



A KÚRIA

mint felülvizsgálati bíróság

í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.055/2023/5.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró

Dr. Stark Marianna bíró

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

Dr. Tánczos Rita bíró

A felperesek: I. r. felperes I. rendű

cím1

II. r. felperes II. rendű

cím2

III. r. felperes III. rendű

cím3

IV. r. felperes IV. rendű

cím4

V. r. felperes V. rendű

cím5

A felperesek képviselője:

Bakkné dr. Gaál Éva ügyvéd

cím6

Az alperes: alperes

cím7

Az alperes képviselője:

Dezső és Társai Ügyvédi Iroda

cím8

A per tárgya: végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: II. és IV. rendű felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Győri Ítéltábla Mf.V.30.052/2022/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szombathelyi Törvényszék 2.M.70.086/2021/20.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Ítéltábla Mf.V.30.052/2022/5. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel támadott részét – a II. és IV. rendű felperest érintő illeték -és perköltség viselésre vonatkozó rendelkezésekre is kiterjedően - hatályon kívül helyezi, és a Szombathelyi Törvényszék 2.M.70.086/2021/20. számú ítéletét e körben megváltoztatja: kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg

a II. rendű felperesnek 6.266.820 (hatmillió-kétszázhatvanhatezer-nyolcszázhusz) forint felmondási időre járó távolléti díjat és 2.520.184 (kétmillió-ötszázhuszezer-száznyolcvannégy) forint végkielégítést, valamint ezen összegek után 2022. március 5-től a kifizetés napjáig terjedő időre járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot;

a IV. rendű felperesnek 2.168.400 (kétmillió-százhatvannyolcezer-négyszáz) forint felmondási időre járó távolléti díjat és ezen összeg után 2022. március 5-től a kifizetés napjáig terjedő időre járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot;

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a II. rendű felperesnek – 15 nap alatt – 878.700 (nyolcszázhetvennyolcezer-hétszáz) forint, míg a IV. rendű felperesnek 216.840 (kétszáztizenhatezer-nyolcszáznegyven) forint együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak az állami adó- és vámhatóság illeték bevételi számlájára II. rendű felperes vonatkozásában 527.220 (ötszázhuszonhétézer-kétszázhusz) forint elsőfokú, 702.960 (hétszázkétezer-kilencszázhatvan) forint másodfokú és 878.700 (nyolcszázhetvennyolcezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket, míg IV. rendű felperes tekintetében 130.104 (százharmincezer-száznégy) forint elsőfokú, 173.472 (százhetvenháromezer-négyszázhetvenkét) forint másodfokú és 216.840 (kétszáztizenhatezer-nyolcszáznegyven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Egyebekben a jogerős ítéletet nem érinti.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperesek az alperessel létesített munkaviszonyukat megelőzően 2004. december 1-től a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (továbbiakban: Ktv.) 17/A. § szerinti „különös munkaügyi jogutódlást” követően az cég neve-vel álltak munkaviszonyban, korábban pedig az intézmény neve köztisztviselői voltak.

[2] A felperesek 2004. október 19-én kelt munkaszerződésének bevezető része rögzíti, hogy az cég neve. munkáltató a felpereseket különös jogutódlást eredményező eljárás alapján alkalmazza, így szolgálati jogviszonyukat a Ktv. vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően kell figyelembe venni a jelen munkaszerződés hatálya alatt is.

[3] A felperesek cég neve-vel kötött szerződésének 4. pontja rögzítette, hogy továbbfoglalkoztatásukra tekintettel a Ktv. szabályaiban foglaltak alkalmazása mellett a munkaviszony kezdete II. rendű felperesnél a felmondási idő megállapítása szempontjából 1984. október 13-a, a végkielégítés megállapításához 1986. augusztus 15-e, IV. rendű felperes vonatkozásában a felmondási idő megállapításához szükséges jogviszony kezdete 1969. június 16-a.

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

[5] II. rendű felperes 2017. december 1. napján az alperessel a „Munkaszerződés (változásokkal egységes szerkezetbe foglalva)” megnevezésű munkaszerződés módosításban állapodott meg. Ez rögzítette, hogy az cég neve. „különös munkaügyi jogutódlását” eredményező eljárás keretében az akkor hatályos Ktv. 17/A. §-a alapján átvette a munkavállalót a korábbi munkáltatótól 2004. december 1-vel. Az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 36. §-a alapján 2014. január 1-vel vette át a munkavállalót a ...-től. A felek egyeztetés eredményeként módosították a munkaviszonyt, ezen egységes szerkezetű munkaszerződés hatálybalépésével a korábbi munkaszerződés hatályát veszti.

[6] A munkaszerződés 13. pontja szerint a szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve a Kollektív Szerződés rendelkezései az irányadóak.

[7] A felek a köztük korábban fennálló munkaviszonyból eredően (ideértve különösen, de nem kizárólagosan az cég neve-vel létesített, a jelen munkaviszonyt eredményező munkajogi jogutódlásból eredő munkaviszonyt is) egymással minden kérdéssel kapcsolatban megegyeztek, teljeskörűen elszámoltak, a munkavállaló így különösen, de nem kizárólagosan a korábbi munkaszerződése alapján cafetériára, nyelvpótlékra, ruhapénzre nem tart igényt. A munkavállalónak a korábbi munkaszerződésből eredő és a jelen munkaszerződésből 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. A felek megállapodtak, hogy jelen munkaszerződés hatálybalépésével egyidejűleg hatályon kívül helyezik az cég neve-vel 2004. december 1-jén kötött munkaszerződést.

[8] II. rendű felperes munkaszerződésének 1. pontjában foglaltak szerint munkaviszonya jogfolytonosan 2004. december 1-től áll fenn azzal, hogy megilletik az alábbi jogosultságok (prémium, végkielégítés, felmondási idő) 1984. október 13-tól kezdődő számítás szerint.

[9] A IV. rendű felperes és az alperes a közöttük fennálló munkaviszonyt 2013. december 31-én kelt munkaszerződés módosításban rendezték, amelyben megállapodtak, hogy a munkaviszony kezdete 2014. január 1-je, azonban a munkaviszonyt 1975. április 6. napjától folyamatosnak tekintik. A felek a munkaszerződést 2018. január 25-én módosították rögzítve, hogy a IV. rendű felperes munkaviszonyát az alperes 1975. április 6-tól jogfolytonosnak ismeri el.

[10] 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.

[11] Az alperes 2021. november 29-én közölt felmondással szüntette meg a felperesek munkaviszonyát az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjára és 65. § (1) bekezdésére hivatkozással. A felmondásban az alperes a II. rendű felperes felmondási idejét az Mt. 69. §-a alapján 90 napban határozta meg, valamint tájékoztatta, hogy az Mt. 77. § (3) és (4) bekezdése alapján 9 havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés illeti meg. A II. rendű felperes havi távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 1.253.364 forint volt.

[12] Az alperes a IV. rendű felperes felmondási idejét az Mt. 69. §-a alapján 90 napban határozta meg, havi távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 361.400 forint volt.

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

A felperesek keresete és az alperes ellenkérelme

[14] A felperesek keresetlevelükben az alperes által a felmondásokban meghatározott mértékű felmondási időre járó távolléti díj összegét meghaladó további felmondási időre járó távolléti díjra, II. rendű felperes további végkielégítésre is igényt tartottak: II. rendű felperes öt havi felmondási időre 5.078.500 forint távolléti díjat és két havi végkielégítés címén 2.031.400 forintot igényelt; 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.

[15] Arra hivatkoztak, hogy az alperes által az Mt. 69. § (2) bekezdés alapján megfizetett felmondási időre járó távolléti díjat meghaladó összegű juttatásra jogosultak az alperes Kollektív Szerződésnek 29. § 1. pontja szerint. A II. rendű felperes előadta, hogy az alperes az Mt. 77. § (3) bekezdése szerinti végkielégítés összegét megfizette, azonban a Kollektív Szerződés 30. § 5. pont h) pontja értelmében további végkielégítésre jogosult.

[16] A Kollektív Szerződéssel összefüggésben kifejtették, hogy az a felmondási idő mértéke és a végkielégítés tekintetében eltérő rendelkezéseket tartalmaz az úgynevezett „átvett”, dolgozókra mint az új dolgozókra. Tekintettel arra, hogy az alperessel létesített munkaviszonyukat megelőző jogviszonyukat az alperes jogfolytonosnak ismerte el, a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint átvett és nem új dolgozónak minősülnek.

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

[18] II. rendű felperes a perfelvétel során keresetétösszezszerúségében módosította, felmondási időre járó távolléti díj címén 6.266.820 forintot, két havi végkielégítés iránti igény címén 2.520.184 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. IV. rendű felperes felmondási időre 2.168.400 forint távolléti díj megfizetését igényelte.

[19] Az alperes a keresetek elutasítását kérte. Kiemelte, hogy 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. Felperesek vonatkozásában a Kollektív Szerződés általános rendelkezései irányadók, amelyek megegyeznek az Mt. felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó szabályaival.

[20] Érvelése szerint a felperesek által megjelölt körülmény nem tekinthető az Ebktv. által meghatározott védett tulajdonságnak, e körben utalt a 44/B/1993. AB határozatra. A felperesek nem jelöltek meg olyan jogszabályi rendelkezést, vagy a Kollektív Szerződést, illetve a felek egyedi munkaszerződéseinek bármely rendelkezését, amely előírná, hogy a volt köztisztviselőkre ugyanazon szabályokat kellene alkalmazni, mint a közalkalmazottakra.

[21] A felpereseknek a Ktv. 17/A. § (1) és (6) bekezdésére, illetve 18. és 19. §-ára alapított igény szintén megalapozatlan. A II. rendű felperes és az alperes között 2017. december 11-én létrejött munkaszerződések teljes körűen 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.

[22] IV. rendű felperes vonatkozásában arra hivatkozott, hogy a munkaszerződést a felek 2013. december 31-én kötötték meg, majd 2018. január 25-én kelt változtatásokkal egységes szerkezetbe foglalt szerződéssel hatályon kívül helyezték. Ez a munkaszerződés nem tartalmazott semmilyen speciális rendelkezést a további felmondási idő biztosítása tekintetében.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[23] A Szombathelyi Törvényszék 2.M.70.086/2021/20. számú ítéletével a felperesek keresetét elutasította, és illeték és perköltség viselésére kötelezte őket.

[24] Az elsőfokú ítélet szerint a Kollektív Szerződés nem tartalmaz kifejezett fogalom-meghatározást az „átvett dolgozó (Kjt) tekintetében. A Kollektív Szerződés rendelkezéseinek nyelvtani értelmezése alapján, továbbá figyelemmel a Kollektív Szerződés elfogadásának és hatálybalépésének azon körülményére, hogy mindezen időpontokban az alperesnek nem voltak olyan munkavállalói, akik a korábbiakban a Ktv. 17/A. § szerinti különös jogutódlás következtében álltak munkaviszonyban az alperessel, az elsőfokú bíróság arra vont le következtetést, hogy átvett dolgozónak kizárólag az a munkavállaló tekintendő, aki korábban közalkalmazotti jogviszonyban állt, és a munkáltató személyében bekövetkezett, a Kjt. 25/A. § szerinti változást követően került továbbfoglalkoztatásra az alperesnél.

[25] A Kollektív Szerződés felperesek által kért kiterjesztő értelmezésének nincs helye figyelemmel arra, hogy a perbeli adatok alapján a Kollektív Szerződés megkötésének körülményei nem utalnak arra, hogy az alperes a korábban köztisztviselőként dolgozó munkavállalók részére is biztosítani kívánta a hosszabb idejű felmondási időt, illetve az emelt összegű végkielégítést.

[26] A felperesek közalkalmazotti jogviszonnyal nem rendelkeztek, átvett dolgozóknak tekinthetők, így a keresettel érvényesített további felmondási időre járó juttatásra illetve végkielégítésre nem jogosultak.

[27] Az elsőfokú bíróság felhívta az Mt. 12. §-ában foglaltakat, valamint az Ebktv. 8. §-ban rögzítetteket. Az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet” mint védett tulajdonság fogalma szerinte nem értelmezhető tágan. A Kúria 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjában kifejtett „egyéb helyzetnek” két fogalmi kritériuma van. Egyrészt, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, illetve az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. A felperesek volt köztisztviselői minősége nem értékelhető védett tulajdonságként. A köztisztviselői státuszuk 2004-ben megszűnt, ezért az azóta eltelt több mint másfél évtizedet meghaladó időtartamra is figyelemmel nem értelmezhető a felperesek személyiségének lényeges vonásaként ez.

[28] Az elsőfokú bíróság helytállónak találta azon alperesi érvelést, hogy a Kollektív Szerződés differenciált szabályokat állapíthat meg azon munkavállalói csoportokra, akik az alperesnél fennálló munkaviszonyukat megelőzően korábban köztisztviselők vagy

közalkalmazottak voltak, és ezen jogviszonyuk átalakulásának eredményeként állnak munkaviszonyban az alperessel. A felperesek nem hivatkoztak arra, hogy akár a felmondási idő, akár a végkielégítés mértékét meghatározó Kollektív Szerződéses rendelkezések semmisék, illetve amennyiben a Kollektív Szerződés „átvett dolgozókra” vonatkozó rendelkezései diszkriminatívak és így semmisék lennének, a felperesek végkielégítés és felmondási időre ez esetben is kizárólag az Mt. szerint lennének jogosultak.

[29] A bíróság álláspontja szerint a felperesek a Ktv. 17/A. § (1) és (6) bekezdésére hivatkozva igényt nem érvényesíthetnek tekintve az alperesnél fennállt munkaviszonyuk megszűntetésekor a Ktv. hatályát veszttette. Mindezt nem befolyásolja a 2012. évi V. törvény 5. § (1) bekezdésének felperesek által felhívott rendelkezése, mivel a felperesek 2012. február 29-én már nem voltak köztisztviselők, így ezen jogszabályi rendelkezés rájuk nem alkalmazható.

[30] II. rendű felperes 2017. december 11-én kelt munkaszerződése kifejezetten és egyértelműen tartalmazza, hogy a felek közötti korábbi munkaszerződés hatályát veszti a munkaszerződés hatálybalépésével. Ennek értelmében a felek kifejezetten hatályon kívül helyezték a 2004. október 19-én kelt munkaszerződés 13/A. pontját, amely rögzíti, hogy a felmondás, végkielégítés számítása esetén az elismert köztisztviselői idő munkaviszonyként került figyelembevételre azzal, hogy ha a Ktv. szerint kiszámolt felmondási idő, végkielégítés mértéke összege kedvezőbb, az Mt. szabályainak alkalmazása helyett azt kell alkalmazni. A II. rendű felperes munkaszerződésének 13. pontjában a felek rögzítették, hogy a jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve a Kollektív Szerződés rendelkezései az irányadóak, valamint, hogy a felperesek a korábbi munkaszerződésből eredő igény érvényesítéséről kifejezetten lemondtak. A bíróság álláspontja szerint mivel a felek kifejezetten rendelkeztek a végkielégítés és a felmondási idő szempontjából figyelembe vehető időről, ugyanakkor az Mt.-hez, illetve az alperesnél hatályos Kollektív Szerződés rendelkezéseihez képest a felmondási idő és a végkielégítés mértéke tekintetében a javukra szóló eltérő rendelkezésben nem állapodtak meg, a munkaszerződések alapján sem alkalmazható a hatályon kívül helyezett Ktv. 17/A. § (6) bekezdése.

[31] IV. rendű felperes esetében a felek a közöttük fennálló munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket az Mt. 36. § szerinti munkáltató személyében bekövetkezett változást követően már 2013. december 31-én kelt megállapodásban rögzítették azzal, hogy ezen munkaszerződéseket a későbbiekben 2018. január 25-én módosították, és egyben kifejezték azon szerződéses akaratukat, hogy a változásokkal egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés módosítások a korábbi felek közötti megállapodások helyébe lépnek. A felperes munkaviszonyát a korábbi jogviszony beszámításával kell számításba venni, ugyanakkor a megállapodások nem tartalmaznak rendelkezéseket az Mt. szabályaihoz képest eltérő mértékű felmondási időre, illetve végkielégítésre, továbbá a hatályon kívül helyezett Ktv. bármely rendelkezésének alkalmazására.

[32] A pernyertes alperes által a felperesekkel szemben megbízási szerződés alapján érvényesíteni kívánt, személyenként 349.200 forint plusz áfa összegű ügyvédi munkadíjat a bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján mérsékelte személyenként 300.000 forint plusz áfa összegre.

[33] A fellebbezési eljárásban eljáró Győri Ítéltábla Mf.V.30.052/2022/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felpereseket másodfokú perköltség fizetésére, míg II. felperest illeték viselésére is.

[34] A Ktv. 17/A. § (6) bekezdésének második mondata alapján a felperesek akkor lettek 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-vel a 2012. évi V. törvény 59. § (1) bekezdés a) pontjával hatályon kívül helyezte.

[35] Az alperes a 2021. november 29-én közölt felmondás időpontjában a felperesek felmondási idejét nem a 2004. december 1-jén létrehozott munkaviszony alapján állapította meg, hanem 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 II. rendű felperes vonatkozásában 1984. október 13-át, IV. rendű felperes tekintetében 1969. június 16-át vette figyelembe a felmondási idő meghatározásánál. A végkielégítés mértéke megállapításánál II. rendű felperesnél 1986. augusztus 5-ét tekintette irányadónak.

[36] A felperesek közszolgálati jogviszonya 2004. december 1-jén munkaviszonnyá alakult, ezért az Mt. szabályait kellett alkalmazni a munkaviszony megszüntetésekor. Az alperes 2021. november 29-én közölt felmondásakor a felperesek munkaszerződése nem tartalmazott az Mt.-ben megállapított felmondási időtől és végkielégítéstől eltérő szabályokat.

[37] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a Kollektív Szerződés 29. és 30. §-nak alkalmazásával. A Kollektív Szerződés egyértelműen a korábban Kjt. hatálya alatt állt foglalkoztatottakra vonatkozó szabályait nem lehet kiterjesztően értelmezni.

[38] 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 jogviszonyára vonatkozott. A két jogszabály hatálya eltérő foglalkoztatotti körre irányult, melynek elsődleges oka az eltérő állami és önkormányzati feladatokból eredő feladatellátás. A Kjt. és a Ktv. szabályai a jogviszony jellegéből adódóan a felmondási időre vonatkozóan eltérő rendelkezéseket tartalmaztak, ezért a Kollektív Szerződés szabályai nem sértik az egyenlő bánásmód elvét.

[39] Egyebekben a másodfokú bíróság utalt az Ebktv. 8. § t) pontjára, valamint a 42/2012. (XII. 20.) AB határozatra és a 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban foglaltakra. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság helyesen hívta fel és alkalmazta a Kúria egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontjában foglaltakat.

[40] A másfokú 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.

A II. rendű és a IV. rendű felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[41] A felperesek elsődlegesen a jogerő ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását kérték perköltség fizetése mellett.

[42] Másodlagosan a jogerős ítélet – szükség szerint elsőfokú bíróságra kiterjedő – hatályon kívül helyezését kérték és az első- vagy a másodfokú bíróság új eljárásra utasítását is indítványozták. Harmadlagosan IV. rendű felperes a perköltség összegének mérséklését kérte, mivel a bíróságok által megállapítottak eltúlzott mértékűek.

[43] Felperesek álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Jat) 15. § (1) (2) bekezdését, a Ktv. 17/A. § (1) (5) és (6) bekezdését, 18. §-át, 19. §-át, a 2012. évi V. törvény 5. §-át, az Mt. 5. § (2) bekezdését, 12. §-át, 36. § (1) bekezdését, 41. §-át, 85. § (2) és (3) bekezdését, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdését, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontját, 19. § (1) (2) bekezdését, a Kollektív Szerződés 1. § 1/A. pontját, 29. §-át, 30. §-át, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését, 346. § (4) (5) bekezdését, IV. rendű felperes vonatkozásában a Pp. 83. § (1) bekezdését és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 320/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: R.) 2. § (2) bekezdését. Hivatkozott a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 68. § (1) bekezdésére, 69. § (2) bekezdésére, valamint az Alaptörvény B. cikk (1) bekezdésére és 28. cikkben foglaltakra.

[44] A jogerős ítéletnek az a megállapítása, hogy a felperesek azért nem jogosultak többlet felmentési időre járó távolléti díjra és végkielégítésre, mert munkaviszonyuk megszűntetésekor a Ktv. már nem volt hatályos jogszabály, a Jat. szabályozási átmenethez kapcsolódó rendelkezéseire egyáltalán nincs tekintettel. A Ktv. 17/A. § (6) bekezdésében foglalt többlet felmentési időre és végkielégítésre köztisztviselői jogviszonyuk folytán jogot szereztek, amelyet nem veszíthetnek el pusztán azért, mert utóbb azt a jogszabályt hatályon kívül helyezték. A Ktv. anyagi jogi jellegű rendelkezéseit tehát a törvény hatályvesztése ellenére alkalmazni kell (továbbhatás).

[45] Maga az alperes is elismerte, hogy a különleges munkajogi jogutódlást már az első munkaszerződések rögzítették. Az alperes a felmondás időpontjában a felmondási időt nem 2004. december 1-jén létrejött munkaviszonya alapján állapította meg, hanem felperesenként eltérően ahhoz képest, hogy a korábbi közszolgálati jogviszonyban a szolgálati idő kezdő

időpontjának mely időpontot tekintették. Tehát a korábban közszolgálatban töltött jogviszonyt a felmondási idő és a végkielégítés mértékénél is számba vette, de csak korlátozottan: azaz a Ktv. 17/A. § (6) bekezdésének első mondatát alkalmazta, a másodikat azonban nem.

[46] A felperesek álláspontja szerint a jogerős ítélet jogkérdésben a Kúria több közzé tett határozatától eltért, annak okaira azonban nem mutatott rá. Felhívták a Pfv.V.20.195/2017/5. számú, a Kfv.IV.37.344/2019/9. számú, a Pfv.III.20.998/2019/7. számú és a Kfv.V.35.357/2022/5. számú ítéleteket.

[47] A jogerős ítélet a 2012. évi V. törvény 5. § (1) bekezdését sérti. Eszerint a köztisztviselők közszolgálati jogviszonyából eredő jogokat és kötelezettségeket a Kttv. hatálybalépése nem érinti, kivéve, ha a Kttv. ettől eltérően rendelkezik. A többlet felmondási időhöz és végkielégítéshez kapcsolódó felperesi jogok végső soron a 2004. november 30-án megszűnt közszolgálati jogviszonyból származnak függetlenül attól, hogy akkor, amikor a Ktv. hatályát veszítette már nem voltak köztisztviselők. Ellenkező esetben a Kttv. rendelkezései lennének alkalmazandók és nem az Mt. szabályai, így az ítélet ebben az esetben a felmentési idő tekintetében a Kttv. 68. § (1) bekezdésébe, a végkielégítés vonatkozásában pedig a Kttv. 69. § (2) bekezdésébe ütközne.

[48] A jogerős ítélet azért is jogsértő, mert a Kollektív Szerződés 29. és 30. §-át tévesen alkalmazza, ami az Mt. 85. § (2) és (3) bekezdéseinek megsértéséhez vezetett. Az alperes azon munkavállalói számára, akik munkaviszonya úgy maradt jogfolytonos, hogy ők előtte nem az Mt., hanem más, az őket megillető jogosultságokat, járandóságokat az Mt.-hez képest kedvezőbben szabályozó törvények hatálya alá tartoztak, e jogosultságokat biztosítani kívánta. Kizárólag a Kjt-re utalás nem azért került a Kollektív Szerződésbe, mert a volt Kjt. hatálya alá tartozó foglalkoztatottakat preferálni kívánta volna, hanem azért, mert az alperesnek adott időben csak ilyen átvett dolgozói voltak.

[49] Felperesek arra is hivatkoztak, hogy a jogerős ítélet az egyenlő bánásmód követelményét is sérti, melynek kapcsán az Mt. 12. §-ára és az Ebktv. 8. § t) pontjára utaltak. Alperes soha nem indokolta meg konkrétan mi lehetne az oka a korábbi köztisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak hátrányos megítélésének.

[50] IV. rendű felperes álláspontja szerint az R. 3. § (2) bekezdésének a) pontja alapján az alperesnek 108.420 forint + áfa = 137.693 forint ügyvédi munkadíjat kellett volna megfizetnie, amelyet a bíróságok figyelmen kívül hagyva lényegesen magasabb összeget határoztak meg. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy IV. rendű felperes végkielégítés iránti igényt nem is terjesztett elő.

[51] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

[52] Érvelése szerint a Kollektív Szerződés speciális rendelkezései a korábban a Kjt., nem a Ktv. hatálya alá tartozó munkavállalókra vonatkoznak. Az alperesnél csak 2014. január 1-je óta foglalkoztatnak olyan kollégákat, akik korábban a Ktv. hatálya alá tartoztak. Az alperesnél azonban már a beolvadása (2013. december 31.) előtt is voltak olyan

munkavállalók, akik régebben a Kjt. hatálya alatt álltak. A jelenlegi Kollektív Szerződés 2013. november 1-jén lépett hatályba, és már akkor tartalmazta a volt Kjt. hatálya alá tartozókra vonatkozó külön rendelkezéseket, amikor a felperesek még nem dolgoztak alperesnél.

[53] A Kollektív Szerződés felperesek által kért kiterjesztő értelmezésének nincs helye figyelemmel arra is, hogy a perbeli adatok alapján a Kollektív Szerződés megkötésének körülményei nem utalnak arra, miszerint az alperes a korábban köztisztviselőként dolgozó munkavállalók számára is biztosítani kívánta volna a hosszabb idejű felmondási időt, illetve az emelt összegű végkielégítést.

[54] Megalapozatlan felpereseknek a diszkriminációval összefüggő érvelése is. Amennyiben a Kollektív Szerződés diszkriminatív lenne, annak jogkövetkezménye a semmisség a jogszabályba ütközés miatt, nem pedig az, hogy a felperesek további jogosultságokat szerezhetnének.

[55] Felperesek azon hivatkozása, hogy ők összehasonlítható helyzetben vannak/voltak a volt Kjt-s alkalmazottakkal, megalapozatlan, ugyanis a közsféra munkajoga eleve különbséget tett a két kategória között, és nem biztosította ugyanazon feltételeket e két foglalkoztatotti csoport számára, így nem sérült az Mt. 12. §-a, sem az Ebktv. vonatkozó előírása.

[56] A felperesek felülvizsgálati kérelmében foglaltakkal ellentétben a későbbi munkaszerződés, illetve munkaszerződés módosítás érintheti a már korábban más jogviszonyban megszerzett jogosultságokat, azokról szabadon le lehet mondani, mint ahogy ez a perbeli esetben is történt. A felperesek semmivel nem támasztották alá azon érvelésüket, hogy mi alapján ne kellene e körben a szabad akaratukból aláírt munkaszerződést, illetve annak módosítását figyelembe venni.

[57] A felperesek állítása szerint a jogerős ítélet eltér az általa hivatkozott döntésektől. A megjelölt ítéletek hivatkozott pontjai a jogszabályok általános alkalmazandósági szabályait taglalják, ugyanakkor a Pfv.V.20.195/2017/5. számú ítélet [16] pontjára a felperesek félrevezető módon úgy hivatkoznak, hogy nem említik meg, miszerint a Kúria a főszabály mellett egy kivételt is megfogalmazott. Eszerint „teljes jogbizonytalanságot eredményezne, ha adott esetben gyakoribb jogszabályváltozás mellett egy tartós jogviszony keletkezésére, módosítására, megszűnésére az éppen aktuális rendelkezéseket kellene alkalmazni kivéve, ha maga a jogszabály így nem rendelkezik, vagy a felek maguk közös megállapodásukkal nem tekintenék a megváltozott tartalmú jogszabályi rendelkezést irányadónak.”

[58] Alperes álláspontja szerint az eljáró bíróságok a perköltség összegéről is helyesen határoztak.

A Kúria döntése és jogi indokai

[59] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozott.

[60] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is. A jogerős ítéletet felülvizsgálati kérelemmel a II. és a IV. rendű felperes támadta, így kizárólag a rájuk vonatkozó ítéleti döntés volt felülvizsgálat tárgyává tehető.

[61] A felperesek munkaviszonya – nem vitatottan – 2004. december 1-jén keletkezett az akkor hatályos Ktv. 17/A. § alkalmazásával (ami a Ktv. a 2012. évi V. törvény 59. § (1) bekezdés a) pontja alapján 2012. március 1-től hatálytalan). A Ktv. 17/A. §-a ebben az időpontban az úgynevezett munkáltatói jogállásásváltozás szabályait tartalmazta lényegében azzal, hogy a jogállásásváltozás tényállásában a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésének szabályait rendelte alkalmazni. A Ktv. 17/A. § (5) bekezdése ugyanakkor úgy fogalmazott, hogy amennyiben a köztisztviselő – az úgynevezett átvevő munkáltatóval – munkaszerződést köt, a munkaszerződést megelőző közszolgálati jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha az új munkáltatójánál töltötte volna el. Ehhez az általános szabályhoz képest a (6) bekezdés különös szabályt tartalmazott a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében azzal, hogy az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérően a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében az új munkáltatónál eltöltött munkaviszony időtartamát az átvétel időpontjától kell számítani, és a felmondási idő és a végkielégítés – említett módon számított – mértékéhez a megelőző közszolgálati jogviszony időtartama alapján a közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában irányadó szabálya szerint számított felmentési idő és végkielégítés mértékét hozzá kell adni. Ebből következően a Ktv. 17/A. § (5) (6) bekezdéseiben meghatározottak a köztisztviselői jogviszonyt követően létrejött munkaviszonyokra vonatkozó szabályok, amelyeket alkalmazni kellett a létrejött munkaviszonyban minden olyan esetben, ha utóbb a munkaviszony megszüntetésének okán a munkavállaló felmondási időre és végkielégítésre volt jogosult. A felperesek 2004. december 1-jén keletkezett munkaviszonyában tehát ez a szabály – nem kétségesen – alkalmazandó volt.

[62] A felek munkaviszonyában a 2013. december 31-én bekövetkezett beolvadás folytán az Mt. 36. § (1) bekezdése irányadó volt, azaz az ebben az időpontban (az átszállást megelőzően) fennállott munkaviszonyból származó valamennyi jog és kötelezettség változatlanul szállott át az átvevő (beolvasztó) munkáltatóra és a munkavállalókra, beleértve a felmondási idővel és a végkielégítéssel kapcsolatos munkavállalói jogokat is.

[63] Jelen ügyben tehát alapkérdésként az volt tisztázandó, hogy a Ktv. 17/A. § (6) bekezdésében foglalt szabály a 2013. december 31-én történő beolvadáshoz kapcsolódó jogviszonyátszállás időpontjában alkalmazandó volt-e a munkaviszonyban különösen annak fényében, hogy a Ktv. 2012. március 1-től már hatálytalan volt. Ha ugyanis ebben az említett időpontban a szabály alkalmazandó (azaz a munkaviszonyban irányadó volt), úgy a beolvadáshoz kapcsolódóan a munkavállaló felmondási időhöz és végkielégítéshez való jogai is változatlanul szállottak át a per alperesi munkáltatójára (Mt. 36. § (1) bekezdés alapján).

[64] A felülvizsgálati kérelem 6., 7. oldalán hivatkozik arra, hogy az eljáró bíróságok a Ktv. 17/A. § (6) bekezdésének alkalmazása (az alkalmazás mellőzése) tekintetében figyelmen kívül hagyták a jogalkotásról szóló 2010. évi CXX. törvény (továbbiakban: Jat.) 15. §-át.

[65] Az ügynevezett továbbhatásról a Jat. 15. § (2) bekezdése tartalmaz előírást. Eszerint a jogszabályi rendelkezést – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a hatálya alatt keletkezett tényekre és jogviszonyokra, valamint megkezdett eljárási cselekményekre a jogszabályi rendelkezés hatályvesztését követően is alkalmazni kell. Ebben az esetben a jogszabály már nem hatályos, de érvényes, és a hatály ideje alatt történt eseményekre (általában) alkalmazandó. Ennek indoka a jogbiztonság, azaz a cselekvés idejére főszabályként mindig az akkor hatályos jog vonatkozzon.

[66] A Jat. 1. § (1) bekezdése alapján a Jat. tárgyi hatálya kiterjed a jogszabályokra (így a Ktv-re is) és a Jat. 15. §-a – amint erre indokolása is rámutat – általánosan alkalmazandó, az ügynevezett szabályozási átmenetre vonatkozó jogalkalmazási szabályt határoz meg. Ennek lényege a Jat. 15. § (2) bekezdése alapján az, hogy – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a már hatályát veszített jogszabályt is alkalmazni kell az időbeli hatálya alatt keletkezett tényekre és jogviszonyokra. Kétségtelen, hogy a felperesek köztisztviselői jogviszonyának ügynevezett jogállásváltozás okán való átalakulására a Ktv. 17/A. § alapján a Ktv. időbeli hatálya alatt került sor 2004. december 1-jén. Az is kétségtelen, hogy a 2013. december 31-én történt beolvadás folytán a korábbi munkaviszonyban fennállott valamennyi jog és kötelezettség változatlanul szállt át az alperesre.

[67] Mindebből következően jelen ügyben tehát azt kellett értékelni, hogy a Jat. 15. § (2) bekezdésére figyelemmel jogszabály rendelkezett-e úgy, hogy a Ktv. 17/A. §-át a hatályvesztését követően mégsem kell alkalmazni (az időbeli hatálya alatt keletkezett tények és jogviszonyok tekintetében), illetve utóbb esetleg – már a munkaviszonyban – más szabályt kellene alkalmazni a Ktv. 17/A. § (1) bekezdésében meghatározott tényállásban, illetve az (5) bekezdésben meghatározott esetben (ha az átvevő munkáltató és a korábbi köztisztviselő között munkaszerződés jött létre). Sem maga a Ktv-t hatályon kívül helyező 2012. évi V. törvény, sem az annak korábban a hatálya alá tartozókra vonatkozó közszolgálati jogszabály, sem pedig az Mt. nem tartalmazott olyan rendelkezést, amely kizárta (vagy megváltoztatta volna) a Ktv. 17/A. §-ban foglalt szabályok későbbi alkalmazását. A Jat. 15. § (2) bekezdése alapján a Ktv. hatályvesztését követően is alkalmazni kell tehát ezeket a szabályokat.

[68] Minderre tekintettel arra a következtetésre kell jutni, hogy a Jat. 15. § (2) bekezdéséből folyóan a hatálytalan jogszabály is alkalmazandó lehet jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában. A Jat. általában a jogalkotásban eljáró szerveket kötelezi, ám egyes szabályai, így a 15. § (2) bekezdése is olyan a jogszabályok alkalmazására vonatkozó általános szabály, amely köti a bíróságot is, azaz nem csupán a jogalkotó szerveket, hanem a jogalkalmazókat is.

[69] Fentiekből tehát az következik, hogy az alperesi Kollektív Szerződésnek a korábbi közalkalmazotti jogviszonyokra vonatkozó rendelkezései a perben indifferensek, továbbá a Kollektív Szerződésnek e rendelkezései tekintetében szükségtelen a diszkriminatív jelleg, az egyenlő bánásmód sérelmének vizsgálata (felülvizsgálati kérelem 11. oldal). Az is érdektelen,

hogy a Kollektív Szerződés milyen okból szabályozta külön nevesítve a korábbi közalkalmazotti jogviszonyokat (felülvizsgálati kérelem 10. oldal).

[70] Fentiekből az is következik, hogy jelen ügy megítélése szempontjából nincs kiemelt jelentősége, miszerint a felek munkaszerződéses (munkaszerződésmódosítási) megállapodásai irányadók-e a felek munkaviszonyában, mert ezek a megállapodások az Mt. 43. §-a alapján – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a jogszabálytól (adott esetben a Ktv. 17/A. § (6) bekezdésétől) csak a munkavállaló javára térhetnek el érvényesen, azaz minden a munkavállalóra ehhez képest hátrányos rendelkezés érvénytelen .

[71] Mindebből következően a II. rendű felperes joggal tartott igényt további felmondási időre járó távolléti díjra és végkielégítésre, a IV. rendű felperes pedig további felmondási időre járó távolléti díjra, a felülvizsgálati ellenkérelemben hivatkozott joglemondás (egyoldalú nyilatkozatként) részükről nem történt, megállapodást (munkaszerződést) kötöttek, melynek Ktv.17/A § (6) bekezdéstől eltérő, számukra hátrányos rendelkezése érvénytelen volt az Mt. 43.§ alapján.

[72] Az alperes a felperesek számítását nem, csupán a kereset jogalapját vitatta, ezért a Kúria a keresetben megjelölt összegeknek megfelelően kötelezte alperest fizetésre.

[73] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részében (I. és III. rendű felperesre vonatkozó rendelkezések) nem érintette, egyebekben hatályon kívül helyezte, e körben az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és az alperest a II. és IV. rendű felperes esetében a kereset szerint marasztalta (Pp. 424. § (3) bekezdés).

[74] A pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a II. rendű és a IV. rendű felperes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdésében foglaltaknak megfelelő összegben.

[75] Az alperes illeték fizetésére köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. § (1) bekezdése, 46. § (1) bekezdése és 50. § (1) bekezdésében meghatározottak szerinti mértékben figyelemmel a Pp. 102. § (1) bekezdésére is.

[76] A Kúria tájékoztatja a feleket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 2023. január 1-től hatályos 78. § (4) bekezdése és 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a)-e) pontja alapján, hogy

- az illetéket az állami adó- és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illeték bevételi számlájára kell megfizetni, az illeték megfizetése a határozat jogerőre emelkedést követő 60. napon válik esedékessé,

- a megfizetés során közleményként fel kell tüntetni: a Kúria megnevezését, a kúriai ügyszámot és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[77] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 405.§ (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376.§ (1) bekezdésére figyelemmel.

[78] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

Budapest, 2023. június 28.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,

Dr. Stark Marianna s.k. bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró, Dr. Tánczos Rita s.k. bíró