



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.130/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljár **Felperes1** felperes címe) **felperesnek** a Forgács & Kiss Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kiss Dominika Szilvia ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe.) **alperes** ellen kártérítés iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 56.M.1351/2018/68. számú ítélete ellen az alperes által 70. számon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t

A másodfokú bíróság az egyoldalú kinevezésmódosítással kapcsolatban a pert megszünteti és az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi. Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a keresetet elutasítja.

A másodfokú bíróság a kiegészítő ítéletet megváltoztatja és megállapítja, hogy felperes teljes egészében pervesztes lett.

Kötelezi a másodfokú bíróság a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 15.000 (tizenötezer) Ft és ÁFA elsőfokú és 7.000 (hétezer) Ft és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 19.800 (tizenkilencezer-nyolcszáz) Ft eljárási és 24.170 (huszonnégyezer-százhetven) Ft fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2013. szeptember 23-tól állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű részmunkaidős közalkalmazotti jogviszonyban áruismeret tanár munkakörben. A felperes filozófia szakos tanári képesítéssel, külkereskedelmi áruforgalmi felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A felperes több alkalommal fellépett az általa észlelt szabálytalanságok megszüntetése végett.

[2] 2016. júniusában a tanévzáró értekezleten az igazgató a felperes és másik három pedagógus vonatkozásában jelezte, hogy esetlegesen egyetlen órájuk sem lesz a következő tanévben. Ezt követően azonban kizárólag a felperes óraszámát csökkentette szeptemberben, mely alkalommal közölte a felperessel, hogy ebben az évben ennyi órája lesz és alá kell írnia a kinevezés módosítást. Az alperes kiállított egy „kinevezés módosítás előkészítés” elnevezésű okiratot, amely egy 2016. szeptember 12-i dátumot és heti óraszámánál 9 órát tüntetett fel. Ez alapján készült el a végleges kinevezés módosítás, mely okiratot az alperes munkáltatói jogkörgyakorlója 2016. szeptember 15-én, a felperes pedig 2016. szeptember 22-én írt alá. A kinevezés módosítás szerint a felperes 2016. szeptember 1. napjától a korábbi heti 18,8 óra helyett heti 16,36 órában dolgozik részmunkaidősként, korábbi 127.707.- forintos illetménye 108.276.- forintra csökken. A kinevezés módosítás tartalmazott jogorvoslati tájékoztatást, mely szerint „a jogviszonyból származó igény érvényesítésére az elévülési időn belül keresettel fordulhat a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz. Tájékoztatom, hogy az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a jogviszonnyal kapcsolatos igények három év alatt évülnek el”.

[3] A felperes a kinevezés módosítást sérelmesnek tartotta, az aláírást követően írásban személyes találkozót kezdeményezett a munkáltatói jogkör gyakorlójával, de a főigazgató a felperest a többszöri írásbeli megkeresés ellenére nem fogadta. 2017. március 21-én a munkáltatói jogkör gyakorlója levélben tájékoztatta a felperest, hogy a kinevezés módosítás nem egyoldalú munkáltatói döntés volt, hanem az a felek közös akaratából valósult meg.

Kereset és érdemi ellenkérelem

A felperes 2017. július 10-én keresetlevelet terjesztett elő az alperessel szemben, melyben a közalkalmazotti kinevezés egyoldalú módosításával összefüggésben havi 19.435.- forint, összesen 233.220.- elmaradt illetményt és 97.391.- forint elmaradt pótlék megfizetését kérte. Utólag keresetét az elmaradt pótlék tekintetében 28.418 Ft-tal leszállította. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a közalkalmazotti kinevezése egyoldalú módosításával a heti óraszámait lecsökkentette. A kinevezés módosítást nem ő kezdeményezte, az erre vonatkozó adatfelvételi lapot 2016. szeptember 12-én nem írta alá, emiatt büntetőfeljelentést is tett. Azt nem zárta ki, hogy utólag, 2016. szeptember 22-én azt vele a könyvelő aláíratta volna. A kinevezés módosítás egyoldalú döntés volt, mert ő a teljes munkaidős foglalkoztatást szerette volna elérni. Előadta, hogy csak aláírta a dokumentum átvételét, de az nem volt konszenzusos megállapodás. Állította, hogy már novemberben vitatta az iratot. Hivatkozott arra is, hogy a kinevezés módosítás aláírására kényszer és fenyegetés útján került sor, miután a könyvelő azt közölte vele, hogy amennyiben a kinevezés módosítást nem írja alá, részére illetmény nem

folyósítható. Utóbb, a 8. számú jegyzőkönyvben kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy nem hivatkozik megtámadására. Előadta azt is, hogy az indoklás nem volt megfelelő, mert a kinevezés módosítás indokait az okirat nem tartalmazta.

[4] A hat hónapos keresetindítási határidővel összefüggésben utóbb semmisségre hivatkozott, jóerkölcsbe ütközést, diszkriminációt, joggal való visszaélést állítva, továbbá másodlagosan biztatási kárként kérte a kereset szerinti marasztalást. A semmisség körében is előadta, hogy a kinevezés módosítás előkészítése és a kinevezés módosítás azért semmis, mert egyoldalú okirat volt, melyet alátámaszt, hogy az irat egyes szám első személyben fogalmaz a döntésnél. A jognyilatkozat azért is semmis, mert jogszabályba és jóerkölcsbe ütközik, a felperes jogos érdekét sértette, diszkriminációt valósít meg és célja a megfélemlítés. Az alperes joggal való visszaélést követett el és diszkriminatív volt az intézkedés, mert az önkényes óracsökkenésre személyes indítékból, bosszúból vagy megfélemlítési szándékból került sor. Összehasonlítható személyként megjelölte tanúút és előadta, hogy a felperesnek hozzá képest magasabb végzettsége van. A kinevezés módosítás azért ütközik jóerkölcsbe, mert arra irányul, hogy megélhetését veszélyeztesse.

[5] Másodlagos kereseti kérelmében a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:587.§ szerinti kártérítést érvényesített arra hivatkozással, hogy téves volt a jogorvoslati kioktatás, a munkáltatói jogkör gyakorlója többször akadályozta a kommunikációt annak érdekében, hogy a jogos követelésével kifusson a határidőből.

[6] Az alperes elsődlegesen a per megszüntetését kérte arra hivatkozással, hogy a felperes elmulasztotta a keresetindítási határidőt, amely az Mt. 287. §-a értelmében hat hónap lett volna. Másodlagosan kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az adatfelvételi lapnak a perben nincs relevanciája, a kinevezésmódosítás a per tárgya, amit a felperes aláírt, így a konszenzus létrejött. Visszautasította, hogy az alperes fenyegetéssel vagy zsarolással, illetőleg megfélemlítéssel vette volna rá a felperest a kinevezés módosítás aláírására. A felperes a megállapodást csak a perben, 2018. szeptember 10-én támadta meg, mellyel elkésett, ezért a kereset elutasításának van helye. Felhívta a figyelmet arra, hogy a felperes 10 hónapot dolgozott úgy, hogy a módosult illetményét tudomásul vette.

[7] Az alperes tagadta mind a joggal való visszaélést, mind a diszkriminációt. Előadta, hogy az alperesnek nem kellett jogorvoslati tájékoztatást adnia, mert közös megegyezés esetén ilyen tájékoztatási kötelezettsége nincs. Az okiratban szereplő jogorvoslati kioktatás nem a kinevezés módosításra vonatkozott, hanem a jogviszonyból származó igényekre. Hivatkozott arra is, hogy közös megegyezés esetén nem lehet rendeltetésellenes joggyakorlásról beszélni, egyébiránt a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt. Ezért valamely joggyakorlást nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző. Allította, hogy a megállapodás nem ütközik a jóerkölcsbe, a Ptk. 6:587. § szabálya nem alkalmazható, ugyanis a felperes a kinevezés módosításba beleegyezett.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest – jogcím nélkül – 302.193.-forint és kamatai megfizetésére. A határozat indokolása szerint a bizonyítás eredményeként megállapítható volt, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonya létesítésétől kezdve folyamatosan fellepett a szakképzési kerettantervben feltüntetettek maradéktalanul végrehajtása érdekében, a kerettantervtől eltérés, a diákoknak fizetendő ösztöndíj és a pedagógusoknak fizetendő pótlék vonatkozásában tapasztalt rendellenességek ügyében. A 2016. júniusi tanévzárán megjelölt négy pedagógus közül kizárólag a felperest érintette negatív módon a 2016. szeptember 1-jén kezdődő tanévben a tanulói létszám és az óraszámok alakulása. Az intézményvezető tanúvallomása alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnek a kinevezés módosítás közös megegyezéssel való módosítására vonatkozó hivatkozása a tanú vallomásával megdőlt, a tagintézmény vezető ugyanis maga állította, hogy a felperestől semmiféle kezdeményezés nem érkezett az általa egyébiránt kevésnek tartott heti óraszám további csökkentésére. Ennek megfelelően tőle semmiképpen nem indulhatott a 2016. szeptember 12-i kinevezésmódosítást előkészítő irat. A tagintézményvezető eljárása semmilyen módon nem volt figyelemmel a felperes szándékára, kérésére, amely a kinevezés módosítással szemben óraszámnövelést szeretett volna elérni. Utalt arra, hogy a „sajátos tendencia” eredményeképpen a tagintézményvezető sajátos mérlegelési szempontjai alapján kizárólag a felperes esetében következett be az óraszám csökkentése. Mindezek alapján megállapította, hogy az alperes egyoldalúan módosította a felperes kinevezését, a kinevezés módosítás így a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 58. §-ába ütközött, az illetmény csökkentése jogellenes volt. Kitért arra, hogy nincs jelentősége a hat hónapos igényérvényesítési határidő elmulasztásának, tekintettel arra, hogy az alperes által adott jogorvoslati tájékoztatásból fakadóan hároméves igényérvényesítési lehetősége volt a felperesnek. Ezen túlmenően is három éven belül volt jogosult a felperes a per megindítására az úgynevezett „garantált illetményes” jogvitákban kialakult bírói gyakorlat alapján. Tételes jogszabályba ütközés esetén nem lehet szó joggal való visszaélésről, ezért ezt az elsőfokú bíróság a továbbiakban nem vizsgálta, miként az egyenlő bánásmód megsértését sem.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[9] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen a per megszüntetését és az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 22.§ (5) bekezdését, 287. § (1) bekezdés a) pontját, az Mt. 287. § (4) bekezdését, a Pp. 157. § a) pontját és a 130. § (1) bekezdését. Az egyoldalú kinevezés módosítás esetén a keresetindítási határidő 30 nap, az objektív határidő pedig hat hónap. A perben támadott kinevezés módosítást az alperes 2016. szeptember 15-én, a felperes 2016. szeptember 22. napján írta alá, ehhez képest a felperes keresetlevelét csupán 2017. július 10-én terjesztette elő, azaz a szubjektív és objektív keresetindítási határidőket elmulasztotta. Ezért az elsőfokú bíróság nem tárgyalhatta volna érdemben a keresetet, azt meg

kellett volna szüntetnie, melyet alátámaszt a 4/2013. KMK vélemény is. Mivel a felperes kereseti kérelme az alperes marasztalására irányult, ezért a keresetindításai határidő vizsgálata nem kerülhető meg, illetve elmulasztása nem „orvosolható” semmisségre hivatkozással. Vitatta, hogy semmisség esetén a felperes határidő nélkül nyújthatta volna be marasztalásra irányuló kereseti kérelmét és e körben hivatkozott a BH2009.12.569. és az EH2014.02.M5. számú eseti döntésre. Állította, hogy a kinevezés módosítás végén található tájékoztatás az elsőfokú ítélet megállapításával ellentétben nem minősül jogorvoslati kioktatásnak, hiszen az nem a kinevezés módosítással szembeni keresetlevél benyújtásának lehetőségét rögzíti, hanem csupán a jogviszonyból származó igények elévülési időn belüli érvényesíthetőségére vonatkozik. Az elsőfokú bíróságnak ezért – mivel a kinevezés módosítást egyoldalú alperesi intézkedésnek tekintette – figyelembe kellett volna vennie az Mt. 22. § (5) bekezdésében foglaltakat is, mely szerint az elévülési időnél rövidebb igényérvényesítési határidőről való kioktatás elmulasztása esetén 6 hónap elteltével az igény nem érvényesíthető. Ebből kifolyólag az alperes nem tette lehetővé azt, hogy a felperes három éven belül nyújthassa be a keresetlevelét a kinevezés módosítással szemben, másrészt pedig még a három éves igényérvényesítési határidőről szóló kioktatás esetén sem lehetne mellőzni az Mt. 22. § (5) bekezdését és a 287. § (1) bekezdés a) pontjának és (4) bekezdésének kógens alkalmazását. A jogalkotó célja ugyanis ezekkel a határidőkkel nyilvánvalóan az volt, hogy a felek ne legyenek hosszabb időn keresztül bizonytalanságba.

[10] A megváltoztatásra irányuló fellebbezési kérelmek tekintetében előadta, hogy az Mt. 28. § (7) bekezdése szerinti megtámadási határidő anyagi jogi jogvesztő határidő, melynek elmulasztása a kereset elutasítását eredményezi. E körben hivatkozott az EH2010.2247. számú határozatban foglaltakra. Előadta, hogy a kinevezés módosítást a felperes 2016. szeptember 22. napján írta alá, melyhez képest a mintegy két évvel később, 2018. szeptember 10-én a perben benyújtott megtámadást tartalmazó nyilatkozatával jelentősen elkésett. Ugyan az elsőfokú ítélet a megtámadási határidő túllépését megállapítja, azonban állapotsérelemre hivatkozással mégis megítélte a felperesi követelést. A felperesi követelés azonban nem állapotsérelem, hanem az kifejezetten csak és kizárólag a kinevezés módosításra vezethető vissza, mely egyszeri cselekmény, nem minősül folyamatosan fennálló állapotnak. Analógia útján jelen perben nem lehet a garantált illetményes jogvitákban elfogadó bírói gyakorlatot követelni, mert a tényállás teljesen eltérő. A felperes kinevezése ugyanis úgy módosult, hogy ennek következtében kevesebb órája lett és emiatt arányosan alacsonyabb illetményre lett jogosult. Jelen perben tehát nincs szó arról, hogy a módosult illetmény helytelenül került volna meghatározásra. Az elsőfokú bíróság ítélete olyan megállapításokat tesz, amelyek arra engednek következtetni, hogy ahogy a semmisséget és a megtámadhatóságot az elsőfokú bíróság nem különítette el élesen egymástól.

[11] Tévesen és iratellenesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a kinevezés módosítás egyoldalú munkáltatói döntés volt, abban a felek között konszenzus nem jött létre. A perben nem az bírt jelentőséggel, hogy a kinevezés módosítás kinek a kezdeményezésére történt, hanem az, hogy azt mindkét fél aláírta, vagyis azt a felperes is elfogadta. A felperes a kinevezés módosítás megtörténtét követően közel tíz hónapon keresztül dolgozott a módosult illetményét tudomásul véve, majd csak ezt követően nyújtotta be a keresetlevelét.

[12] Az elsőfokú bíróság ugyancsak iratellenesen állapította meg, hogy a felperes magára nézve sérelmesnek találta a kinevezés módosítást és ezért találkoztát kezdeményezett az alperesi főigazgatóval. A felperes 2017. március 8. napján kelt levelében kérte először óraszámainak felemelését, korábbi e-mailjei csupán időpontkéresekre irányultak és azokban nem utalt a felperes arra, hogy számára sérelmes lenne a fennálló helyzet. A 2017. március 8-i levélben a felperes indoklasként csupán arra utalt, hogy a kinevezés módosítás indokolása álláspontja szerint hiányos, mert csupán az alkalmazandó jogszabályhelyekre utal, a módosítás okára azonban nem. A felperes egyik levele sem hivatkozik arra, hogy a kinevezés módosításba nem egyezett volna bele.

[13] Nem felel meg a valóságnak az elsőfokú ítélet azon megállapítása sem, hogy az alperesi főigazgató nem fogadta volna a felperest, mert egy alkalommal sor került közöttük személyes megbeszélésre. A felperes közalkalmazotti jogviszonyának létesítésétől már többször módosult a kinevezése, így életszerűtlen az a felperesi előadás, hogy nem tudta, hogy a módosításokba beleegyeznek és az aláírásával csupán az okirat átvételét ismerte el.

[14] Az alperes vitatta az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy az intézményvezető tanúvallomása alapján megdőlt volna az az alperesi hivatkozás, hogy a kinevezés módosítás konszenzus eredményeképpen került aláírásra. Éppen ellenkezőleg, a tanú vallomása is azt igazolta, hogy a felperes beleegyezett a kinevezés módosításba. A tanú ugyanis elmondta, hogy a kinevezés módosítást ugyan nem a felperes kezdeményezte, de ezt elfogadta és annak következményeit tudomásul vette, az igazgatónál nem jelezte, hogy számára sérelmes lenne a kinevezés módosítás. Kifogásolta, hogy a perben nem derült ki egyértelműen, hogy a felperes milyen jogcímen tartja fenn a keresetét, ezért nincs határozott kérelem, így nem lehetett volna érdemben tárgyalni a keresetet.

[15] A felperes fellebbezési ellenkérelme – tartalma szerint – az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes fellebbezése érvénytelen, miután az elsőfokú bíróság ítéletét azt követően fellebbezte meg, hogy azt szabálytalanul az alperesi jogi képviselő ügyfélkapujára küldte meg az elsőfokú bíróság. A szabályszerű fellebbezésre a szabályszerű kézbesítést követően nyílt meg a lehetőség, ezt a határidőt azonban az alperes önhibájából elmulasztotta. Ennek folytán az ítélet jogereje 2020. június 26-án beállt, az alperes fellebbezése elkésett.

[16] Az ügy érdemét tekintve előadta, hogy az elsőfokú bíróság alapvetően helyesen ítélte meg a tényállást és jogszerű döntést hozott. A fellebbezésben hivatkozott jogszabálysértések nem alkalmazhatók a perbeli esetre. Az Mt. 287. § csak az olyan egyoldalú szerződésmódosításokra vonatkozik, amelyeknél maga az egyoldalúság nem ütközik jogszabályba. Amikor az egyoldalú szerződésmódosítás jogszabályba ütközik, akkor az semmis, a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat. Az alperes által hivatkozott 4/2013. KMK vélemény a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozik, de a perbeli esetben a munkáltató jognyilatkozata nem a munkaviszony megszüntetésére irányult. Az alperes által hivatkozott BH-k nem alkalmazhatók az eltérő tényállás miatt. Az alperes továbbá tévesen értelmezte a jogi

kioktatás fogalmát, nem csak a 30 napos keresetindítási határidőről való tájékoztatás tekinthető jogi kioktatásnak, hanem a három éves keresetindítási határidőről való tájékoztatás is. Az alperes továbbá tévesen hivatkozott az Mt. 22. § (5) bekezdésére, mert ez csak azokra a jognyilatkozatokra alkalmazható, amely jognyilatkozatoknál maga az egyoldalúság nem jogszabályellenes.

[17] Előadta, hogy 2018. november 29-én másodlagos kereseti kérelmet is előterjesztett, amennyiben a Ptk. 6:587. § és az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján, valamint a Ptk. 6:62. § (1) bekezdésére is tekintettel kérte az alperes marasztalását arra hivatkozással, hogy az alperes a kinevezés módosításban a jogorvoslatra vonatkozó közlésével arra indította, hogy bevárja az alperessel való egyeztetés eredményét és csak az után indítson pert. Ezen túl az alperes többször is akadályozta a kommunikációt, nem tett eleget az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének.

[18] Az alperes továbbá valótlanul állítja azt, hogy a közös megegyezés megvalósult, mert ennek az iratok és a tanúvallomások is ellentmondanak. Az alperes hivatkozásával szemben az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a megtámadási határidőt, de a tényállás az, hogy a felperes 2017. március 8-i ajánlott levelében a 2016. szeptember 22-én átvett kinevezés módosítást megtámadta. Fennáll az analógia az úgynevezett garantált illetményes perekkel, a folyamatos sérelem megvalósult. Ő maga nem kezdeményezett kinevezés módosítást, és a kinevezés módosítás megfogalmazásából is arra lehet következtetni, hogy az egy egyoldalú munkáltatói döntés. Ezt támasztja alá a jogi indokolás (a Kjt.-re és az Nkt.-re való utalás), a jogorvoslati kioktatás a három évig tartó jogorvoslat lehetőségéről, valamint az a tény is, hogy a kinevezés módosításával kapcsolatban a döntésről egyes szám első személyben fogalmazott a munkáltató. Ismételten előadta, hogy azt követően írta alá az iratot, hogy a könyvelő tájékoztatott az aláírás hiányának jogkövetkezményeiről. Abból a tényből, hogy a felperes nem azonnal indított pert, nem következik az, hogy elfogadta volna a kinevezés módosítást. Figyelemmel a három éves jogorvoslati tájékoztatásra, joggal bízhatott abban, hogy a három év lejárta előtt per nélkül is elérheti a kinevezésmódosítás visszavonását. Az alperes hivatkozásával ellentétben már a 2016. november 23-i időpontkérésben utalt arra, hogy sérelmes számára a fennálló helyzet, mert megvitatandó témaként szerepel az e-mailben, hogy „az alacsony óraszámú tanár nem kap órákat, sőt még a korábbi óraszámán is csökkentenek”. Ebben a mondatban róla van szó. A 2017. március 8-i levelében pedig az óraszám felemelését kérte és hiányosnak tekintette a főigazgatói döntés indokolását, vagyis a döntés jogszerűségét vitatta. A főigazgató válaszában megírásakor nem telt még el hat hónappal hosszabb idő.

[19] Hivatkozott arra is, hogy amennyiben az induló osztályok száma nem teszi lehetővé a pedagógusok folyamatos teljes munkaidőben való foglalkoztatását, a munkáltató köteles tekintettel lenni az egyenlő elbánás követelményére. Jogszabálysértő, hogy az alperes egyedül az ő óraszámait csökkentette.

A másodfokú bíróság döntése

[20] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozott.

[21] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az alperes elmulasztotta volna a fellebbezési határidőt: az alperes fellebbezését határidőben előterjesztette és a bíróság felhívására a szabályszerű kézbesítést követően is megerősítette fellebbezési szándékát, és a fellebbezést újból előterjesztette. A bíróság téves kézbesítése nem járhat hátránnyal a fellebbező fél számára.

[22] Miután a fellebbezés érintette a tényállást is, a másodfokú bíróság az alábbi tényállást állapította meg: a felperes 2013. október 9. napjától állt az alperes, illetőleg jogelődje alkalmazásában kezdetben heti 18,18 óra, majd 2016. szeptember 1-től heti 16,36 óra részmunkaidős jogviszonyban. A per tárgyává tett 2016. szeptember 15-én kelt kinevezés módosítás közalkalmazotti jogviszonyban elnevezésű okirat az alábbiakat tartalmazza: „A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) és a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXIX. törvény (Nkt.) alapján kinevezését 2016. szeptember 1. napi hatállyal az alábbiak szerint módosítom: munkaidő: heti 16,36 óra részmunkaidős. A kinevezés módosítás tartalmazza a felperes illetményének változását is akként, hogy a felperes összes illetménye 127.700.- forintról 108.300.- forintra csökkent. Az okirat szerint „a jogviszonyból származó igény érvényesítésére az elévülési időn belül keresettel fordulhat a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz. Tájékoztatom, hogy az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a jogviszonnyal kapcsolatos igények három év alatt évülnek el.” A felperes az okiratot 2016. szeptember 22. napján aláírta, ezt követően a kinevezés módosítás szerinti óraszámmal tanított.

[23] A felperes 2016. november 23-án és november 29-én levelet írt az alperes titkárságának, melyben időpontot kért a munkáltatói jogkör gyakorlójával való beszélgetésre és megjelölte, hogy négy témakört szeretne vele megbeszélni, melyek az alábbiak: a felzárkóztatási pótlékok ügye a program osztályokban, „az alacsony óraszámú tanár nem kap órákat, sőt még a korábbi óraszámán is csökkentenek – az igazgatónőnek milyen kötelességei vannak, ha új osztályokat indít?“, valamint tájékozódás az alperes tagiskoláiban felmerülő tanítható órákról és egyik tagiskolából a másikba való átvétel folyamata. A felperes megkeresése nem járt sikerrel. A felperes és a munkáltatói jogkör gyakorló egyéb tárgyban 2017. februárjában személyesen egyeztettek. A felperes 2017. március 8-án a munkáltatói jogkör gyakorlójának levelet írt, melyben kérte a kinevezés módosításáról szóló 2016. szeptember 16-i döntés vizsgálatát arra hivatkozással, hogy a módosítás indokolása hiányos volt, mert ott csupán a törvények megnevezésére utalt, a kinevezés módosítás okára nem. Előadta, hogy a kinevezés módosításának valódi oka a szakképzési program programban a központi kerettanterv alapján kötelező szakmai órák számának jogszerűtlen lecsökkentése volt a tagintézmény igazgatójának döntése alapján. Kérte a kötelező tanítási óráinak felemelését a teljes munkaidő szerinti óraszámra, mellyel összefüggésben egyeztetést kezdeményezett. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2017. március 21-i levelében úgy nyilatkozott, hogy a kinevezés módosítás a felek akaratával valósult meg, az alperes a

felperes kinevezés módosítási ajánlatát elfogadta. Ezt követően a felperes több levelében kérte, hogy az alperes mutassa be azt az okiratot, amiben kérte a kinevezés módosítását.

[24] A másodfokú bíróság az alperes pergátló kifogása alapján, de hivatalból is vizsgálta, hogy a felperes a keresetindítás határidejét betartotta-e. A Kjt. 2.§ (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. a munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos XXIII. fejezetében az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti három éves elévülési idő, mint általános keresetindítási határidő mellett az elévülési időnél jelentősen rövidebb, harminc napos keresetindítási határidőket is meghatároz: így az Mt. 287. § (1) bekezdés a) pontja szerint a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni az egyoldalú munkaszerződés módosítással kapcsolatos igény érvényesítése iránt. A felperes keresete lényegében azon alapul, hogy a kinevezés módosításra egyoldalúan került sor. A felperes a kinevezés módosítást 2016. szeptember 22-én írta alá, ehhez képest azonban csak 2017. július 10-én terjesztette elő keresetlevelét. A felperes így a keresetindítási határidőt elmulasztotta, mellyel kapcsolatban azzal védekezett, hogy az alperes által adott jogorvoslati tájékoztatás téves volt.

[25] Az Mt. 287. § (4) bekezdése szerint a keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető. Az Mt. 22. § (5) bekezdése szerint a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidőjéről a munkavállalót ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

[26] A másodfokú bíróság szerint tévedett az elsőfokú bíróság, amikor úgy ítélte meg, hogy a felperes az egyoldalú kinevezés módosítással kapcsolatban a jogorvoslati tájékoztatásra tekintettel három éven belül fordulhat bírósághoz. A kinevezésmódosítás nem tartalmazott indokolást, mert azt nem is kellett tartalmaznia, és ezzel egyezően a jogorvoslati tájékoztatás sem az egyoldalú kinevezésmódosítással szembeni igényérvényesítésre vonatkozott, hiszen az alperes álláspontja az volt, hogy a kinevezésmódosítás közös megegyezéssel jött létre. Az alperes az illetmény esetlegesen téves, a jogszabályban meghatározottaktól eltérő meghatározásával összefüggésben tájékoztatta a felperes a három éves elévülési időről. Ez a tájékoztatás azonban nem vonatkozott a kinevezésmódosítás megtámadására, illetve az egyoldalú kinevezésmódosítással kapcsolatos jogorvoslati határidőre. Még abban az esetben, ha alapos lenne a felperes azon hivatkozása, hogy a jogorvoslati tájékoztatás az egyoldalú kinevezésmódosításra is vonatkozott és az megtévesztő volt, ez akkor sem járna azzal a jogkövetkezménnyel, hogy a keresetindítási határidő három évre hosszabbodik. A régi Munka Törvénykönyve, az 1992. évi XXII. törvény alapján kialakult az a bírói gyakorlat, mely szerint ha a munkáltató nem tájékoztatja a munkavállalót az őt érintő intézkedésében a jogorvoslat kezdeményezésének lehetőségéről, módjáról és határidejéről, vele szemben nem alkalmazhatók a Munka Törvénykönyvében meghatározott határidők elmulasztásának a jogkövetkezményei. A munkavállaló az általa sérelmezett intézkedés ellen az elévülési időn belül nyújthatja be a keresetlevelét a munkaügyi bírósághoz

(BH1995. 496.). Ezen bírói gyakorlat azonban az új Mt. alapján nem tartható, figyelemmel az Mt. 287.§ (4) bekezdésben és az Mt. 22.§ (5) bekezdésben meghatározottakra. A Kúria az Mfv.II.10.178/2017/4. számú határozatában és a 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 9. pontjában is kimondta e bírósági határozat meghaladottságát. Ezek alapján a bírósághoz fordulás végső határideje a harminc napos keresetindítási határidő körébe tartozó esetekben hat hónap, akkor is, ha a munkáltató téves jogorvoslati tájékoztatást adott, vagy egyáltalán nem adott kioktatást. Ez az a végső határidő, amin belül a felperes igényét érvényesítheti, mely határidő a jogbiztonságot és a rendezett jogviszonyokat hivatott szolgálni. A jogszabályhelyhez fűzött indoklás is ezen értelmezést támasztja alá azzal, hogy kimondja „Az igény érvényesítését azonban a törvény hat hónapos jogvesztő határidőhöz köti, annak érdekében, hogy a feleket - az adott esetben értelemszerűen általában a munkavállalót - a jogvita mielőbbi lezárását célzó eljárásra ösztönözze”. A felperes hivatkozásával szemben az Mt. 287.§ (1) bekezdés a) pontja valamennyi egyoldalú munkaszerződés módosításra egységes szabályozást ír elő, ellenben a 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény nem csak a munkaviszony megszüntetésre, hanem általában a munkajogi igény érvényesítésére vonatkozik. A felperes igénye nem helytelen besorolásból eredő állapot sérelem volt, ezért az erre vonatkozó bírói gyakorlat nem alkalmazható.

[27] A felperes a 2016. szeptember 22-i kinevezés módosítással szemben csak 2017. július 10-én terjesztette elő keresetlevelét, amely így elkésett volt. A Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontja szerint a bíróság a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasítja, ha megállapítható, hogy külön jogszabály a keresetindításra határidőt állapít meg, ezt a felperes elmulasztja és igazolási kérelmet sem terjeszt elő vagy azt a bíróság elutasítja. A Pp. 157. § a) pontja szerint a bíróság a pert megszünteti, ha a keresetlevelet már a 130. § (1) bekezdésének a)-h) pontja alapján idézés kibocsátása nélkül el kellett volna utasítani. A Pp. 251. § (1) bekezdése szerint, ha a másodfokú bíróság a pert tárgyalás alapján a 157. § értelmében megszünteti, az elsőfokú bíróság ítéletét végzéssel teljes egészében vagy abban a részében, amelyre a megszüntetés oka fennáll, hatályon kívül helyezi.

[28] Mindezekre tekintettel a felperes egyoldalú kinevezés módosítása kapcsán a másodfokú bíróság a pert megszüntette és az elsőfokú bíróság ítéletét e vonatkozásban hatályon kívül helyezte.

[29] Miután a felperes az egyoldalú kinevezés módosítással szemben határidőben nem fordult bírósághoz, ezért a bíróság az egyoldalú kinevezésmódosítást nem vizsgálhatta és nem állapíthatta meg, azt megállapodásnak kellett tekinteni.

[30] A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán megfelelően alkalmazandók az Mt. érvénytelenségre vonatkozó szabályai. A felperes az elsőfokú eljárásban hivatkozott megtámadásra, de később erre vonatkozó érveitől elállt, majd azt a fellebbezésben újból előadta. Ez a Pp. 235.§ (1) bekezdése alapján meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül, melyet a másodfokú bíróság nem vizsgálhatott. A másodfokú bíróság csak röviden utal arra, hogy a felperes pert megelőző levelei nem tekinthetők megtámadásnak, mert a 2016. novemberi leveléből még a személye sem állapítható meg, de

egyik levele sem tartalmazza, hogy a megállapodást valamely akarathiba folytán érvénytelennek tartja.

[31] Ezen túl a felperes az egyoldalú kinevezésmódosítás miatt semmisségre is hivatkozott. Miután azonban a felperes az egyoldalú kinevezésmódosítással kapcsolatos keresetindítási határidőt elmulasztotta, ezért erre vonatkozó érveit a semmisség körében sem érvényesíthette. Az ezzel ellentétes értelmezés a keresetindítási határidő jogszabályellenes meghosszabbítását eredményezné.

[32] Az elsőfokú bíróság eltérő jogi álláspontja folytán nem bírálta el a felperes egyéb hivatkozásait, de a szükséges bizonyítást lefolytatta. Miután ezek nagyjából jogkérdések voltak, ezért a másodfokú bíróság – a per befejezésének ésszerű időtartamát is szem előtt tartva – ezeket elbírálta. A felperes a semmisség körében joggal való visszaélést állított, mely azonban csak az egyoldalú intézkedések kapcsán vizsgálható, megállapodás – kinevezésmódosítás – tekintetében nem. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 2. pontja is megállapítja, hogy a szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben nem lehet joggal való visszaélésre hivatkozni, mivel a szerződés megkötéséhez, annak tartalma kialakításához a felek konszenzusa szükséges, egyoldalú szerződéskötési, szerződésmódosítási jog nem létezik.

[33] A felperes a semmisség tekintetében továbbá hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére is. E körben jelentős, hogy a felperes munkabérének csökkenése egyenes következménye volt a munkaideje csökkenésének, amit elfogadott, a felperes nem az egyenlő munkáért egyenlő bér alapján érvényesítette igényét. E vonatkozásban a felperes hivatkozásai a korábbi fellépésére védett tulajdonságként nem fogadhatóak el, miként a képzettsége, végzettsége sem. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény 3. pontja szerint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek tágan. Annak két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Az intézményvezető elmondta, hogy az órabeosztás konkrét oka a felperes és a másik tanár kolléga eltérő képzettsége volt. Mindezek alapján a felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére is, nem volt olyan védett tulajdonság, amely az óraszám csökkentésben szerepet játszott volna.

[34] A felperes alaptalanul állított jóerkölsbe ütközés miatti semmisséget arra hivatkozással, hogy a kinevezésmódosítás jogos érdekét sérti és megélhetését veszélyezteti. A szerződés jóerkölsbe ütközésének a megállapítása során nem a szerződő fél érdeksérelmét, hanem azt kell vizsgálni, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő-e. A bírói gyakorlat szerint a jóerkölsbe ütközőnek minősül az a szerződés, amelyet jogszabály ugyan nem tilt, de az azzal elérni kívánt cél, a vállalt kötelezettség jellege vagy azért ellenszolgáltatás felajánlása, illetve a szerződés tárgya az általánosan elfogadott erkölcsi normákat, szokásokat

nyilvánvalóan sérti, és ezért az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek minősít. Irányadó továbbá a BH 2016.149. számú döntés is, mely szerint a jóerkölcsbe ütközés miatti érvénytelenségi ok szabályozásának célja nem lehet a szerződés más címen elmulasztott megtámadásának pótlása.

[35] A felperes továbbá alaptalanul hivatkozott biztatási kárra. Az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:587.§-ának alkalmazása kizárt a szerződés megkötése után bekövetkezett kár megtérítésénél (BH2005. 12.), de önhiba, azaz a keresetindítási és a megtámadási határidő elmulasztása esetén. A felperes esetleges kárát saját mulasztása okozta.

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

[37] A Pp. 253.§ (3) bekezdése szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét csak a fellebbezési (csatlakozó fellebbezési) kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között (247. §) változtathatja meg, e korlátok között azonban a perben érvényesített jog, illetőleg az azzal szemben felhozott védekezés alapjául szolgáló olyan kérdésekben is határozhat, amelyekben az elsőfokú bíróság nem tárgyalt, illetőleg nem határozott. A másodfokú bíróság a fellebbezési (csatlakozó fellebbezési) kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül határoz a le nem rótt illeték, valamint az állam által előlegezett és meg nem térült költség megfizetéséről. E körbe tartozik a másodfokú bíróság szerint a pártfogó ügyvédi díj is. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a kiegészítő ítéletben rögzített pernyertesség-pervesztesség arányt is megváltoztatta.

Záró rész

[38] A pervesztes felperes a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján köteles az alperes első-, és másodfokú perköltségét megtéríteni. A perköltség összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (2) és (5) bekezdésén alapul.

[39] A tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt eljárási és fellebbezési illeték a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam terhén marad. Az illeték mértéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) bekezdésén és 46.§ (1) bekezdésén alapul.

[40] A fellebbezést a Pp. 233. §-a zárja ki.

Budapest, 2021. szeptember 14.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró