



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.155/2022/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő egyéni ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt **felperes1** (felperes címe) felperesnek – a alperesi képviselő (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: Vojnitsné dr. Lakner Krisztina ügyvéd) által képviselt **alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és végkielégítés-különbözet tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.506/2020/52. számú ítéletével szemben a felperes által 54. sorszámon, az alperes által 55. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

részítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a végkielégítés-különbözet tekintetében helybenhagyja, a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei, az ezzel összefüggő perköltség és illeték tekintetében hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja. Az alperes által fizetendő elsőfokú részilleték összegét 56.100 (ötvenhatezer-száz) forintban állapítja meg és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 84.000 (nyolcvannégyezer) forint elsőfokú-, továbbá 12.280 (tizenkétezer-kétszáznyolcvan) forint másodfokú részperköltséget és külön felhívásra 74.800 (hetvennégyezer-nyolcszáz) forint fellebbezési részilletéket az állam javára.

A hatályon kívül helyezett ítéleti rendelkezések tekintetében a felperes másodfokú részperköltségét 141.220 (száznegyvennégyezer-kétszázhusz) forintban, az alperes másodfokú részperköltségét 255.000 (kétszázötvenötezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás részilletékét 816.000 (nyolcszázötvenhatezer) forintban állapítja meg.

A részítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. március 29. napján hozott 33.M.70.506/2020/52. számú ítéletével 935.000 forint végkielégítés-különbözet és a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[2] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás szerint a felperes 2003. március 10. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban a cég2-vel áruátvevő munkakörben. 2007. július 1-jétől jogutódlásra tekintettel a cég1-vel állt munkaviszonyban, ekkortól operációs vezető munkakört látott el, a társaság üllői telephelyén végzett munkát, felettese a telephelyvezető volt.

[3] 2018. júniusában a cég1 Kft. logisztikai szolgáltatások tekintetében megállapodást kötött az alperessel. Ez alapján a cég1 Kft. raktározási, logisztikai szolgáltatásokat végzett az alperes számára, a logisztikai tevékenységhez kapcsolódó valamennyi költség az alperest terhelte. 2009 áprilisától egy ún. open-book rendszer működött a szerződő felek között, amely révén a cég1 Kft. havonta jelentést küldött a költségekről az alperesnek, a munkavállalói létszámról és munkakörökre kiterjedően.

[4] 2019. december 30-án az alperes és a cég1 Kft. megállapodást kötöttek arról, hogy a cég1 Kft. átadja, az alperes pedig átveszi a raktári szolgáltatásban közvetlenül résztvevő munkavállalókat. Az átadó tájékoztatása szerint ez 61 irodai és kb. 200 fizikai munkavállalót érintett. 2020. január elején a két társaság közös tájékoztatót tartott az üllői telephelyen dolgozó munkavállalók részére, mely során közölték, hogy a munkáltató személyében 2020 április 6. napjától változás lesz. A tájékoztatás szerint a részletekről a munkavállalókkal külön-külön megbeszélést fognak tartani a munkaviszonyukat érintő konkrét változásokról. Ezen a tájékoztatón a felperes nem vett részt, mert 2019 decemberétől 2020. március 30-ig keresőképtelen állományban volt. A munkáltató személyében bekövetkező változásról a cég1 Kft. írásban küldött értesítést a számára. Eszerint 2020. április 6-ával az alperes jogutód munkáltatóként átveszi a cég1 Kft. üllői állományát, melyről további egyeztetés lesz a felperessel. Az üllői telephelyen elhelyezett plakátokon arról tájékoztatták a munkavállalókat, hogy 2020. április 6-ától az üllői logisztikai központ üzemeltetését az alperes átveszi és pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára. A részletekről február első hetétől folyamatosan egyéni tájékoztatást ad.

[5] A cég3-nél 2008. december 18-tól volt hatályban Kollektív Szerződés, amely 3.4. pontja értelmében a munkaviszony munkáltató általi felmondása esetén a munkavállalót 17 év munkaviszony után 5,1 havi átlagkereset illeti meg végkielégítésként.

[6] Az alperes 2020. január 16-án bérmegállapodást kötött a Szakszervezetével. A megállapodás 7. pontja szerint, jelen megállapodás a logisztikán, a raktári operációban dolgozókat nem érinti. A 12. pont azt tartalmazta, hogy a megállapodás hatálya a munkáltatónál alkalmazotti munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki és nem alkalmazandó a vezetőség, illetve a menedzsment esetében. A bérmegállapodás teljes tartalmát az azt megkötő felek üzleti titokként kezelték, az alperes arról tájékoztatást készített és azt közölte a munkavállalóival. 2020. február 3-án az alperes tájékoztatást adott ki a jogutódlással érintett munkavállalóknak, melyben közölte, hogy az új munkáltató nem tartozik Kollektív Szerződés hatálya alá, a bérmegállapodásról nem közölt tájékoztatást.

[7] Az alperes a felperessel a munkáltató személyében bekövetkező változás részleteiről, konkrétumairól nem folytatott személyes egyeztetést. 2020. április 6-án 60 nap felmondási idővel, a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint 2020. április 6-ával az alperes, mint jogutód munkáltató átszervezést hajtott végre, melynek keretében a felperes által betöltött operációs vezető munkakört megszüntette, a munkakörhöz tartozó feladatokat a továbbiakban a munkáltató által foglalkoztatott más munkavállaló látja el. Az alperes végkielégítés címén négy havi távolléti díjat fizetett meg a felperesnek.

[8] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (1), (2) bekezdésére alapított 10.200.000 forint elmaradt jövedelem, mint kártérítés és a késedelmi kamatok megfizetésére irányuló kereseti kérelmet az Mt. 6. § (2), (4) bekezdése, 36. § (1) bekezdése, 38. § (1), (2) bekezdése, 64. § (1) bekezdés b) pontjára, illetve (2) bekezdése, 66. § (1), (2), (3) bekezdése, 236. § (1) bekezdése, 265. § (1), (2), (3), (4) bekezdése alapján vizsgálta. Figyelembe vette továbbá a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001. március 12-i, 2001/23/EK. Irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 1. Cikk (1) bekezdés a) és b) pontját, illetve 4. Cikk (1) bekezdését.

[9] A lefolytatott bizonyítás, vagyis a tanúvallomások és a munkaköri leírások alapján, az egyes munkakörökhöz tartozó feladatok részletes ismertetésével állapította meg az alperesnél megvalósult szervezeti változásokat, az új munkaköri struktúrát. Megállapította továbbá, hogy a felperes által az átvételt megelőzően ellátott feladatok nagy része név logisztikai igazgatóhelyettes – raktárvezető munkakörébe került át. Kisebb részben a raktárvezető-helyettesek, név1 és név2 végezték a felperes korábbi feladatait. Alapítványul hivatkozott ezért a felperes arra, hogy a raktárvezető-helyettesi munkakör megfelelt az általa ellátott operációvezetői munkakörnek. név munkaköre pedig, nem egy újonnan létrehozott munkakör volt, mert a tanú már 2018 augusztusától logisztikai igazgatóhelyettes volt az alperesnél.

[10] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra hivatkozva (BH2003.171, Kúria Mfv.I.10.863/2016/5.) megállapította, hogy az adott munkakörhöz tartozó feladatok más módon való ellátása, illetve szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést és ez alapján

jogszerűen van lehetőség az adott munkakört betöltő munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetésére. Tekintettel arra, hogy a felperes munkaköri feladatai bizonyítottan több munkakörhöz lettek szétosztva, az alperes átszervezésre alapított felmondása valós volt. Az alperes tehát nem kizárólag a munkáltató személyében összefüggő változással indokolta felmondást, hanem tényleges szervezeti átalakítással, ezért nem sértette az Mt. 66. § (3) bekezdés b) pontjában foglalt követelményeket.

[11] Mindez az Irányelv rendelkezéseivel sem állt ellentétben, mivel aszerint is jogszerű lehet az az elbocsátás, amely a munkáltató személyében bekövetkezett változás kapcsán megvalósult gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű átalakulás miatt következik be. A végrehajtott átszervezés nem ütközött az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlatába sem. Az Irányelv ugyanis arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosított legyen a munkavállalók jogainak fenntartása, lehetővé téve, hogy ugyanolyan feltételekkel maradjanak az új munkáltató alkalmazásában, amilyen feltételekkel a korábbi munkaadóval megállapodtak. Az alperesi felmondás ezen irányelvi célokkal nem volt ellentétes.

[12] Az elsőfokú bíróság kifejtette továbbá, hogy a Kúria az Mfv.10.697/2016. számú ítéletében is arra a következtetésre jutott, hogy a hosszabb távú foglalkoztatás célja ellenére a működési feltételek megváltozása ellenére az átvevő munkáltató nem köteles változatlan feltételekkel foglalkoztatni a jogutódlással érintett munkavállalót.

[13] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a munkakör felajánlással összefüggő kereseti hivatkozást is. A BH2017.29 határozatra hivatkozva kifejtette, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére a jogszabály nem ír elő munkakör felajánlási kötelezettséget. Emiatt nem volt jelentősége annak, hogy a felperesi munkaviszony megszüntetésekor az alperes raktári csoportvezető munkakörre álláshirdetést tett közzé, továbbá annak sem, hogy a felperes állítása szerint több alperesi munkakört is el tudott volna látni.

[14] Nem eredményezett jogellenességet az a tény sem, hogy a jogutódlási folyamat részeként az alperes nem tájékoztatta a felperest arról, nem fogja tovább foglalkoztatni az átvételt követően. nem annak volt jelentősége, hogy a felperes állítása szerint ilyen tájékoztatás esetén lett volna lehetősége az átadó munkáltatónál a jogviszonya folytatása érdekében intézkedést tenni, hanem annak, hogy az alperesnek nem volt jogszabályi kötelezettsége a további foglalkoztatással kapcsolatos tájékoztatás. Az alperes nem mellőzhette a jogutódlási folyamatból a felperest, mivel a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a munkáltatói jogok és kötelezettségek a teljes szervezeti egység és az ott dolgozó munkavállalók körében a törvény erejénél fogva átszállnak a jogelődre az átvevő munkáltatóra. Ezért ezzel összefüggésben sem lehetett megállapítani az Mt. 66. § (3) bekezdésében foglalt megsértését, illetve az e szabály megkerülésére irányuló alperesi törekvést.

[15] Az általános magatartási követelményeket illetően sem találta alaposnak az elsőfokú bíróság a keresetben foglaltakat. Kifejtette, hogy az együttműködési kötelezettség, a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megtartása, a tájékoztatási kötelezettség teljesítése, alapelvi jellegű követelményeket, melyeket csak akkor lehet vizsgálni, amennyiben az adott jogvitára nincs konkrét anyagi jogi rendelkezés (Mfv.I.10.695/2017/10.). A jelen jogvita tekintetében azonban konkrét jogszabályi rendelkezések voltak alkalmazandók, ezért az általános magatartási követelmények vizsgálatára nem volt lehetőség.

[16] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a tájékoztatási kötelezettség kapcsán az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontjaira kiterjedő felperesi érvelést is. Álláspontja a munkáltatót abban az esetben terheli közvetlen tájékoztatási kötelezettség, amennyiben az Mt. 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám felett nem működik üzemi tanács és üzemi megbízott választására sem került sor. Az Mt. Kommentár szerint abban az esetben állapítható meg a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, amennyiben az átvétellel érintett vállalkozásban vagy üzemben a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel. A jelen esetben azonban a munkavállalók önhibáján kívüli képviselőtének hiányával összefüggő tájékoztatási kötelezettség szabálya alkalmazásának nem volt helye. Ilyen kötelezettséget az open-book rendszer alkalmazása sem eredményezett. Mindezek alapján az alperes által közölt felmondás valós és okszerű volt, ezért az elsőfokú bíróság a jogellenességgel összefüggő kereseti kérelmet elutasította.

[17] A 935.000 forint végkielégítés-különbözet megfizetésére irányuló keresetet az elsőfokú bíróság az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja, (2) bekezdése, (3) bekezdés d) pontja, továbbá 277. § (1) bekezdés, 279. § (5) bekezdés, 282. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta.

[18] A bírói gyakorlatra hivatkozva (BH2000.265, EBH2000.259, Mfv.10.521/2010/5.) foglalt állást abban, hogy az alperes által hivatkozott bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősült-e, illetve az átvétel időpontjában hatályos bérmegállapodásként alkalmazandó volt-e a felperes jogviszonyára.

[19] Az Mt. 279. § (5) bekezdése alapján kifejtette, hogy a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba

[20] tanú9 a megállapodást megkötő szakszervezet elnökének tanúvallomása szerint teljes, aláírt formában nem közölték a bérmegállapodást a munkavállalókkal, az kifüggesztve sem lett. A tanú nem tudott érdemben nyilatkozni az áruházakban történő kihirdetésről. tanú4 tanúvallomása alapján azt lehetett megállapítani, hogy tájékoztatók készültek, azt az egyes telephelyekre megküldték és ezt közölték a munkavállalókkal. Ugyanakkor sem a tanú, sem tanú10 tanú nem látta, nem ismerte a konkrét bérmegállapodást.

[21] Az elsőfokú bíróság értékelte tanú6 tanúvallomását is, aki azt közölte, hogy 2020. február végén írásban tájékoztatták a cég1 Kft. munkavállalóit arról, hogy az alperes bérmegállapodás hatálya alatt áll. Ezt erősítette meg tanú10 tanúvallomása is, aki erre vonatkozó írásbeli tájékoztatóra nyilatkozott egyezően tanú4 tanúval. Alperes azonban ilyen tartalmú tájékoztatót, mint okirati bizonyítékot nem csatolt, a perben rendelkezésre álló 2020. február 3-i tájékoztató pedig éppen ezzel ellentétesen azt tartalmazta, hogy az alperes nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá. Konkrét tudomása a tanúknak nem volt arról, hogy a felperest tájékoztatták-e a bérmegállapodásról, tanú10 tanúvallomása csupán annyit erősített meg, hogy az átvétellel érintett munkavállalókat tájékoztatták a bérmegállapodásról, de konkrétumokra nem tudott nyilatkozni.

[22] Mindezekből az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az üzleti titoknak minősített bérmegállapodást az alperes nem hirdette ki és a tájékoztató kiküldése sem eredményezte, hogy a bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősülhetett.

[23] A bérmegállapodás 7. pontjából is az következett, hogy a megállapodás nem terjedt ki a felperesre. Abban a felek azt rögzítették, hogy a raktári operációkban dolgozókat a megállapodás nem érinti. tanú9 tanúvallomása releváns bizonyíték volt, aki szerint a 7. pont kifejezetten azért került a megállapodásba, hogy a fizikai dolgozókat kivegyék az érintettek közül. A bérmegállapodás 12. pontja pedig nem írta felül a 7. pontban foglaltakat, mert az kifejezetten a vezetésre és a menedzsmentre tartalmazott rendelkezéseket. A 4. pontban meghatározott prémiumfeltételeknek sem volt jelentősége, mert az abban meghatározott juttatások a korábbi években is kiterjedtek a frissárú raktárban dolgozókra.

[24] Mindezek alapján az Mt. 282. § (1), (2) bekezdése értelmében az alperesnél hatályban lévő bérmegállapodás nem minősült kollektív szerződésnek, ezért az átadást követően a felperes jogviszonyára a cég3nél hatályban volt kollektív szerződés rendelkezéseit kellett alkalmazni a végkielégítés tekintetében. Ezért az elsőfokú bíróság a kereset szerint marasztalta az alperest a végkielégítés különbözet és a késedelmi kamatok tekintetében.

A felperes fellebbezése

[25] Az elsőfokú ítélettel szembeni fellebbezésében a felperes a keresetet elutasító rendelkezés megváltoztatásával a teljes keresetnek helyt adó érdemi döntés meghozatalát és az alperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[26] A jogszabály téves alkalmazásra hivatkozott az Mt. 36. § és 66. § (3) bekezdés a) pontja körében. Alaptalannak találta azt a megállapítást, hogy az átszervezésnek semmi köze nem volt a munkáltatói jogutódláshoz. Ezzel kapcsolatban arra hivatkozott, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás szükségszerűen eredményez valamilyen fokú változást az átvevő munkáltató szervezetében, munkavállalói létszámában. Ennek

következménye, hogy szét kell osztani feladatokat a munkavállalók között, amelybe az átvétellel átkerülő munkavállalókat is be kell vonni. Szintén szükségszerű a feladatok újra osztása is. Az Irányelv is abból indul ki, hogy nem csak a feladatok összessége száll át az átvevő munkáltatóra, hanem számítani kell a személyi állomány megnövekedésére is. Ebből következően amennyiben a létszámleépítés alapja lényegében a munkáltató személyében bekövetkező változás, akkor a felmondás nyilvánvalóan az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontját sérti. Az elsőfokú bíróság ítélete következtében kiüresedik a munkavállaló védelmét biztosító szabályozás, mert akár az összes átvett munkavállaló elbocsátására is sor kerülhetne átszervezésre hivatkozással a jogutódlást közvetlenül követő időszakban. Az átszervezés tehát nem volt független a jogutódlás következményeitől, ezért az alperes magatartása az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontja megkerülésére irányult.

[27] Tévesnek találta a felperes az Mt. 36. §-a alkalmazását és az elsőfokú bíróság munkakör felajánlás körében kifejtett jogi álláspontját. Érvelése szerint ugyanis a további foglalkoztatás kérdését is az alapján kellett vizsgálni, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén nincs lehetőség azonnal megszüntetni az átvett munkavállaló munkaviszonyát. Előddlegesen a jogviszony folytonossága követelményének kell érvényesülnie és a munkáltatónak nincs lehetősége válogatni átvett munkavállalók között. Az alperes a perbeli esetben a jogutódlás bekövetkezésekor azonnal megszüntette a felperes munkaviszonyát, ami ellentétes a foglalkoztatási kötelezettséggel. Ezért az elsőfokú bíróságnak vizsgálnia kellett volna, hogy milyen módon lett volna a további foglalkoztatás. Az open-book rendszernek is volt jelentősége, mivel az alperesnek minden szükséges információ rendelkezésére állt a további foglalkoztatás tisztázásához.

[28] Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a Kúria Mfv.10.697/2016/1. számú ítéletét is. A hivatkozott kúriai ítéletből éppen az következik, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén fennáll a foglalkoztatási kötelezettség a jogutód részéről. Nem a munkáltatót, hanem a munkavállalót illeti meg a felmondás joga, amennyiben a megváltozott feltételek esetén nem kívánja a további foglalkoztatását. Tévesen értelmezte továbbá az elsőfokú bíróság az Mfv.I.10.668/2015. számú ítéletet és a BH2017.1.29-ben foglaltakat is. A konkrét ügyekben ugyanis nem munkáltató személyében bekövetkező változással összefüggő átszervezést értékelt a bíróság.

[29] Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte az Mt. 38. § (2) bekezdésére és 6. § (2), (4) bekezdését is az általános magatartási követelményekkel összefüggésben. Az elsőfokú bíróság ellentmondásos jogi következtetésre jutott, mert azt állapította meg, hogy az alperesnek a konkrét esetben nem volt jogszabályon alapuló tájékoztatási kötelezettsége, mégsem találta indokoltnak az általános magatartási követelmények vizsgálatát.

[30] Az alperest együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terhelte, ennek ellenére a munkaviszonnyal összefüggő lényeges körülményekről és azok változásairól nem adott tájékoztatást. A munkáltató személyében bekövetkező változást megelőzően nem közölte a felperessel, hogy nem biztosítja a foglalkoztatását. Sőt ezzel ellentétben a

plakátokon és az általános kommunikációban is azt hangsúlyozta, hogy minden munkavállaló számára biztosít pozíciót.

[31] Az alperes nem bizonyította továbbá, hogy az üzemi tanács vagy annak megbízottja útján, illetve ezek hiányában közvetlenül írásban tájékoztatta a felperest az átszállást megelőző 15 napon belül a személyét érintő tervezett intézkedésekről.

Az alperes fellebbezése

[32] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében a végkielégítés-különbözet megfizetésére irányuló rendelkezést vitatta, annak megváltoztatásával a keresetet teljes mértékben elutasító érdemi döntés meghozatalát és a felperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[33] Érvelése szerint a perben hivatkozott bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősült, ennek következtében annak hatálya az átvétel időpontjában kiterjedt a felperes munkaviszonyára. Az ezzel ellentétes ítéleti megállapodások az Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontját, 276. § (1), (2) bekezdését, 277. § (1) bekezdés a), b) pontját, 279. § (5) bekezdését, továbbá a 282. § (2) bekezdését sértették. Ezen felül az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat tévesen, okszerűtlenül mérlegelte, ezért a Pp. 279. § (1) és (5) bekezdése megsértésével járt el.

[34] Nem volt jelentősége a bérmegállapodás minősítése szempontjából a kihirdetés kérdésének. A kihirdetésnek ugyanis a kollektív szerződés időbeli hatálya szempontjából van jelentősége, nem a megállapodás jogi minősítése körében. Kizárólag azt kellett figyelembe venni, hogy a bérmegállapodás kik között jött létre és mi a tartalma. Az elsőfokú bíróság azonban ezt a kérdést egyáltalán nem vizsgálta.

[35] A Szakszervezet és az alperes között létrejött bérmegállapodás teljeskörűen megfelelt a kollektív szerződéssel összefüggésben az Mt.-ben meghatározott követelményeknek. A felek rendelkeztek kollektív szerződéskötési jogosultsággal, a megállapodás bér- és juttatáspolitikára vonatkozott, vagyis munkaviszonyból származó joggal, kötelezettséggel állt összefüggésben, ezért az Mt. alapján kollektív szerződésnek minősült.

[36] A kollektív szerződés kihirdetésének módjáról azonban az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Ezért, amint azt konkrét jogirodalmi vélemény is alátámasztja, kihirdetettnek minősül, amennyiben a hatálya alatt állók a rájuk vonatkozó rendelkezésekről információkat kapnak, azokat velük ismertették.

[37] A perben rendelkezésre álló bizonyítékok, tanú9, tanú10 tanúvallomása alapján éppen azt lehetett megállapítani, hogy a munkavállalók a plakátokon és szóban is tájékoztatást kaptak a bérmegállapodás rájuk vonatkozó rendelkezéseiről. Az a körülmény, hogy tanú4 és tanú10 nem ismerték a bérmegállapodást, még nem jelent azt, hogy az nem került kihirdetésre.

[38] Ebből a szempontból nem volt jelentősége, hogy a felek üzleti titoknak minősítették a bérmegállapodást. Ez ugyanis nem zárta ki, hogy annak tartalmát egymás tudtával, hozzájárulásával, az érintett munkavállalókkal vagy a közvéleménnyel tudassák, hiszen ez nyilvánvaló érdeke volt a megállapodást megkötő feleknek is. A bizonyítékok alapján megállapítható volt, hogy az alperesi munkavállalókat tájékoztatták a bérmegállapodásról a munkáltatónál kialakult gyakorlatnak megfelelően.

[39] Az alperes ezzel összefüggésben az anyagi pervezetés szabályainak megsértését is állította. Az elsőfokú bíróság az ítélet szerint releváns körülménynek találta a bérmegállapodás kihirdetésének a kérdését. Erre vonatkozó tájékoztatást azonban nem közölt a felekkel, holott az alperes az elsőfokú eljárásban nem erre figyelemmel terjesztette elő az indítványait. Mindezek alapján az alperes indítványozta, hogy a másodfokú eljárásban előterjesztett bizonyítékait érdemben értékelje a másodfokú bíróság. Iratokat csatolt annak bizonyítására, hogy csoportos értekezleteken ismertették a bérmegállapodás tartalmát a munkavállalókkal. Ezt egyébként tanú10 tanúvallomása is megerősítette. A csoportos értekezletek után pedig minden munkavállalót külön is kellett tájékoztatni. Ezen kívül sajtóközleményt is közzétettek. A munkavállalók alapbére a bérmegállapodás alapján 2020. január 1-jével emelkedett, emiatt került sor a munkaszerződések módosítására is. Az alperes tanú6 tanúkenti meghallgatását is indítványozta a másodfokú eljárásban, a kihirdetéssel kapcsolatos körülmények további tisztázása érdekében.

[40] Előadta továbbá, hogy a bérmegállapodás hatálya nyilvánvalóan kiterjedt a felperesre, hiszen az a 2020. évi bér- és juttatási politikára vonatkozott. Az abban meghatározott alapbéremelés és az egyéb béren kívüli juttatások megvalósultak, a cafetéria kártyára, az 5 %-os vásárlási kedvezményre, illetve egyéb juttatásokra a felperes is jogosult volt.

[41] Az alperes vitatta továbbá a megállapodás 7. pontjával kapcsolatos ítéleti álláspontot is. A megfogalmazásból ugyanis nem az következett, hogy az egész megállapodás nem vonatkozott a logisztikai, fizikai munkavállalókra, hiszen az alapbérrre vonatkozó megállapodás érintette őket. Nem volt akadálya, hogy a bérmegállapodás egyes munkavállalói kör, csoport tekintetében eltérő szabályokat állapítson meg és a 7. pont ilyen részleges korlátozást tartalmazott. A felperest megillették a bérmegállapodás 9., 10. és 11. pontjában foglalt juttatások, ez is azt támasztotta alá, hogy a megállapodás hatálya rá is kiterjedt. Ezért a felmondáskor nem volt lehetőség a jogelőd cég1 Kft. Kollektív

Szerződésében foglalt rendelkezések alkalmazására, függetlenül attól kapott-e a felperes tájékoztatást arról, hogy az alperes kollektív szerződés hatálya alatt áll-e vagy sem.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[42] A felperes fellebbezési ellenkérelmében a végkielégítés-különbözet megfizetésére irányuló részében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[43] Az Mt. 279. § (5) bekezdésére és az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:116-119. §-aira hivatkozva kifejtette, a hatálytalanság jogkövetkezménye, hogy az adott szerződés joghatás kiváltására nem alkalmas. Ebből következően amennyiben egy megállapodás vagy kollektív szerződés nem kerül kihirdetésre, abban az esetben hatályba sem léphet, így az tényleges joghatás kiváltására nem alkalmas. Az alperes indokolatlanul szűkítette le a hivatkozott jogszabályi rendelkezésekkel ellentétesen a kihirdetés következményét az időbeli hatály kérdésére. A perben releváns tény, hogy az alperes soha nem hirdette ki a hivatkozott bérmegállapodást, ennek következménye pedig a hatálytalanság. Ezért a bérmegállapodásból jogok és kötelezettségek nem származhatnak az érintetteknek.

[44] Jelen jogvitában érvényesített felperesi kérelmek nem közvetlenül a bérmegállapodás jogi minősítéséhez kapcsolódtak, hanem ahhoz, hogy hatályos-e a felperessel szemben, vagyis alkalmas-e joghatás kiváltására. Nem képezte a per tárgyát, hogy az alperes és egy harmadik személy között létrejött bármilyen megállapodás érvényes-e, annak sem volt jelentősége, hogy a hatálytalan megállapodás kollektív szerződésnek minősül-e. Az alperes és a szakszervezet közötti megállapodásnak a felperes nem volt részese, nem volt aláírója. A felperesre legfeljebb az Mt. 13. §-a alapján terjedhetne ki a megállapodás hatálya, ami alapján bármiféle jog megilleti vagy kötelezettség terheli. A bérmegállapodást azonban az alperes a jogszabály rendelkezése ellenére nem hirdette ki, ezért az hatályba sem léphetett, vagyis nem alkalmazható a felperes jogviszonyára. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy a perbeli megállapodás nem minősült kollektív szerződésnek, tehát az Mt. 13. §-a alapján nem minősült munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg továbbá, a bérmegállapodás 7. pontjával kapcsolatos következményeket is.

[45] Az Mt. speciális rendelkezése hiányában a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény rendelkezéseit kellett alkalmazni a kollektív szerződés kihirdetése kérdésében. A kollektív szerződést, mint munkaviszonyra vonatkozó szabályt, ki kell hirdetni. Az Mt. 279. § (5) bekezdéséből az következett a megállapodás teljes szövegét közzé kell tenni a nyilvánosság számára, írásbeli formában. Ezzel szemben az alperes egy részleges, szűk körű és szóbeli tájékoztatásnak kívánt a kihirdetéssel azonos következményeket tulajdonítani.

[46] Az alperes fellebbezésében felhívott jogirodalmi álláspont sem támasztotta alá az alperesi fellebbezést, mert az a nyilvánossághoz való közvetítés különböző formáiról szólt. Ugyanakkor ez is a felperesi érvelést támasztja alá, hiszen a felperesnek sem papír alapon, sem elektronikus hálózaton keresztül nem biztosítottak hozzáférést a bérmegállapodás szövegéhez. Az alperes által a perben hivatkozott tájékoztatás pedig nem terjedt ki a bérmegállapodás teljes szövegére. A csoportos értekezletek kapcsán egyébként az egyes személyeket illetően az időbeli hatály sem lenne megállapítható. A felperes ellenezte tanú6 tanú ismételt meghallgatását elfogultságra és arra hivatkozva, hogy nyilatkozata alkalmatlan a releváns jogkérdés tisztázására. Az alperes által üzleti titoknak minősített megállapodás nyilvánosságra hozatalára, illetve hozzáférés biztosítására nem került sor. A bérmegállapodással kapcsolatos alperesi eljárás egy helytelen munkáltatói gyakorlatot tükrözött, amiből az derült ki, hogy az alperes nem közölte a munkavállalóival a megállapodást, azt részükre nem hirdette ki, ezért az hatályba sem léphetett.

[47] A felperes az anyagi pervezetéssel kapcsolatban sem találta alaposnak a fellebbezésben foglaltakat. Ezzel összefüggésben több alperesi beadványra hivatkozott, amelyek nem voltak összhangban a fellebbezéssel. Konkrét jogirodalmi álláspont alapján állította, hogy az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba, vagyis a kihirdetés a hatálybalépés előfeltétele. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés szabályait nem sértette meg, mert perbeli nyilatkozatai alapján az alperes is tisztában volt a kihirdetés jelentőségével, de ennek ellenére több ellentmondásos álláspontot fogalmazott meg.

[48] Az Alaptörvény 28. Cikke alapján azt kell feltételezni, hogy a kollektív szerződés kihirdetéséhez kapcsolódó szabályok a józan észnek megfelelő célt szolgálnak. Ebből következően a felperes által nem ismert, vele nem közölt, illetve vele szemben nem hatályos szabály nyilvánvalóan nem volt alkalmazható az Mt. 13. §-a értelmében a munkaviszonyára.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[49] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a felmondás jogellenességével összefüggő keresetet elutasító ítéleti rendelkezés helybenhagyását kérte.

[50] Ebben a körben az elsőfokú bíróság az anyagi jogszabályokat helyesen alkalmazta, helyes értelmezés alapján megfelelő jogi következtetéseket vont le. A felmondás nem ütközött az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontjába, mert az átszervezés valós indok volt. Tévesen hivatkozott a felperes a fellebbezésében arra, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás célja a személyi állomány növekedése. Az alperes célja ugyanis a frissárú és a szárazárú esetében az volt, hogy saját gazdasági egységeként tevékenykedjen a raktári operáció. Az Irányelv 1. Cikk b) pontja ezzel összhangban azt tartalmazza, hogy a jogutódlás célja az átvevő részéről az adott gazdasági tevékenység folytatása. Nem a

munkavállalók további foglalkoztatása a releváns körülmény, vagyis az Irányelvből sem vezethető le, hogy gazdasági, műszaki, szervezeti jellegű, vagy a munkaerőt érintő változások alapján ne lehetne a munkaviszonyt megszüntetni. Az alperesnél kb. 250 munkavállalót érintett a munkáltató személyében bekövetkező változás és mindössze három munkavállaló esetében került sor a munkaviszony megszüntetésére.

[51] Az a tény, hogy az átvevő munkáltatóra átszállnak a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, nem jelent foglalkoztatási kötelezettséget. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a jogutódlás miatt, hanem a felmondásban hivatkozott átszervezés következtében került sor. Az átszervezés pedig nem állt ellentétben a hatályos jogszabályi rendelkezésekkel és az irányelvben foglaltakkal sem. Arra vonatkozóan pedig nincs jogszabályi követelmény, hogy mi az a legkorábbi időpont, amikor az átvételt követően a munkáltató a felmondás jogát gyakorolhatja.

[52] Az Mt. 36. §-át is helyesen értelmezte az elsőfokú bíróság, mivel az alperest sem a további foglalkoztatás, sem a munkakör felajánlás kötelezettsége nem terhelte. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a bírói gyakorlatot is. A munkakör felajánlási kötelezettség nem terjed ki a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére.

[53] Az általános magatartási követelményeket illetően is helytálló érvelést fejtett ki az elsőfokú bíróság. Ezek vizsgálata jelen perben nem volt indokolt, mivel volt olyan anyagi jogi rendelkezés a felmondással összefüggésben, ami irányadó volt.

[54] Az elsőfokú bíróság ítéletében az Mt. 38. § (2) bekezdésére is hivatkozott nem csupán a kommentárra. Az átvétellel érintett gazdasági egységben a foglalkoztatotti létszám meghaladta az Mt. 236.§ (1) bekezdésében meghatározott mértéket, ezért az Mt. 265. §-a alapján az alperesnek a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről nem volt tájékoztatási kötelezettsége az alperesnek. Egy esetleges tájékoztatásnak nem lett volna jelentősége, mivel a felperes nem vonhatta ki magát a munkáltató személyében bekövetkező változás következményei alól.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[55] A felperes fellebbezése alapos, az alperes fellebbezése nem alapos.

[56] Az elsőfokú bíróság a felmondás jogszerűsége kérdésében téves jogi álláspontja miatt az általános magatartási követelmények betartását nem vizsgálta a perben, a szükséges

anyagi pervezetés elmaradása okán nem teljeskörűen tárta fel a tényállást, ezért döntése érdemi felülbírálatra nem volt alkalmas.

[57] A felmondás jogszerűségével összefüggésben a felperes fellebbezésében már nem vitatta, hogy a felmondásban hivatkozott átszervezés az elsőfokú ítéletben megállapított módon megtörtént. Eszerint a felperes operációs vezető munkakörében ellátott feladatait nagyobb részben név logisztikai igazgatóhelyettes – raktárvezető vette át a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően, a felperes feladatai kisebb részben a raktárvezető-helyettesekhez kerültek. Az elsőfokú eljárás során a felperes egyébként személyes nyilatkozatában maga is azt állította, hogy a munkaköri feladatait szétosztották három munkakörhöz (11. sorszámu jegyzőkönyv). Erre tekintettel a másodfokú bíróság a felülbírálat keretében irányadónak tekintette az elsőfokú ítéletben rögzített tényállást és az ebből levont jogkövetkeztetéseket az átszervezés mikénti megvalósulását és az erre alapított felmondási indok valóságát illetően.

[58] A felmondás jogellenességével kapcsolatos valamennyi kereseti hivatkozás vizsgálatára azonban az elsőfokú eljárás során nem került sor a következők szerint. A felperes érvelésének lényege következetesen az volt, hogy az Mt. 66. § (3) bekezdésében foglalt felmondási korlátozás megsértését állította, de ezzel összefüggésben hivatkozott a foglalkoztatási, az állásfelajánlási, a konzultációs és tájékoztatási kötelezettség, az általános magatartási követelmények megsértésére is az Mt. és az Irányelv rendelkezéseire figyelemmel.

[59] Az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás kizárólagosan nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául. Ez a rendelkezés az Irányelv 4. Cikk (1) bekezdésére is figyelemmel nem jelenti az átvevő munkáltató átszervezési, létszámcsökkentési jogának kizárását. Az Irányelv ugyanis nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű és emiatt a munkaerő tekintetében is változásokat eredményez, mint jelen esetben. A felperes által nem vitatott tényállás szerint az alperes és az átadó munkáltató raktárának szervezeti felépítése eltért egymástól, ezért az átvett munkavállalók foglalkoztatása részben eltérő munkakörben és részben eltérő szervezeti keretek között folytatódott. Ezért az a körülmény, hogy az alperes az átadáskor átszervezést hajtott végre, figyelemmel az átvett munkavállalók nagy létszámára is, önmagában nem jelentette a hivatkozott jogszabályi rendelkezés kijátszását.

[60] Az alperes hivatkozásával szemben az Irányelv és annak magyar munkajogi implementációja nem a gazdasági tevékenység, hanem a munkavállalók védelme érdekében született. Ezt egyértelműen igazolja az irányelv elnevezése és preambuluma. A preambulum szerint szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására. Annak (5) bekezdése kifejezetten hivatkozik az 1989. december 9-én elfogadott a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta („Szociális Charta”) 7., 17. és 18. pontjaira, melyek kimondják, hogy a munkavállalók tájékoztatását a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő

irányvonalak mentén az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban. Az irányelv tehát egyértelműen a munkavállalók jogainak védelme érdekében született, melyet az egyéni jogok és kötelezettségek átszállásával, másrészt a kollektív munkajog eszközeivel, azaz tájékoztatással és konzultációval, valamint a kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek fenntartásával biztosít.

[61] Az Európai Unió Bírósága több alkalommal is megállapította, az Irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az áttöréssel megállapodtak (2008. november 27-i Juuri ítélet, C 396/07, EU:C:2008:656, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az említett irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel, annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók pusztán az átruházás tényéből adódóan kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek (1987. december 17-i Ny Mølle Kro ítélet, 287/86, EU:C:1987:573, 25. pont; 2005. május 26-i Celtec ítélet, C-478/03, EU:C:2005:321, 26. pont). Az Európai Unió Bírósága a C-298/18. számú ügyben (Reiner Grafe, Jürgen Pohle kontra Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH, OSL Bus GmbH) is hangsúlyozta, hogy a nemzeti bíróságnak teljeskörűen figyelembe kell vennie a szóban forgó irányelvnek a munkáltató személyének megváltozása esetén a munkavállalók és jogaik védelmére irányuló elsődleges célját. A Bíróság a C-472/16. sz. ügyben (Jorge Luís Colino Sigüenza) kiemelte, ha a munkavállalók elbocsátására a „gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez[ő]” okok miatt került sor, vizsgálni kell, hogy történt-e olyan szándékos intézkedés, amely arra irányul, hogy megfosszák ezeket a munkavállalókat azoktól a jogoktól, amelyeket számukra a 2001/23 irányelv biztosít, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia. A C-509/17. sz. ügyben (Christa Plessers és a Prefaco NV, a Belgische Staat) hozott döntés alapján az irányelvet, különösen annak 3–5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a kedvezményezett jogosult kiválasztani az általa átvenni kívánt munkavállalókat.

[62] A fentiekből következően a munkáltató személyében bekövetkezett változást követő átszervezésre, létszámcsökkentésre alapított felmondás vizsgálatakor jelen ügyben is teljeskörűen figyelembe kell venni az Irányelv munkavállalók és jogaik védelmére irányuló elsődleges célját.

[63] Az Irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerint az áttöréssel megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre. A (3) bekezdés szerint az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyan olyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az áttöréssel számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, vagy egy újabb kollektív szerződés hatályba lépésének vagy alkalmazásának a napjáig. A 4.

cikk (1) bekezdése szerint a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelynek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. A 7. cikk (1) bekezdése előírja, hogy az átadó és a kedvezményezett az átruházás által érintett munkavállaló képviselőit tájékoztatják az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról, az átruházás indokairól, az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a munkavállalókra nézve, a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről. Az átadó a fenti tájékoztatást az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkavállalók képviselőinek. A kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni a munkavállalók képviselőinek, még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételek tekintetében az átruházás közvetlenül érintené. A (2) bekezdés szerint amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak. Az (5) bekezdés szerint a tagállamok az (1), (2) és (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket az olyan vállalatok és vállalkozások körére korlátozhatják, amelyekben a munkavállalók száma következtében szükség van a munkavállalókat képviselő testület választására vagy kinevezésére. A (6) bekezdés szerint a tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselővel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról, az átruházás indokáról, az átruházás jogi gazdasági és szociális következményeiről a dolgozókra nézve, a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

[64] Az Mt. 236. § (1) bekezdése előírja, hogy a munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző fél évre számított átlagos létszáma a 15 főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az 50 főt meghaladja, üzemi tanácsot választ. Az Mt. 265. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A (3) bekezdés előírja, hogy a tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

[65] Az Mt. 38. § (2) bekezdése szerint amennyiben az átadó munkáltatónál – a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában – üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően 15 nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, az átszállás okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

[66] A felperes az elsőfokú eljárásban az általános magatartási követelmények körében, a tájékoztatási kötelezettséget illetően azt adta elő, hogy az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontjából eredően az alperesnek akár az üzemi tanácson, akár az átadó munkáltatón keresztül tájékoztatnia kellett volna az őt érintő tervezett intézkedésről, a munkaviszony megszüntetés szándékáról, illetve a felmondás elkerülése érdekében köteles lett volna akár a korábbinál kedvezőtlenebb munkakörben foglalkoztatni. E kötelezettséget azonban nem az Mt. 66. §-a alapján, továbbá nem a hivatkozott BH2017. 29. számú eseti döntés szerinti munkakör felajánlási kötelezettségként kellett volna vizsgálni, hanem a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményére, továbbá az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség követelményére figyelemmel. Mindezen alapelvi magatartási szabályok mentén abban a kérdésben kell állást foglalni, hogy az alperes e törvényi kötelezettségeinek eleget tett-e és minden tőle telhetőt elkövetett-e annak érdekében, hogy a munkavállalók felé tett vállalásának megfelelően a felperes foglalkoztatását biztosítsa. E körben releváns peradat, hogy az alperes, azt kommunikálta a munkavállalók számára, pozíciót biztosít minden, az átadással érintett munkavállalónak.

[67] A felperes hivatkozása ellenére tehát az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy az alperes az előbbi jogszabályi kötelezettségének eleget tett-e, illetve ennek elmaradása következményéről sem foglalt állást. A másodfokú bíróság ezért az általános magatartási követelmények értékelésével és az Mt. 38. § (2) bekezdésével összefüggésben a 2.Mf.31.155/2022/5. számú végzésében anyagi pervezetést is közölt a felekkel. A másodfokú eljárásban a felek előadták az üzemi tanács működésére vonatkozó álláspontjukat és bizonyítási indítványt is előterjesztettek.

E körben kellett volna értékelni és vizsgálni a felperesnek azt a hivatkozását is, hogy megfelelő tájékoztatás esetén módja lett volna az átadó munkáltató más telephelyén folytatni a munkáját, mint ahogyan némely munkavállaló esetén a peradatok szerint hasonló egyeztetés folyt a munkáltatók között.

[68] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének a jogellenes felmondás jogkövetkezményeire irányuló keresetet elutasító rendelkezését a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 381.§-a alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[69] Az érdemi tárgyalási szaktól lefolytatandó új eljárásban az elsőfokú bíróságnak a kereseti hivatkozás keretei között, vizsgálnia kell, hogy az alperes eljárása mennyiben felelt meg az általános magatartási követelményeknek, a tájékoztatási, együttműködési kötelezettségnek, a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvének. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontja szerint ugyanis a felmondás jogszerűsége kapcsán erre irányuló kereset esetében az általános magatartási követelmények (joggal való visszaélés, együttműködési kötelezettség, jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye) vizsgálata is indokolt.

[70] Téves álláspontja miatt nem foglalt állást az elsőfokú bíróság a fent kifejtett releváns kérdésekben. A megismételt eljárásban ezeket a kérdéseket is értékelni kell és az elsőfokú bíróságnak valamennyi hivatkozás kapcsán részletesen indokolnia kell a határozatát.

[71] A végkielégítés különbözet tárgyában az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta és az irányadó jogszabályok alkalmazásával megalapozott döntést hozott

[72] Az alperes arra helytállóan hivatkozott, hogy a munkáltató és a szakszervezet megállapodásának kollektív szerződésként történő minősítését az befolyásolja, hogy az adott megállapodás kik között és milyen tartalommal jött létre. Az Mt. 276. § (1) és (2) bekezdése szerint kollektív szerződést köthet a munkáltató, továbbá a szakszervezet, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkavállalók létszámának 10 %-át. A 277. § (1) bekezdése értelmében a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó, vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A kollektív szerződés kötésére jogosult felek bérmegállapodása tehát – ahogyan azt több eseti döntés is tartalmazza – kollektív szerződés erejű megállapodásnak minősül.

[73] Ettől eltérő és jelen perben releváns kérdés volt azonban a kollektív szerződés hatálya. Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint ugyanis a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. Az Mt. 13. §-a értelmében a kollektív szerződés, munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül. A kollektív szerződés kihirdetése ezért a jogszabályok kihirdetésével egyezően, a teljes szöveg érintettek felé történő ismertetését jelenti. Ezért nem minősül kihirdetésnek az arról szóló tájékoztatás, mert ez nem a kollektív szerződés, csupán az arra vonatkozó tájékoztatás kihirdetését, közlését valósítja meg. A kihirdetési kötelezettségből az is következik, hogy a kollektív szerződés nem képezheti a munkáltató üzleti titkát, hiszen annak kötelező nyilvántartásba vételére is jogszabályi rendelkezés irányadó.

[74] Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetéssel összefüggő szabályokat sem sértette meg. A felek ebben a körben az elsőfokú eljárásban az álláspontjukat előadták, a bizonyítást az elsőfokú bíróság lefolytatta. Az alperes nyilatkozataiból és a bizonyítás adataiból egyértelműen megállapítható volt, hogy a kollektív szerződés törvény szerinti kihirdetése nem történt meg. Az elsőfokú eljárásban a felperes folyamatosan a kihirdetés, azaz a megállapodás hatálya jelentőségére hivatkozott. Az alperes csupán eltérő jogi álláspontja okán nem tulajdonított ennek a kérdésnek jelentőséget, ez azonban nem a hiányos pervezetéssel függött össze.

[75] A bizonyítás kiegészítése amiatt sem volt indokolt, mivel a rendelkezésre álló adatok alapján is megállapítható volt, hogy a szerződő felek a bérmegállapodást üzleti

titoknak minősítették és azt teljes tartalmában nem hozták az alperesi munkavállalók tudomására. A kihirdetés követelményének nyilvánvalóan nem felelt meg a részleges, szóbeli és közvetett tájékoztatás. A perben egyébként az sem nyert bizonyítást, hogy a bérmegállapodásról akár ebben a szűkített formában tudomást szerzett a felperes. A felperes részére eljuttatott írásbeli tájékoztatás azt tartalmazta, hogy az alperes nem állt kollektív szerződés hatálya alatt. A meghallgatott tanúk pedig ellentmondásos nyilatkozatokat tettek, konkrét tudomásuk nem volt a kollektív szerződés felperessel történt közléséről. A megállapodás teljes tartalmának kihirdetésére egyébként még tényállítást sem tett az alperes, indítványai, nyilatkozatai a részleges, alapvetően szóbeli tájékoztatás bizonyítására vonatkoztak, ami a fentiek szerint nem feleltethető meg a kihirdetés törvényi követelményének. Az átvétel időpontjában a felperes munkaviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződés hiányában sürgősségtelen volt a bérmegállapodás 7. pontjában foglalt rendelkezések és az erre vonatkozó fellebbezési érvelés értékelése.

[76] Miután tehát az alperesi bérmegállapodás mint kollektív szerződés kihirdetésére nem került sor az Mt. 279. § (5) bekezdésének megfelelően, ezért helytállóan marasztalta az elsőfokú bíróság az alperest az átadó munkáltatónál hatályban lévő KSZ rendelkezésire figyelemmel a végkielégítés-különbözet megfizetése tárgyában.

[77] A kifejtettek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének a végkielégítés-különbözetre vonatkozó rendelkezését a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[78] Az elsőfokú ítélet részleges hatályon kívül helyezésére tekintettel indokolt volt a Pp. 383. § (5) és (6) bekezdése alapján a perköltségre és az eljárási illetékre vonatkozó rendelkezések felülvizsgálata is, a következők szerint.

[79] A jelen részítélettel jogerősen, érdemben elbírált kereseti kérelem tekintetében a Pp. 512. § (2) bekezdése szerint a pertárgyérték 935.000 forint, ebben az összegben a felperes részlegesen pernyertesnek minősült. Ez a teljes pertárgyérték 8%-a volt, ezért ebben a részben lehetett elbírálni a perköltség igényt. A felperes az elsőfokú eljárásban a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2.§ (1) bekezdésének a) pontja alapján a megbízási díja szerint számította fel a perköltség igényét az erre rendszeresített nyomtatványon 1.048.925 forintban. A részítélettel érintett pertárgyérték alapján a másodfokú bíróság a perköltség igényt arányosítva határozta meg és az alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatásával 83.000 forint elsőfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest Pp. 82.-83.§-a alkalmazásával, a felperest kötelező ítéleti rendelkezést pedig hatályon kívül helyezte, a tanú díjára vonatkozó perköltség viselésére is kiterjedően.

Záró rendelkezések

[80] A másodfokú bíróság a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján a hatályon kívül helyezéssel érintett rendelkezés tekintetében csupán megállapította a perköltség és a fellebbezési illeték összegét, a 10.200.000 forintos pertárgyértéket alapul véve. A költségek viselése és megfizetése kérdésében az elsőfokú bíróságnak kell határoznia, az ügyet érdemben befejező határozatában.

[81] A felperes a fellebbezési eljárásban nem számított fel perköltséget, az alperes a fellebbezéséhez csatolt költségjegyzéken 153.500 forint másodfokú perköltséget számított fel. Ennek a hatályon kívül helyezéssel érintett pertárgyértékhez igazodó aránya (92%) alapján 141.220 forintban állapította meg a másodfokú bíróság az alperesi perköltséget az IM rendelet 2.§ (1) bekezdése alkalmazásával. A fellebbezési illeték megállapítása az Itv. 46.§ (1) bekezdésén alapult.

Budapest, 2022. szeptember 29.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...