



Győri Ítéltábla  
Mf.V.30.002/2022/7.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Czupy Melinda ügyvéd (cím4) által képviselt Felperes1 (cím2.) felperesnek Szabóné dr. Dénes Éva ügyvéd (cím5) által képviselt Alperes1 (Cím3.) alperes ellen végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj, munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Győri Törvényszék 2021. november 15-én kelt, 62.M.70.036/2021/13. számú ítéletével szemben az alperes által 14. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

### **í t é l e t e t:**

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 375.000 (háromszázhetvenötezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az állam javára, a NAV külön felhívására, a felhívásban foglalt módon és időben 2.040.000 (kétfmillió-negyvenezer) forint másodfokú eljárási illetéket.

Az ítélettel szemben fellebbezésnek nincs helye.

### **I n d o k o l á s**

[1] A másodfokú bíróság az alábbi tényállást tekintette irányadónak.

[2] A felperes 1988. szeptember 1-től 2014. szeptember 30-ig az alperessel állt munkaviszonyban, általános vezérigazgató-helyettes munkakört töltött be. A felperes 2016. december 31-ig a cég1-vel állt munkaviszonyban, vezérigazgató munkakörben. A felperes a köztulajdonban álló alperes munkáltatóval ismételten 2017. január 1-től létesített munkaviszonyt határozatlan időre stratégiai igazgatói munkakörre.

[3] A munkaviszony megszüntetésekor irányadó munkaszerződés 6. pontja tartalmazta, hogy a „Szerződő Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló cég1. munkaviszonya 1988. szeptember 1-től 2014. szeptember 30-ig tartott, a cég1.-nél (2014. október 1-től 2016. december 31-ig) létesített munkaviszonyát úgy tekintik, mintha a cég1.-nél töltötte volna.”

[4] A felperes távolléti díja 1.500.000 Ft volt.

[5] A felperes 2018. augusztus 1-től fizetés nélküli szabadságot vett igénybe a egyetem1 kancellári tisztség betöltésének időszakára. Az alperes 2018. szeptember 20-tól átszervezést hajtott végre, amelynek keretében a stratégiai igazgató munkakört megszüntette.

[6] A felperes kancellári tisztsége megszűnt 2020. december 1-jén. Az alperes 2020. november 25-én kelt és a felperessel 2020. november 30-án közölt felmondással 2021. január 30-ával megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az alperes a felperes részére 60 napi felmondási időre járó távolléti díjat fizetett meg, végkielégítést nem fizetett. Az intézkedés indokolása tartalmazta, hogy a felperes munkakörét megszüntette és felajánlható betöltetlen munkakör nem volt az alperesnél.

[7] A Alperes1 1993. évtől hatályos kollektív szerződésének (a továbbiakban: KSZ) 1. pontja szerint a KSZ hatálya kiterjed - a vezérigazgató és helyettese kivételével - a cég1. és cég1. munkavállalóira.

[8] A KSZ 17. §-a rögzíti, hogy az Mt. 77. §-tól eltérően a végkielégítés összege 28 év cég1 munkaviszony esetén 16 havi. A KSZ 15. §-a rendelkezik a felmondási idő időtartamáról.

[9] A felperes az elsőfokú eljárásban előterjesztett kereseti kérelmében elsődlegesen a jogviszony jogszerű megszüntetése alapján további 30 nap felmondási időre járó távolléti díj megfizetését kérte 1.500.000 Ft összegben 2020. december 1-től késedelmi kamattal növelten a KSZ 15. § alapján és a 28 év alperesnél eltöltött szolgálati időre figyelemmel 16 havi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítés megfizetését kérte 24.000.000 Ft összegben 2020. december 1-től késedelmi kamattal növelten a KSZ 17. §-a alapján. A felperes másodlagosan a munkaviszony megszüntetés jogellenessége jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte.

[10] Az alperes az elsőfokú eljárásban előterjesztett ellenkérelmében a felperes kereseti kérelmének elutasítását kérte.

[11] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 1.500.000 Ft felmondási időre járó távolléti díjat és 24.000.000 Ft végkielégítést, valamint ezen összegek után 2020. december 1-jétől, a késedelembe esés időpontjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, továbbá 1.500.000 Ft perköltséget. A bíróság kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg az adóhatóság részére 1.500.000 Ft feljegyzett kereseti illetéket.

[12] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 2. § (2) bekezdése, az Mth. 11. § (1) bekezdése, a felmondás közlésekor hatályos munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 205. § (1) a)-b) pontjai, az Mt. 69. § (1)-(2) bekezdése, az Mt. 69. § (4)-(5) bekezdése, továbbá az Mt. 77. §-a alapján kollektív szerződésben az Mt-től a munkavállaló javára a felmondási idő és végkielégítés

tárgyában el lehetett térni, mivel az Mt. 2012. július 1-jén lépett hatályba és a felmondás közlésének időpontjában hatályos KSZ-t 1993-ban kötötték. Az elsőfokú ítélet szerint a munkaszerződés 6. pontja nem tartalmazott olyan kitételt, hogy a szolgálati idő elismerése kizárólag a törzsgárda juttatásra vonatkozott volna. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére jogszerűen került sor.

[13] Az alperes határidőben előterjesztett fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) a)-e) pontjai és a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján. Kérte, hogy a másodfokú bíróság a felperes keresetét utasítsa el, és kötelezze a felperest a perköltség megfizetésére a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján.

[14] Indokolásul előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete jogszabályba ütköző, az elsőfokú bíróság téves ítéleti következtetésre jutott. Az ítélet sérti az Mt. 205. § (1) a)-b) pontjait, valamint az Mth. 11. § (1) bekezdését.

[15] A felmondás időpontjában hatályos Mt. 205. § (1)-(2) bekezdése tiltja, hogy kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a törvényi mértékektől eltérő felmondási időt vagy végkielégítésre való jogosultságot kössön ki. A perben nem vitatott tény, hogy a KSZ - a többszöri módosítás ellenére - 1993. január 1-jétől hatályos, és a törvényi feltételektől eltérő magasabb felmondási időt és végkielégítést tartalmaz. Az Mth. 11. § (1) bekezdése szerint az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni. Az Mth. 11. § (1) bekezdése nem tesz különbséget a kollektív szerződés és a munkaszerződés között, mindkét esetben az „Mt. hatálybalépését követően kötött” szövegezés szerepel, azaz – alperesi értelmezés szerint – ezen átmeneti szabályozás abban az esetben érvényesül, amennyiben mind a kollektív szerződés, mind a munkaszerződés hatálybalépése 2012. július 1. előtti.

[16] Álláspontja szerint perbeli tény, hogy a felperes munkaviszonya az alperesnél 2017. január 1-én új munkaviszonyként jött létre, azaz az Mt. hatálybalépése utáni szabályok érvényesek rá. E munkaviszonyra kötelezően alkalmazandó az Mt. 205. §-a, azaz ezen új munkaviszony lezárásakor kizárólag a 2020. novemberében érvényes, az új munkaviszony hosszától függő KSZ szabályok szerinti felmondási idő és végkielégítés volt alkalmazható. Az ettől eltérő megállapodás – azaz a munkaszerződés 6. pontjának a magasabb felmondási időre és végkielégítésre való vonatkoztatása – az Mt. 205. §-a és az Mt. 27. §-a alapján semmis, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A semmisségre határidő nélkül bármelyik fél hivatkozhat, illetve a megállapodás semmisségét a bíróságnak hivatalból kell figyelembe venni. Ekként a munkaszerződés 6. pontjában foglalt, a vállalat csoporton belüli korábbi munkaviszonyok jogfolytonosságára irányuló megállapodás nem vonatkozott a magasabb felmondási idő és végkielégítés szerinti elszámolásra, hanem kizárólag más, a munkáltatónál működtetett juttatási elemekre. Az alperes álláspontja szerint a munkaszerződés 6. pontjának nem kellett konkrét megfogalmazást tartalmaznia, hogy mire vonatkozik a munkaviszonyok jogfolytonossága, mivel az Mt. 205. § tiltó rendelkezése minden, 2012. utáni, köztulajdonban álló munkáltatónál keletkezett új munkaviszonyra érvényes volt.

[17] A KSZ 1993. évtől hatályos, emiatt jogszerűen tartalmazhat magasabb mértéket mind a felmondási idő mind a végkielégítés vonatkozásában, a felperes munkaviszonya azonban nem jogfolytonosan állt fenn 1988. szeptember óta. A felperes cég1-vel 1988-ban létesített munkaviszonya 2014-ben közös megegyezéssel megszűnt. Ezt követően a felperes egy másik munkáltatónál, a cég1-nél állt munkaviszonyban, ahol a munkaviszony szintén közös megegyezéssel szűnt meg. Felperes 2017-ben újra a cég1-vel létesített munkaviszonyt, amelyre már érvényesült az Mt. 205. §-a szerinti tilalom. Ekként a 2017. januárjában indult, de a fizetés nélküli szabadság kieső idejét figyelembe vett jogszerző munkaviszonyban töltött idő mindössze 1 év 7 hónap volt a felmondás közlésének időpontjában.

[18] Hivatkozott arra, hogy az Mth. 11. §-ához fűzött jogalkotói részletes indokolás az Mt. 205. § (1) bekezdése vonatkozásában szintén az Mt. hatálybalépését megelőzően megkötött megállapodások érvényességét hangsúlyozza a korlátozó szabállyal szemben, rendelkezve azonban arról is, hogy a jogszabályba ütköző megállapodások semmissége az Mt. hatálybalépését követően kötött megállapodásokra érvényesül.

[19] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte a másodfokú bíróságot, hogy az elsőfokú bíróság ítéletét hagyja helyben. Perköltség igényét ügyvédi megbízási szerződés alapján 750.000 Ft-ban határozta meg azzal, hogy a jogi képviselő áfa levonásra nem jogosult.

[20] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, így az abból levont következtetései, jogi álláspontja is megalapozott. A KSZ megkötésére az Mt. hatálybalépése előtt, 1993-ban került sor, mely módosításokkal egységes szerkezetben van hatályban, így nem alkalmazható az Mt. 205. § (1) bekezdésében foglalt korlátozás az Mth. 11. § (1) bekezdésére figyelemmel.

[21] Az alperes fellebbezése nem megfelelően értelmezi az Mth. 11. § (1) bekezdését. Az elsődleges jogi tény az Mth. 11. § (1) bekezdése alkalmazhatóságának szempontjából az, hogy az Mt. hatálybalépésekor létezik olyan kollektív szerződés vagy munkaszerződés, amely az Mt-hez képest kedvezőbb szabályokat tartalmaz a munkavállalóra nézve a végkielégítés és a felmondási idő tekintetében (BH2022.1.19.). A felmondási idő és a végkielégítés tárgyában a köztulajdonban álló munkáltatók esetén az Mt. rendelkezéseitől eltérő megállapodások érvényben maradnak, a semmisség jogkövetkezményét csak az Mt. hatálybalépését követően megkötött ilyen irányú szerződésekhez fűzi. A jogalkotó az Mt. hatálybalépését követően állami tulajdonba került munkáltatókra nem alkotott speciális szabályt, ez arra utal, hogy nem kívánt eltérő feltételeket teremteni abból a szempontból, hogy a munkáltató az Mt. hatálybalépése idején vagy azt követően vált az Mt. 204. §-a szerinti munkáltatóvá. A felperes munkaviszonyának megszüntetése idején az alperesre az Mt. 204. §-a vonatkozott, így alkalmazni kell az Mth. 11. § (1) bekezdésében foglalt kivételt engedélyező átmeneti rendelkezéseket.

[22] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[23] A másodfokú bíróság az alperes fellebbezését a Pp. 376. § alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el, a Pp. 370. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési kérelem és

ellenkérelem korlátai között. A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (2) bekezdésének alkalmazására okot adó körülményt nem észlelt. A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) c) pontja bekezdése alapján gyakorolta.

[24] A másodfokú bíróság az alperes fellebbezésével összefüggésben a következőket emeli ki.

[25] A KSZ a végkielégítés és felmondási idő tárgyában a munkavállalóra az Mt-ben foglalt rendelkezésekhez képest kedvezőbb szabályokat tartalmaz. A KSZ 1. § 1. pontja szerint a KSZ hatálya – a vezérigazgató és helyettese kivételével – a cégl. és a cégl. munkavállalóra terjed ki. A KSZ 2. § 1. pontja a cégl-t és a cégl-t együttesen cégl-ként határozza meg. Ebből következik, hogy a KSZ rendelkezései ezen vállalat csoportra vonatkoztak. A KSZ 17. § 1. pontja a végkielégítés összegét cégl munkaviszonyban figyelembe veendő időszak alapján határozza meg. A fentiekből következik, hogy a KSZ 17. §-a alkalmazhatósága szempontjából nincs annak jelentősége, hogy a felperes a cégl-vel vagy a cégl-vel állt munkaviszonyban. Az pedig nem vitatott tény, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetésének időpontjában stratégiai igazgató munkakört töltött be, eltérően a korábbi vezérigazgatói, illetőleg vezérigazgató-helyettesi munkakörtől. Mindezek miatt a KSZ szabályait a felperesre is alkalmazni kellett.

[26] A 2016. december 5-én kelt munkaszerződés 6. pontja a KSZ rendelkezéseivel összhangban áll, a munkaszerződés 6. pontja a KSZ fenti rendelkezéseinek munkaszerződésben való rögzítése, nem csupán a felek külön megállapodása szerinti önálló szerződéses rendelkezés. A felperes jogviszonya jogfolytonos a KSZ és a munkaszerződés rendelkezése alapján. A fentiek mellett a felek a 2016. december 05-én kelt munkaszerződés 7. pontjában a cégl. hatályban lévő kollektív szerződésben foglalt szabályok alkalmazását külön is előírták a felperes munkaviszonyára.

[27] Az Mth. 11. § (1) bekezdése szerint az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni. Ez a rendelkezés egyfelől magában foglalja azokat eseteket, ahol kollektív szerződés is irányadó a felek jogviszonyára, másfelől azokat az eseteket is, ahol a felek jogviszonyára kizárólag a munkaszerződés az irányadó. Az Mth. 11. § (1) bekezdésének helyes értelmezése szerint azokban a jogviszonyokban, amelyekre 2012. július 1-jét megelőzően megkötött kollektív szerződés irányadó, a kollektív szerződés szerinti, munkavállalóra kedvezőbb szabályokat kell alkalmazni, abban az esetben is, amennyiben a munkaszerződés megkötésére 2012. július 01. után került sor. Ezt támasztja alá, hogy az Mt. 279. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. A 2012. július 1-jét megelőzően megkötött kollektív szerződés rendelkezései a 2012. július 1-jét követően kötött munkaszerződésekre is alkalmazandók. Az Mth. 11. § (1) bekezdésében megjelölt „és” kötőszó az olyan jogviszonyok szabályozása miatt szükséges, ahol kizárólag munkaszerződés szabályozza a felek jogviszonyát, ellenkező esetben az Mt. 279. § (3) bekezdése nem tudna érvényesülni.

[28] A fentiek szerint az Mth. 11. § (1) bekezdése alapján az Mt. 205. § (1) bekezdésétől és (2) a) pontjától jogszerűen el lehet térni a munkavállalóra kedvezően a felmondási idő és a végkielégítés tárgyában.

[29] Az alperes fellebbezésében a jogalapot vitatta, önmagában nem vitatta az elsőfokú eljárásban a felperes által hivatkozott KSZ 15. §-a szerinti felmondási idő mértékét és az arra járó távolléti díj összegszerűségét, nem vitatta a KSZ 17. §-a szerinti végkielégítés összegszerűségét.

[30] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1)-(2) bekezdései alapján helybenhagyta, és a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[31] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező alperest a Pp. 383. § (5) bekezdése, a Pp. 82. § (1) bekezdése, a Pp. 83. § (1) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) a) pontja, az IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján – általános forgalmi adó nélküli – 375.000 Ft összeg megfizetésére kötelezte, a felére mérsékelve a megjelölt 750.000 Ft ügyvédi megbízási díjat. A másodfokú bíróság az ügyvédi munkadíj meghatározása során figyelembe vette a másodfokú eljárásban kifejtett ügyvédi tevékenységet, a fellebbezési ellenkérelem hosszát, (az elsőfokú ítéletben kifejtett álláspontot helyesnek tartó) tartalmát és azt, hogy fellebbezési tárgyalás tartására nem került sor.

[32] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban felmerült illeték mértékét és összegét a Pp. 383. § (6) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése, a Pp. 102. § (1) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján határozta meg, az Itv. 39. § (1) bekezdése szerinti pertárgy érték alapján. A felmerült másodfokú eljárási illetéket a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pervesztes alperes köteles megfizetni.

[33] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2022. április 5.

Dr.Bartus Erika s.k  
a tanács elnöke

Dr.Várpalotai Tímea s.k.  
előadó bíró

Dr.Mózsa Gábor s.k.  
bíró