

A Kúria a dr. Körmendi Gabriella ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Horváth Zoltán ügyvéd által képviselt alperes ellen munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Pécsi Munkaügyi Bíróságnál 2.M.591/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Pécsi Törvényszék 1.Mf.21.454/2011/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Pécsi Törvényszék 1.Mf.21.454/2011/3. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, az államnak - felhívásra - 288.000 (kettőszáznyolcvannyolcezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes az alperesnél 1983. április 14-étől fennálló munkaviszonyát 2011. május 18-án kelt május 25-én kézbesített rendkívüli felmondásával megszüntette. Miután ezt nem fogadta el, 2011. augusztus 16-án a munkáltató is rendkívüli felmondással élt. A felperes keresete a munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítására és ennek jogkövetkezményei alkalmazására, valamint annak megállapítására irányult, hogy a munkáltatói rendkívüli felmondás hatálytalan. A Pécsi Munkaügyi Bíróság 2.M.591/2011/5. számú ítéletében megállapította, hogy a felperes jogszerűen szüntette meg rendkívüli felmondással a munkaviszonyát, ezért kötelezte az alperest felmondási időre járó átlagkereset és végkielégítés késedelmi kamatokkal történő megfizetésére. Megállapította, hogy az alperes rendkívüli felmondásához nem fűződik joghatály. Kötelezte az alperest a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó igazolások kiadására, marasztalta továbbá perköltségben és eljárási illetékben. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes adminisztrátor, anyaggazdálkodó és anyagkönyvelő munkakörben állt alkalmazásban és pénztárosi feladatokat is ellátott. 2010. január 1-jétől 120.000 forint volt a havi személyi alapbére. A munkáltató 2010. október 1-jétől a felperest 30.000 forintos alapbérrel foglalkoztatta volna tovább. Ezen ajánlat visszautasítását követően alperes vezérigazgatója 2010. szeptember 30-án értesítette a felperest, hogy 2010. október 1-jével áthelyezte öntödei segédmunkás munkakörbe havi személyi alapbérét 73.500 forintban állapítva meg. A munkáltatói intézkedés indokolása szerint a pénzügyi és gazdasági nehézségek miatt pénztárosi és anyagkönyvelői munkakörét megszüntették. A felperes az áthelyezést nem fogadta el, erről a munkáltatót a 2010. október 14-én kézbesített levelében tájékoztatta. A felperes 2010. október 16-ától 2010. december 18-

áig táppénz, betegszabadság és rendes szabadság okán volt távol a munkából. Ezen távollétekre a munkáltató nem a 120.000 forintos személyi alapbérrel számolta el a járandóságait, ezért a felperes felhívta 2011. április 27-én a munkabér-különbözet megfizetésére. A felperes a 2011. május 18-án kelt és 2011. május 25-én kézbesített rendkívüli felmondással megszüntette a munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, amikor nem fizette meg részére hosszabb idő óta folyamatosan a megállapodás szerinti munkabérét. Kifejtette továbbá, hogy az egyoldalú munkaszerződés-módosítást jogszabályba ütközőnek tartja, ezért a munkabér-csökkenés is jogellenes. Az alperes 2011. augusztus 16-án nem fogadta el a munkavállalói rendkívüli felmondást, majd az 1983. április 14-étől fennálló felperesi jogviszonyt 2011. augusztus 16-ával rendkívüli felmondással megszüntette arra hivatkozással, hogy 2011. május 19-étől igazolatlanul volt távol a munkájából. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felek írásba foglalt megegyezése hiányában nem történt az Mt. 82. § (1) és (3) bekezdésének megfelelően munkaszerződés-módosítás, ezért a felperes az érvényes munkaszerződésének megfelelő 120.000 Ft/hó személyi alapbérrel számolt munkabérre volt jogosult 2010. október 1-jét követően is. A munkáltató az Mt. 102. § (1) bekezdésbe és a 142. §-ba foglalt lényeges kötelezettségét szegte meg azzal, hogy nem a munkaszerződés szerinti bért fizette meg a felperesnek. Ezzel az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjára alapított rendkívüli felmondásra a felperesnek alapos okot szolgáltatott, aki így jogszerűen élt a munkaviszonya azonnali hatályú megszüntetésére irányuló jogával. Nem esett késedelembe sem, mert az Mt. 96. § (4) bekezdésben foglalt tizenöt napos szubjektív határidőt nem mulasztotta el, a munkáltató kötelezettségszegése ugyanis folyamatos volt. A rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítására irányuló keresetét is határidőben nyújtotta be. Arra tekintettel, hogy a felperes 2011. május 25-én közölt rendkívüli felmondásával a munkaviszonyát már megszüntette, így az alperes rendkívüli felmondása joghatás kiváltására nem volt alkalmas. Az Mt. 96. § (7) bekezdés alapján rendelkezett a jogszerű munkavállalói felmondás jogkövetkezményeiről. A felperes fellebbezése folytán eljáró Pécsi Törvényszék 1.Mf.21.454/2011/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest a felperes másodfokú perköltsége, valamint az állam javára az illeték megfizetésére. Álláspontja szerint a munkaügyi bíróság a tényállást helyesen állapította meg, és helytállóan fejtette ki döntésének indokait. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 254. § (3) bekezdésére utalással a Pp. 253. § (2) bekezdés alapján helybenhagyta. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság helyes következtetést vont le arról, hogy a munkakör és a személyi alapbér tekintetében a felek között a szerződés módosítása közös megegyezés hiányában az Mt. 82. § (1) bekezdése szerint nem jött létre. Ezért a felperes az eredeti munkaköre szerinti foglalkoztatásra és ennek

megfelelő díjazásra volt jogosult. Az ezzel ellentétes bérelszámolással a munkáltató folyamatos jogsértést követett el, ezért a munkavállaló rendkívüli felmondása nem késett el. A másodfokú bíróság álláspontja szerint alaptalan az alperes érvelése, miszerint csak akkor érvényesíthette volna jogszerűen a felperes az igényeit, ha a munkáltató áthelyezésre vonatkozó intézkedését külön megtámadja a bíróság előtt. A szerződésmódosítás ugyanis érvényesen nem jött létre a felek megállapodása hiányában, ezért okszerűen és valós indokra alapítottan élt a munkavállaló a rendkívüli felmondás jogával az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja alapján. A felperes a sérelmezett munkáltatói intézkedéssel szemben történő igényérvényesítéssel az Mt. 202. § (1) bekezdés a) pontjára tekintettel sem késett el, mert a munkáltató intézkedése jogorvoslatra vonatkozó tájékoztatást nem tartalmazott, ezért az elévülésre vonatkozó szabályok az irányadók.

A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel annak hatályon kívül helyezését kérve.

Hivatkozása szerint a kereset elkészült, ezért azt a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontja alapján, figyelemmel az Mt. 96. § (4) bekezdésére, el kellett volna utasítani. A munkakör változással járó bérváltozás nem értelmezhető a munkáltató részéről folyamatos mulasztásnak. Az áthelyezést mint munkáltatói intézkedést a felperes 30 napos határidőben keresettel nem támadta meg. Ezzel elfogadta az áthelyezés tényét, melyet az a körülmény is erősít, hogy a munkáltatói intézkedés miatt sem élt kellő időben rendkívüli felmondással. A törvényszék jogszabálysértően rótt fel az alperesnek az áthelyezkedési intézkedésben a jogorvoslat hiányát, mert erre vonatkozóan a Munka törvénykönyve nem tartalmaz rendelkezést. Az áthelyezés más munkakörbe és az ahhoz fűződő bércsökkenés nem egymástól független munkáltatói intézkedés volt, ezért azokat csak együtt lehet értelmezni. Az áthelyezéssel a munkáltató jóhiszeműen járt el, munkalehetőséget biztosított a felperesnek. A munkavállaló viszont e követelményt megsértette, amikor egyetlen napot sem dolgozott az új munkakörében. Álláspontja szerint a rendes szabadság igénybevétele azonban a munka felvételének minősül.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Alaptalanul hivatkozott az alperes a felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a keresetlevelet elkészettség okán idézés kibocsátása nélkül el kellett volna utasítani. A munkavállalói rendkívüli felmondás a közléssel, azaz 2011. május 25-én hatályosult [Mt. 6. § (4) bekezdés]. Az ettől számított Mt. 202. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt 30 napos keresetindítási határidőn belül nyújtotta be a felperes a rendkívüli felmondása jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei tárgyában a keresetét (2011.

június 7.). Ezért a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontjának alkalmazására nem volt lehetőség. Az Mt. 96. § (4) bekezdésben foglalt rendkívüli felmondásra nyitva álló tizenöt napos határidő megtartottsága a munkaviszony megszüntetés jogszerűsége körében értékelendő körülmény, így annak elmulasztása nem a per megszüntetését, hanem a kereset elutasítása jogkövetkezményét vonná maga után. Elkésztettségre azonban az alperes alaptalanul hivatkozott. Az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást arról, hogy a felperes rendkívüli felmondása indokát képező, az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontját megalapozó munkáltatói lényeges kötelezettségszegés az érvényes munkaszerződéstől eltérő bérfizetésben mint folyamatos kötelezettségszegésben állt, ezért annak fennállta alatt a bírói gyakorlat szerint az igényérvényesítés késedelméről nem lehet szó (246.EH.). Alaptalan az alperes azon érvelése is, miszerint azzal, hogy a felperes az „áthelyezési” intézkedés ellen 30 napon belül jogorvoslattel nem élt, a rendkívüli felmondással is elkésztett, mivel ezen intézkedés volt az alapja a bércsökkenésnek. A felperes keresete nem a munkáltató áthelyezésre vonatkozó intézkedésének hatályon kívül helyezését célozta, hanem a munkáltató Mt. 102. § (1) bekezdésébe ütköző munkaszerződés szerinti foglalkoztatási és (4) bekezdésben foglalt munkabérfizetési kötelezettsége folyamatos megszegésére, egyben az Mt. 82. § (1) bekezdésbe ütköző jogellenes munkáltatói intézkedésre alapított rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítását kérte. Az ezzel kapcsolatos igényérvényesítéssel a fentebb kifejtettek szerint pedig nem esett késedelembe. Alaptalanul hivatkozott a munkáltató a kötelezettségszegés hiányára azon az alapon, hogy a munkaszerződés-módosítást a munkavállaló ráutaló magatartással elfogadta. Ennek ellentmond a bíróságok által helyesen értékelt keresetlevél mellékleteként csatolt 2010. október 8-án kelt felperesi levél, valamint a 2011. április 27-ei felszólítás. Ezen körülményekből tehát nem lehetett azt megállapítani, hogy a felek akarata egybehangzóan a munkaszerződés munkakört és munkabért érintő módosítására irányult volna. A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta. Kötelezte a pervesztes alperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdés alapján a felülvizsgálati eljárási illeték viselésére.

Budapest, 2013. február 13.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő