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka valótlan, mivel a munkaköre a feladatok ellátásának tekintetében nem szűnt meg, kizárólag átszervezték azt. A szervezeten belüli munkacsoport áthelyezése okán sem szűntek meg a társaság bérszámfejtési és társadalombiztosítási kifizetőhelyi feladatai, így a feladatok szervezését és szakmai irányítását végző feladatkör továbbra is fennáll új néven, bérszámfejtési vezető megnevezéssel. Kiemelte, hogy a munkaszerződése határozatlan időre szól, a munkáltatónak számítania kellett azzal, hogy a fizetés nélküli szabadság lejártakor az eredeti munkaszerződés szerinti feltételekkel továbbfoglalkoztatnia köteles.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[12] Álláspontja szerint a felmondás indokolása megfelel a valóságnak, mivel az átszervezésről szóló döntés a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, valamint mind a döntés, mind pedig annak SZMSZ-ben történő átvezetése is hatályban volt az alperes által közölt felmondás időpontjában. Érvelése szerint alapos indoknak számít, hogy korábban a bérszámfejtési csoportvezető a vezetői feladatokat a pénzügyi vezetővel irányította, de azt az új szervezeti felosztás szerint jelenleg egyedül teszi meg.

[13] A felperes munkabér különbözet iránti kereseti kérelmét is elutasítani kérte. Előadta, hogy a felperes távolléte alatt bekövetkezett bérfejlesztések alapján a felperes alapbérét 600.000 forintra felemelte. Hivatkozott arra, hogy 2018 évben 8,5 %, 2019-ben 7 % volt a társasági szinten ténylegesen megvalósult bérfejlesztés, 2020. évben 4,9 % volt az egyező munkakörben foglalkoztatott munkavállalók részére megvalósított bérfejlesztés, 2021. évben 7 % volt a társasági szinten ténylegesen megvalósult bérfejlesztés. A bérkorrekció alapján került alperes által kiszámításra és megfizetésre a felperesnek járó összeg, amely megfelel a társaságnál azonos és egyéb csoportvezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra irányadó bérsávkategóriának.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[14] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek kártérítés címén 4.175.021 forint elmaradt jövedelmet, 218.304 forint elmaradt cafetéria juttatást, 171.608 forint szabadságra járó távolléti díj különbözetet, 57.110 forint betegszabadságra járó távolléti díj különbözetet, 5.790 forint munkabér különbözetet, 138.960 forint felmentési időre járó távolléti díj különbözetet, valamint 63.690 forint szabadságmegváltás különbözetet és 309.173 forint perköltséget. A bíróság a felperes ezt meghaladó keresetét elutasította.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint 2018. évben nem volt a felperessel azonos, bérszámfejtési csoportvezetői munkakörű munkavállaló, ezért 2018. évre a cég1-nél megvalósult átlagos éves béremelés mértékét kellett figyelembe venni. Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az átlagos éves béremelésnél a tervezett béremelés mértékét kell figyelembe venni, mivel a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó, ezért a bíróság az alperes jogelődjének, a 2018. évi üzleti tervének a béremelés mértékére vonatkozó részét nem vette figyelembe. A bírói gyakorlat alapján, ha a munkavállaló szellemi munkakörben dolgozik, akkor a szellemi állományú alkalmazottakat érintő eltérő mértékű bérfeljesztését kell figyelembe venni (BH2005.191.). Erre tekintettel a bíróság a cég1 2017. évi beszámolójának a szellemi állományban levő alkalmazottak bérköltségre vonatkozó tényadatait összevetette a 2018. évi beszámoló tényadataival és megállapította, hogy a 2018. évi átlagos éves béremelés mértéke 18,3% volt az alábbi számítás alapján.

[16] Az alperes jogelődjénél a szellemi állományban levő alkalmazottak bérköltsége 2017. évben 872.108.000 forint, az átlagos statisztikai létszám 216 fő volt, 2018. évben a szellemi állományban levő alkalmazottak bérköltsége 683.153.000 forint, az átlagos statisztikai létszám 143 fő volt.

A felperes 450.000 forint alapbérének 18,3%-al növelt összege 532.350 forint.

[17] 2019. január 1-től - 2021. március 18-ig név bérszámfejtési csoportvezető a felperessel azonos munkakört töltött be, ezért 2019., 2020. és 2021. évben az ő részére megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kellett figyelembe venni a felperes Mt. 59. § szerinti béremelésének megállapításakor, ezért a bíróság az alperes 2019., 2020., és 2021. évi üzleti tervének a béremelés mértékére vonatkozó részét nem vette figyelembe.

[18] név alapbére a 2019. március 19. napján munkaszerződés módosítás alapján 2019. január 1-től 520.000,- Ft volt, amely a 2019. szeptember 1. napján kelt béremelési értesítő szerint 572.000 forintra emelkedett, ezért megállapítható volt, hogy 2019. évben a felperessel azonos munkakörű munkavállaló részére az alperesnél megvalósított átlagos éves béremelés mértéke 10% volt. A felperes 532.350 forint alapbére 10 %-kal emelve 585.585 forint. Alaptalanul hivatkozott arra az alperes, hogy 2019. évben nem az azonos munkakörben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kellett figyelembe venni, hanem az alperesnél

megvalósított átlagos éves bérfejlesztés mértékét, mivel a becsatolt béremelési értesítő szerint a felperessel azonos munkakörű név alapbérét megemelte az alperes és az Mt. 59. § alapján ennek figyelembevétele az elsődleges. Alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy a 10% alapbér emelés azért sem vehető figyelembe, mivel a 2019. szeptember 1-i béremeléskor a csoportvezetői pótlék került beépítésre név alapbérébe és csoportvezetői pótléokra kizárólag az aktív állományban levő vezetők jogosultak és a felperes nem dolgozott 2019. március 1-től 2019. április 29-ig, mivel az Mt. 59. § alapján a munkabér módosításnál a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt – tehát amikor a felperes nem dolgozott - az azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Annak pedig nem volt jelentősége, hogy az alperes a bérfejlesztést úgy hajtotta végre, hogy a csoportvezetői pótlék került beépítésre az alapbérbe.

[19] 2020. január 2-től név alapbére a 2020. április 29-én kelt béremelési értesítő szerint 600.000 forintra emelkedett, ezért alaposan hivatkozott arra az alperes, hogy 2020. évben a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállaló részére megvalósított átlagos éves béremelés mértéke 4,9 % volt. A felperes 585.585 forint alapbére 4,9%-kal emelve 614.279 forint

[20] név alapbére 2021. január 1-től 600.000,- Ft-ról 700.000 forintra emelkedett, amely 16,6 %-os béremelést jelent, így a felperes 614.279 forint alapbére megemelve 16,6 %-kal 716.249 forint. Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy név alapbére a bérszámfejtési irodavezetői munkakörére tekintettel emelkedett 700.000 forintra, mivel az alperes által becsatolt 2021. március 19-én kelt munkaszerződés módosítás alapján bérszámfejtési irodavezető munkakörre 2021. március 19-től lett kinevezve, a megemelt alapbér pedig 2021. január 1. napjától illette meg név a 2021. május 31-én kelt béremelési értesítő szerint, amikor még bérszámfejtési csoportvezető volt.

[21] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az alperes 2020. évben a 2017. évhez képest 198,68 %-os bérfejlesztést hajtott végre, mivel csak 2018. évben kellett figyelembe venni az alperes jogelődjénél az átlagos éves bérfejlesztés mértékét, 2019. 2020. és 2021. évben az azonos munkakörű munkavállaló részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni az Mt. 59. §-a alapján, ezért a bíróság a felperes által csatolt 2019. évi beszámolót nem vette figyelembe.

[22] A fentiekre tekintettel a felperest az Mt. 59. § alapján megilleti a 600.000 forint alapbér és a 716.249 forint alapbér közötti munkabér különbség az alábbi számítás alapján, $716.249 \times 100 / 600.000 = 119,3\%$. Az elsőfokú bíróság a felperest ezt meghaladó munkabér különbség iránti igényét elutasította.

[23] Az elsőfokú bíróság az átszervezés kapcsán az alábbiakat állapította meg:

[24] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem volt annak jelentősége, hogy a Bérszámfejtési Csoport az alperesi szervezeten belüli helye és elnevezése miként változott meg, hanem azt kellett vizsgálni, hogy a bérszámfejtési csoportvezetői munkakör valóban megszüntetésre került-e. név² HR irodavezető tanúvallomása szerint az átszervezés lényege az volt, hogy a bérszámfejtési csoportvezető irodavezetői szintre került felemelésre, de a feladatok nem változtak. név³ tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy a felperes munkaköri feladatait képezték a bérszámfejtési irodavezetői munkakörbe tartozó munkaköri feladatok. Az elsőfokú bíróság a tanúvallomások összevetése alapján megállapította, hogy a felperes munkaköre nem szűnt meg, hanem a bérszámfejtési csoportvezetői feladatokat bérszámfejtési irodavezető látta el 2021. március 19-től. A tanúk vallomása alapján a felperes a bérszámfejtési csoportvezetői munkakörében önállóan látta el feladatát a gazdasági igazgató irányítása alatt. Ennek következtében nem volt jelentősége annak, hogy az átszervezést megelőzően, a Számviteli és Pénzügyi Iroda vezetője a bérszámfejtési csoportvezetőt bevonva, rajta keresztül irányította és felügyelte a bérszámfejtési csoport tevékenységét.

[25] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az átszervezésre alapított felmondás indoka nem volt valós, ezért az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

Fellebbezés

[26] Az ítélet ellen mind a felperes, mind az alperes fellebbezést terjesztett elő.

[27] A felperes a fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte akként, hogy kötelezze a másodfokú bíróság az alperest kártérítés jogcímén 5.188.602 forint elmaradt jövedelem, 582.578 forint szabadságra járó távolléti díj különbözet, 194.492 forint betegszabadságra járó távolléti díj különbözet, 19.708 forint munkabér különbözet, 473.233 forint felmentési időre járó távolléti díj különbözet, 216.899 forint szabadságmegváltás különbözet, valamint másodfokú perköltség megfizetésére.

[28] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság 2019. évre vonatkozóan tévesen állapította meg a bérfeljesztés mértékét, ennek okán pedig tévesen határozta meg az elmaradt munkabért, valamint az egyes távolléti díjakat, illetve az egyéb követeléseit.

[29] Előadta, hogy név munkabére 2019. január 1-jétől 520.000 forintra emelkedett azzal, hogy a bérmódosítás mellett a munkaköre is megváltozott bérszámfejtési csoportvezetői kinevezést kapott. Nem értékelte ugyanakkor az elsőfokú bíróság a felperes azon hivatkozását, hogy az alperes semmilyen módon nem tudta igazolni, hogy név korábbi 380.000 forintos bérügyi asszisztens munkakör betöltéséért járó alapbére, és a 2019. január 1.

napjától bérszámfejtési csoportvezetőként jutó alapbér közötti különbség mely részében az alperesnél megvalósuló szokásos éves bérfejlesztés, és mely részében a kinevezésre tekintettel járó munkabérnövekmény. Álláspontja szerint az alperesnél 2019. évben a szellemi foglalkoztatásban állókra vonatkozó átlagos bérfejlesztés mértéke 152,63 % volt, míg az nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy a 2019. évre vonatkozóan, mely 2018. évi bér tekinthető bázis bérnek. Ennek következtében a béremelés tényleges mértéke hivatkozási alap hiányában nem kalkulálható, hiába van azonos munkakörben foglalkoztatott személy. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató nem bizonyította hitelt érdemlően a bérfejlesztés mértékét, ezért kérte, hogy a fellebbezésének megfelelően kötelezze a másodfokú bíróság az alperest. Ennek következtében a helyesen számított 2019. évi bére alapján 2020. évre vonatkozólag 852.310 forint, 2021. évre vonatkozóan pedig 994.361 forint összegben kellett volna felperes korrigált bérét megállapítani.

[30] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének akkénti megváltoztatását kérte, hogy a felperes keresetét 436.618 forint összeg feletti rész tekintetében utasítsa el, és kötelezze a felperest első-, és másodfokú perköltség megfizetésére.

[31] Az alperes elfogadta az elsőfokú bíróság ítéletének rendelkezését, miszerint a felperest 600.000 forint alapbér és 716.249 forint alapbér közötti munkabér különbözet illeti meg.

[32] A felmondás indokolását képező átszervezéssel kapcsolatban az alperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság jogi álláspontja téves.

[33] Hivatkozott arra, hogy a felperes munkaviszonyt az alperesi jogelőddel létesített, amely mind létszámban, mind gazdasági szempontból kisebb szervezet volt az alpereshez képest. Ennek következtében került felemelésre a bérszámfejtési csoportvezetői munkakör bérszámfejtési irodavezetői munkakörre. Az új munkakör bár egzakt tartalmában nem tér el nagy mértékben a régitől, létrehozására a felelősségi kör rendkívüli módon történő kiszélesedése nyújtott indokot. A perben az azonos munkaköri feladatokhoz egy függelmi felelősségrendbeli változás is társult, amely megalapozta a munkakör megszűnésére alapított felmondást. A felelősségi kör kiszélesedésével a szervezeti egység alapvető funkciója megváltozott, melyhez mellőzhetetlen volt az új munkakört betöltő munkavállaló alperesnél szerzett korábbi tapasztalata, amellyel a felperes – mivel összesen pár hónapot töltött aktív állományban - értelemszerűen nem rendelkezett.

[34] Az alperes álláspontja szerint a bérszámfejtési csoportvezetői munkakör az alperesnél megvalósuló átszervezés miatt megszűnt és helyette bérszámfejtési irodavezetői munkakör jött létre. E körben hivatkozott név2, név1 tanúvallomására. Előadta, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy a megváltozott szervezetben kivel és milyen eljárás mellett láttatja el a feladatokat. A

tanúvallomások és a becsatolt bizonyítékok egymással koherens egészet alkotnak, azok mind az alperesi állítást támasztják alá.

Fellebbezési ellenkérelem

[35] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy a másodfokú bíróság a felperesi fellebbezésben indítványozott részében változtassa meg az elsőfokú ítéletet, egyebekben hagyja helyben.

[36] Hivatkozott arra, hogy az alperes saját maga is elismerte, hogy az új munkakör egzakt tartalmában nem tér el nagymértékben a régitől. Álláspontja szerint logikailag lehetetlen és életszerűtlen, hogy az egyébként az egyező munkaköri feladatok a nagyobb létszámra tekintettel fennálló megnövekedett felelősség okán ténylegesen megszűnt volna a bérszámfejtői csoportvezetői munkakör. Ennek szemléltetésére a két munkakör vonatkozásában táblázatot készített, mely alátámasztja előadását, hogy a két munkakör teljesen azonos.

[37] Hivatkozott arra, hogy mégcsak szervezeti szintű változás sem történt, ugyanis név2 HR irodavezető tanúvallomásában elmondta, hogy a bérszámfejtői irodavezetői munkakör a gazdasági igazgatóság alá került, ahogyan a felperes által végzett munkakör is odatartozott. Megjegyezte, hogy a felperes visszatértét követően név. azonos munkakörben volt állományban, töltötte a távolléte alatt felhalmozott szabadságot, vagyis egyszerre ketten voltak ezen munkakörben az alperesnél hónapokon keresztül. Álláspontja szerint a felelősségi kör kiszélesítésére, avagy az adott munkakör irányításának szervezeti szempontú megváltozására hivatkozva nem lehet a munkakör megszűnését állítani. Előadta, hogy nem elegendő azt bizonyítani, hogy valóban átszervezés történt, hanem azt kell vizsgálni, hogy az átszervezés, az adott munkakör ténylegesen megszüntette-e. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen vonta le a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján, hogy a felperes korábbi és név.. átszervezést követően betöltött munkaköre tartalmilag alapvetően azonos feladatokat foglal magában.

[38] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében fenntartotta azon fellebbezési előadását, miszerint az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte akként, hogy a felperes keresetét a 436.618 forint összeg feletti rész tekintetében utasítsa el és kötelezze a felperest első-, és másodfokú perköltség megfizetésére.

[39] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes az eljárás folyamán több alkalommal megváltoztatta a kereseti kérelmét. A felperes által követelt összeg 5.892.807 forint volt az elsőfokú eljárás során, melyet az elsőfokú ítélet is rögzített. Ehhez képest a fellebbezéséhez 6.675.521 forintnak megfelelő összeg megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes a korrigált bérigényét az elsőfokú eljárás során 890.000 forint összegben

kérte megállapítani, míg a fellebbezésében előadottak szerint 994.361 forint összegű alapbér járna részére.

[40] Az alperes hivatkozott a Pp. 373. § (1) bekezdésére, miszerint minden esetben a jogszabály nem enged lehetőséget kereseti kérelem megváltoztatására.

[41] A fentieken túl a felperes az elsőfokú eljárás során végig a bérszámfejtési csoportvezetőnél megvalósított átlagos éves béremelés alapulvételét kérte a bíróságtól. A felperes tehát a fellebbezését e körben megváltoztatta annak ellenére, hogy arra az eljárás korábbi szakaszában kifejezetten lehetősége lett volna.

[42] A fentieken túl a tárgyi időszakban az alperesnél alkalmazásban állt a felperessel azonos munkakörű munkavállaló, így nem merülhet fel annak a lehetősége, hogy a munkabér módosítása nem az említett munkavállaló részére megvalósuló átlagos éves béremelés mértékének alapulvételével történjen meg. Nem az új munkavállaló korábbi alapbére és az új alapbére közötti különbséget kell figyelembe venni a bérfejlesztés megállapításakor, mivel az alperes által végrehajtott bérfejlesztést követően is magasabb lett a felperes alapbére, mint az ugyanazon munkakört betöltő – aktív állományú- másik munkavállalójának alapbére. Az alperes kiemelte, hogy a felperes által igényelt összeg, pontosabban az annak alapjául szolgáló korrigált alapbér kategóriákkal magasabb az alperesi társaságnál dolgozó csoportvezetői alapbérénel, ebből kifolyólag megalapozatlan.

[43] Az alperes kiemelte, hogy a 2022. április 5. napján megtartott tárgyalásról készült jegyzőkönyv tanúsága szerint a felperes a következő nyilatkozatot tette: „2021. évre is az alperesnél ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértékét kell figyelembe venni, mivel 2021. évben a bérszámfejtési csoportvezetői munkakör már nem létezett.” Az alperes álláspontja szerint ezen nyilatkozatával a felperes azt is elismerte, hogy a munkaköre megszűnt, így a felmondás indoka valós és okszerű.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[44] A felperes és az alperes fellebbezése nem alapos.

[45] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg és az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[46] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezések kapcsán az alábbiakra mutat rá:

Átszervezés

[48] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntethető felmondással. A (2) bekezdés értelmében a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[49] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, miszerint annak nem volt jelentősége, hogy bérszámfejtési csoport az alperesi szervezeten belüli hely és elnevezése miként változott. Vizsgálni kellett viszont, hogy a bérszámfejtési csoportvezetői munkakör valóban megszüntetésre került-e.

[50] Maga az alperes is elismerte a fellebbezésében, hogy a bérszámfejtési irodavezetői munkakör, mint új munkakör tartalmában megfelelt a bérszámfejtési csoportvezetői munkakörnek. Álláspontja szerint azonban a két munkakör azonossága azért nem állapítható meg, mert a felelősségi kör kiszélesedett. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes érvelése nem fogadható el. Mind a felperes, mind a bérszámfejtési iroda vezetője közvetlenül a gazdasági vezető irányítása alá tartozott, a munkakörük tartalma pedig megegyezett. A fentiekben túl név2 HR irodavezető tanú a meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy a felperessel szóbeli egyeztetéseken elhangzott, hogy nem tudják visszavenni, mivel a helyét már más tölti be, azaz a tanú álláspontja szerint is a felperes munkakörét név látta el. név1 munkajogász szintén azt adta elő, hogy a bérszámfejtési feladatok egzakt feladatok, alapján a felperes és az irodavezetői munkakör feladatai között nem lehet érdemi jellegű különbség. név4 üzemeltetési koordinátor pedig előadta, hogy az átszervezésből nem érzékeltek semmit, a bérszámfejtési csoportvezetőre vonatkozóan minden ugyanúgy ment tovább. név volt a vezetője, az átszervezés előtt is név volt a bérszámfejtési csoport vezetője.

[51] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a Kúria BH.2008.28. számú eseti döntésében rögzítette, hogy a munkakör alakulásával is összefüggő munkáltatói rendes felmondás jogszerűsége vizsgálatánál a tényállás alapján meg kell állapítani, hogy a munkavállaló korábbi munkakörének csupán az elnevezése vagy pedig érdemben a tartalma változott-e. A Legfelsőbb Bíróság pedig a BH.2001.38. számú eseti döntésében kifejtette, hogy a munkakör megszűnésével és az új munkakör létesítésével járó átszervezés esetén nem

az a döntő, hogy a munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem azt is vizsgálni kell, hogy az új munkakör nem felel-e meg a munkavállaló korábbi munkakörének. A BH.2005.190. számú döntés szerint pedig rendes felmondási okként megjelölt átszervezést alátámasztja, ha érintett munkakörökhöz tartozó, azonos feladatokat ténylegesen ellátó személy közül az egyikük feladatai megszűnnek.

[52] A lefolytatott bizonyítási eljárás során az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes munkaköri feladatait név.. látta el a továbbiakban, így annak nincs jelentősége, hogy a felelősségi köre kiszélesedett. Ezen hivatkozás a munkakör tartalmára vonatkozóan nem fogadható el, ennek következtében az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

Bérfejlesztés mértéke

[53] A felperes a fellebbezésében kizárólag a 2019. év vonatkozásában terjesztett elő fellebbezést a bérfejlesztés tekintetében.

[54] A Pp. 170. § (2) bekezdése szerint a keresetlevél érdemi részében fel kell tüntetni:

- a) a bíróság döntésére irányuló határozott kereseti kérelmet;
- b) az érvényesíteni kívánt jogot, a jogalap megjelölése útján;
- c) az érvényesíteni kívánt jogot és a kereseti kérelmet megalapozó tényeket;
- d) az érvényesíteni kívánt jog, a tényállítás és a kereseti kérelem közötti összefüggés levezetésére vonatkozó jogi érvelést és
- e) a tényállításokat alátámasztó és rendelkezésre álló bizonyítékokat, bizonyítási indítványokat, az e törvényben meghatározott módon.

[55] A Pp. 185. § (1) bekezdése szerint a perfelvétel során keresetváltoztatásnak akkor van helye, ha a megváltoztatott kereset ugyanabból vagy – ténybeli és jogi alapon – összefüggő jogviszonyból ered, mint a korábbi kereset.

[56] A felperes a keresetében havi bruttó 890.000 forint összegben kérte megállapítani az alapbérét.

[57] A 2021. november 29-én tartott tárgyaláson a felperes a kereseti kérelmét fenntartotta, mindösszesen pontosította az összegszerűséget. Ezen a tárgyaláson az elsőfokú bíróság a perfelvételt lezárta. A 2022. április 5. napján tartott tárgyaláson a felperes kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy 2019-2020. évben a bérszámfejtési csoportvezetőnél

megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kérte alapul venni. Majd ezt követően az alperes az előkészítő iratában részletesen levezette, hogy név 2019. január 1. napjától bérszámfejtési csoportvezető munkakörben látta el a feladatait, az alapbére 520.000 forint összegre emelkedett. Ezen időszakban az alperesnél ő volt a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállaló. név korábbi alapbéréhez képest, azonban a 36,84 %-os emelést nem lehetett figyelembe venni, mivel korábban bérügyi asszisztensi munkakörben látta el a feladatait. A béremelés kapcsán a felperesi alapbért (488.250 forint) név alapbérével (520.000 forint) kellett összevetni, így a felperes esetében 6,5 %-os bérfejlesztést kellett volna az alperesnek végrehajtani a felperes részére. Amennyiben ezzel az összeggel számolt volna az alperes, akkor a felperes új alapbére 520.000 forint összegre emelkedett volna. Azonban a munkáltató 2019. évre vonatkozó üzleti terv alapján hajtotta végre a bérfejlesztést a felperesnél, amelynek eredményeként új személyi alapbére 522.428 forint összegre emelkedett, amely összeg meghaladta név, mint azonos munkakört betöltő személy akkori időállapot szerinti alapbérét.

[58] Ezt követően a felperes a 2022. május 2-i beadványában észrevételezte, hogy álláspontja szerint az alperes nem tudta hitelt érdemlően igazolni, hogy név személyi alapbére 2019. január 1. napjával milyen arányban tartalmaz éves bérfejlesztést és milyen arányban munkakör változás következménye. Ekképpen pedig kétséget kizáróan nem megállapítható, hogy az azonos munkakörben foglalkoztatott személy ténylegesen mekkora bérfejlesztésben részesült volna az év elején. Azonban a felperes a kereseti kérelmét nem módosította és arra vonatkozóan indítványt sem terjesztett elő. A 2022. május 3. napján tartott tárgyaláson a felperes az eredeti kereseti kérelmét fenntartotta változatlan tartalommal és a következőket nyilatkozta: „A keresetünket változatlan tartalommal fenntartjuk, attól függetlenül, hogy az alperes előkészítő iratára nyilatkoztunk, attól függetlenül változatlan tartalommal tartjuk fenn a keresetünket.” A 2022. május 24-i tárgyaláson a felperes szintén fenntartotta a kereseti kérelmét.

[59] A Pp. 215. § (1) bekezdése szerint a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a kereset viszontkereset vagy beszámítás megváltoztatásának az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig, törvény eltérő rendelkezése hiányában akkor van helye, ha

- a) a keresetváltoztatás – a bármelyik fél által előterjesztett – új tényállítással áll közvetlen okozati összefüggésben;
- b) azt a bíróságnak a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követő anyagi pervezetése indokolja és
- c) a megváltoztatott kereset ugyanabból a jogviszonyból ered, továbbá a bíróság hatásköre és illetékessége a megváltoztatott keresetre fennáll.

[60] A Pp. 373. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2) – (5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, viszontkeresetet és beszámítást, illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A kereset, illetve az ellenkérelem változtatást elutasító végzést a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletében vagy az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyező végzésében indokolja.

A (2) bekezdés szerint a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna.

Figyelemmel arra, hogy a felperes a keresetváltoztatás iránti kérelmet az elsőfokú eljárás során, a per érdemi szakaszában nem terjesztett elő, így a fenti jogszabályhelyek alapján a keresetváltoztatásra a fellebbezésében már nincs lehetőség. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy a felperes nemcsak új tény-, és jogalapokra helyezte a kereseti kérelmét, hanemösszecszerűségében is eltérő összeget jelölt meg, mivel az elsőfokú eljárás során 890.000 forint összegben kérte megállapítani a korrigált bérét, a fellebbezésében pedig 994.361 forintban határozta meg. A másodfokú bíróság ezért a meg nem engedett keresetváltoztatást elutasította.

[61] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[62] Az alperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett 4.393.325 forint, a felperes pervesztes lett 2.063.883 forint összegben, ezért másodfokú bíróság a nagyobb arányban pervesztes alperest kötelezte a felperes perköltségének megfizetésére a Pp. 78. §-a alapján, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján határozott meg.

[63] A másodfokú bíróság a fellebbezési illeték összegét csupán megállapította az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján, figyelemmel arra, hogy az alperes lerótt 471.425 forint illetéket a fellebbezése benyújtása során.

[64] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

[65] A másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 376.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. szeptember 29.

dr. Vajdaszándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró