

A Kúria a dr. Reiniger Balázs ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Balla-Faredin Márk ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondási időre járó átlagkereset megfizetése iránt a Pécsi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.1012/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.446/2012/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. október 2. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.446/2012/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és a Pécsi Munkaügyi Bíróság 1.M.1012/2011/6. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 200.000 (kettőszázezer) forint és 54.000 (ötvennégyezer) forint áfa együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 683.860 (hatszáznyolcvanháromezer-nyolcszázhatvan) forint másodfokú és 854.800 (nyolcszázötvennégyezer-nyolcszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes 2002. november 1-jén létesített munkaviszonyt a M.K.R.-nél gazdasági igazgató munkakörre, határozatlan időre. Munkaszerződésének pontjában a felek abban állapodtak meg, hogy amennyiben a felperes munkaviszonya a munkáltató részéről rendes felmondással kerül megszüntetésre, egy évet meg nem haladó munkaviszony esetén 4 hónap, három évet meg nem haladó munkaviszony esetén 6 hónap, 3 évet meghaladó munkaviszony esetén pedig 10 hónap felmondási idő illeti meg. A munkaszerződés pontja tartalmazta, hogy a munkaviszony megszűnése, illetőleg megszüntetése esetén az utolsó munkában töltött napon köteles a munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggő okmányait kiadni, és a részére járó valamennyi esedékes pénzbeli juttatást kifizetni. A munkaszerződést az alperes részéről P.B. vezérigazgató írta alá.

2004. október 1-jével az M. Zrt-ből kivált a M.Ö. Zrt., ennek következtében mind P.B. vezérigazgató, mind a felperes munkaviszonya az M.Ö. Zrt-nél folytatódott.

A felperes részére 2004. május 6-án azt az értesítést küldték, hogy az eddigi hűségjutalom juttatást alapbéresítették, és a hűségjutalom százalékaival megnövelt összeg 2004. április 1-jétől kezdődően 369.300 forint, az összesítés más, a munkaszerződést érintő változást nem tartalmazott.

2004. október 1-jén, 2005. július 4-én, 2006. március 13-án és 2007. május 7-én a munkaszerződés módosítására került sor.

A 2008. június 2-án „munkaszerződés-módosítás” elnevezéssel készült közös megegyezés szerint 2008. január 1-jei hatályba lépéssel

módosították a felperes munkaszerződését. Ezen irat szerint a munkaköre gazdasági igazgató heti 40 órás munkaidővel, személyi alaphére havi bruttó 540.000 forint, munkavégzésének helye pedig P.,E.L.u.. Az irat rögzítette, hogy a felperes munkaviszonya határozatlan időre jött létre, és hogy a részére járó munkabért és egyéb járandóságot a munkáltató havonta számolja el és a tárgyhónapot követő hónap 10-éig folyószámlájára utalja. A módosítás szerint „ezen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka törvénykönyve, illetve a hatályos Kollektív Szerződés az irányadó”.

2008. június 16-án B.ZS.-t nevezték ki az alperes vezérigazgatójának, aki tájékoztatást kért a munkavállalók munkaszerződéseinek alakulásáról. A felperes olyan tájékoztatást adott az új vezérigazgatónak, hogy a munkaszerződéseket a 2008-as évben egységesítették.

2009. november 26-án kihirdetésre került a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény. Ennek 7. § (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő - a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a 3 hónapot nem haladja meg. A törvény azt is kimondja, hogy a fenti korlátozást tartalmazó rendelkezést a törvény hatályba lépését követően kötött, vagy a javadalmazásra vonatkozó részében módosított munkaszerződésekre kell alkalmazni.

A tulajdonos felhívására, illetve a 175/2009. (VIII.29.) Korm. rendelet előírása alapján 2009. szeptember 15-én, 2010. szeptember 30-án, valamint 2011. január 1-jén fennállt állapotokról az alperes táblázatokat készített, először a felperesre vonatkozóan 45 nap, a 2010. november 12-ei táblázatban pedig 50 nap felmondási időt rögzített, és ezen kimutatást közzétette. Az elkészített táblázatokat a felperesnek bemutatták, aki az abban szereplő adatokat nem kifogásolta, arra megjegyzést nem tett.

2010. szeptember 17-én az alperes vezérigazgatója a felperes munkaviszonyát rendes felmondással megszüntető írásbeli intézkedést készített, amelyben a felmondási időt 50 napban határozta meg.

A felmondási időre járó bér címén - figyelemmel a felperes 1.016.550 forint havi átlagkeresetére - a felperes részére 1.617.239 forint került kifizetésre.

A felperes a keresetében 10 havi felmondási időre járó átlagkereset megfizetését kérte az alperestől, figyelembe véve az 50 napos felmondási időre kifizetett összeget is.

A Pécsi Munkaügyi Bíróság 1.M.1012/2011/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 8.548.261 forint és annak kamatai megfizetésére. Az alperest perköltség és illeték viselésére is kötelezte.

A munkaügyi bíróság ítéletében utalt az Mt. 13. §-ának (3) bekezdésében foglaltakra, valamint a 82. § (1) bekezdésére. Hivatkozott továbbá a 2009. évi CXXII. törvény 7. § (2) bekezdés,

8. § (4) bekezdés, és a 9. § (2) bekezdésében rögzítettekre.

A munkaszerződés-módosítás tekintetében a bírói gyakorlat szerint a felek az Mt. 82. § (1) bekezdés rendelkezését figyelembe véve állapodhatnak meg, azonban a megállapodás módosításának a korábbi, hatályos munkaszerződés minden lényeges pontja tekintetében egyértelműnek, határozottnak, időben behatároltnak kell lennie. A 2008. június 2-ai keletű munkaszerződés-módosításnak elnevezett megállapodás létrejöttékor P.B. volt az alperes felett a munkáltatói jogkört gyakorló vezérigazgató, aki a meghallgatása során állította, hogy az M. Zrt.-ből történő kiválást követően az M.Ö. Zrt. a felperes munkaviszonyát jogfolytonosnak tekintette.

A munkaügyi bíróság P.B. előadásából is arra következtetett, hogy a felek az alap-munkaszerződést a személyi alapbér összegét kivéve nem változtatták meg.

Megállapítható volt, hogy a 2009. szeptember 15-ei táblázaton olyan adatkérés szerepelt, amely a végkielégítés és a felmondási idő Mt., illetve Kollektív Szerződés szerinti időtartamát kérte feltüntetni, a munkaszerződésben ezek konkrét időtartamáról kérdés nem szerepelt.

Az alperes hivatkozott arra is, hogy a Ptk. 4. § (4) bekezdése mint háttérjogszabály kimondja, hogy saját felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A bíróság álláspontja szerint a felperesnek felróható volt az, hogy az alap-munkaszerződésbe foglaltak ellenére a táblázatokon más adat szerepeltetését nem észrevételezte, nem intézkedett a módosítás tárgyában, ez a körülmény azonban a munkajogi anyagi jogszabály [Mt. 13. § (3) bekezdés, Mt. 92. § (2) bekezdés, Mt. 82. § (1) bekezdés] előírásainak megfelelő munkaszerződési elem mellőzésének lehetőségét nem biztosítja.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.446/2012/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította, és mellőzte az alperes perköltségben és le nem rótt eljárási illetékben marasztalását. Kötelezte a felperest együttes első- és másodfokú perköltség, valamint első- és másodfokú eljárási illeték viselésére.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felek a munkaszerződésben a felmondási idő vonatkozásában az Mt. 92. § (2) bekezdésében meghatározott mértéktől eltértek, ami nem ütközött az (1) bekezdés rendelkezéseibe. A 2008. június 2-án kelt munkaszerződés-módosítás a 6. pontban úgy rendelkezett, hogy a szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve a kollektív szerződés az irányadó. Az eredeti szerződés eltérő rendelkezéseinek fenntartására nem utalt, ennek értelmezésében volt a felek között a vita.

A 2008. június 2-án aláírt módosítás szövegéből az tűnik ki, hogy az ebben a szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. és a kollektív szerződés előírásait kell alkalmazni. Az eredeti munkaszerződésre csak annyi utalás van, hogy azt jogfolytonosnak tekintik, e szerződéseknek az egymáshoz való viszonyát, egyes rendelkezéseiknek ellentmondásosságát kellett a bíróságoknak

értelmezniük. A felek szerződéses akaratát a Munka törvénykönyvének a munkaszerződés módosítására irányadó szabályainak megfelelően kellett értelmezni. Az Mt. 82. § (1) bekezdésének vizsgálata körében az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott arra, hogy a megállapodásnak a korábban hatályos munkaszerződés minden lényeges pontja tekintetében egyértelműnek, határozottnak és időben behatároltnak kell lennie.

Ilyen egyértelmű és határozott kitétel a munkaszerződés-módosítás pontja, amely felülírta az eredeti szerződés pontjának a felmondási időre irányuló eltérő rendelkezéseit. Ez következik a másodfokú bíróság álláspontja szerint a felek megállapodásának szövegéből, ahogyan azt az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint érteni kellett.

Következik abból is, hogy amíg a szerződő felek az alperes személyében bekövetkezett jogutódlás kapcsán a 2004. október 1-jén kelt megállapodásukkal a munkaszerződésbe foglalt megállapodás érvényességére kifejezetten hivatkoztak, a 2008. június 2-ai módosításban ilyen utalás nincs.

A felperes sem tekintette 2008. június 2-a után irányadónak a munkaszerződése pontját, amit jelez az a tény, hogy amikor az alperes által a 175/2009. (VIII.29.) Korm. rendelet alapján készített táblázatokból első ízben 2009. szeptember 15-én tudomást szerzett az ő vonatkozásában közzétett adatok között arról, hogy a munkáltató 45, később 50 napban jelölte meg a felmondási időt, az ellen nem tett ellenvetést, nem hivatkozott az eredeti megállapodásra.

Nem lehetett ellentétesen értékelni P.B.-nek, az alperes korábbi vezérigazgatójának tanúvallomását a módosítás értelmezésére vonatkozóan, mert a szerződést a felperessel együtt aláíró munkáltatói képviselőnek tudnia kellett, hogy a pont - azzal, hogy nem utalt a munkaszerződésre, hogy nem vonta ki annak eltérő rendelkezéseit a módosítás hatálya alól - a korábbi megállapodásnak az Mt-től, illetve a kollektív szerződéstől eltérő kitételeit felülírta.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal szemben azt a következtetést vonta le, hogy a felperesnek nem jár a 2002. október 31-én megkötött munkaszerződés pontjában írt felmondási időre járó bér, ez alapján a 10 havi átlagkereset. Az elsőfokú ítéletet ezért a másodfokú bíróság megváltoztatta és a keresetet elutasította.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az ügyben eljáró első- vagy másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta.

A felülvizsgálati érvelés szerint a másodfokú bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütköző, okszerűtlen és iratellenes döntést hozott.

Az elsőfokú bíróság állapította meg helyesen, hogy az eredeti munkaszerződés pontja a felmondás időpontjában változatlanul

érvényben volt. Az alperes által hivatkozott 2008. január 1-jei és 2009. január 1-jei hatályú munkaszerződés-módosításokat tartalmazó okiratok elnevezése egyértelműen „munkaszerződés-módosítás”. Ezen okiratok még csak utalást sem tartalmaznak arra, hogy az eredeti munkaszerződést a változásokkal egységes szerkezetbe foglalják, vagy az eredeti munkaszerződés rendelkezéseit hatályon kívül helyeznék és teljesen új munkaszerződésnek minősülnének. A szerződés módosítások valójában csak a béremeléseket rögzítették.

A Ptk. 240. §-ának (2) bekezdése szerint „a tartalmában vagy jogcímében megváltozott szerződésnek a módosítással nem érintett része változatlan marad”. Ahhoz tehát, hogy a munkaszerződés-módosítás hatályon kívül helyezze az eredeti munkaszerződés pontját, ezt a munkaszerződés-módosításnak kifejezetten rögzítenie kellett volna. Helytelen és a hivatkozott Ptk. 240. § (2) bekezdésével ellentétes az az álláspont, hogy ahhoz, hogy az eredeti szerződés nem érintett rendelkezései a módosítást követően is hatályban maradjanak, ezt a tényt kifejezetten rögzíteni kellett volna a módosító okiratban.

Tekintettel arra, hogy a 2008. január 1-jei és a 2009. január 1-jei hatályú munkaszerződés-módosítások nem rögzítettek kifejezetten eltérést az eredeti munkaszerződés pontjához képest, ezért az változatlanul hatályban maradt. A módosítások pontjának rendelkezése, amely szerint a nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve a kollektív szerződés az irányadó, egyáltalán nem értelmezhető olyan kifejezett rendelkezésként, ami az eredeti munkaszerződés-módosítással nem érintett részeket felülírná.

A Ptk. 207. § (4) bekezdése alapján a jogról való lemondást kiterjesztően értelmezni nem lehet, vagyis csak kifejezett és félreérthetetlen nyilatkozatot lehet jogról való lemondásként értelmezni. Figyelemmel arra, hogy a 2008. január 1-jei és 2009. január 1-jei hatályú munkaszerződés-módosítások egyáltalán nem tekinthetők kifejezett és egyértelmű nyilatkozatnak abban a tekintetben, hogy a felperes lemondott volna az eredeti munkaszerződés alapján őt megillető 10 hónap felmondási időről, a munkaszerződés-módosítást nem lehet joglemondásként értelmezni.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 76. § (7) bekezdés f) pontjában rögzítettekre, valamint a 76/B. § (2) bekezdésére. Az a tény, hogy az alperes nem adott tájékoztatást a felperesnek, azt támasztja alá, hogy nem állt szándékában a felmondási idő módosítása.

A felperes hivatkozott a BH.2005.118. számú eseti döntésre, amely kimondja, hogy „a munkaszerződés módosítása - ezen belül a jogviszony időtartamára vonatkozó kikötés megváltoztatása - csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyított a feleknek erre a feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása”.

Tekintettel arra, hogy a Ptk. 207. § (1) bekezdése alapján a szerződési nyilatkozat értelmezése során a felek feltehető akaratát kell alapul venni, a másodfokú bíróság a Ptk. 207. § (1) bekezdését teljesen figyelmen kívül hagyva és a Pp. 206. § (1) bekezdését is

súlyosan megsértve járt el, amikor P.B. tanúvallomását kirekesztette a bizonyítékok köréből, illetve a felek feltehető szerződéses akaratát nem megfelelően értékelte. A másodfokú bíróság megsértette a Pp. 221. § (1) bekezdése szerinti indokolási kötelezettséget is arra nézve, hogy miért mellőzte a bizonyítékok köréből P.B. tanúvallomását, ugyanis az ítélet erre nézve egyáltalán nem tartalmaz indokokat.

A Pp. a „kvázi viszontkereset” jogintézményét nem ismeri, az alperesnek az egyenlő bánásmódra vonatkozó, a másodfokú eljárásban előterjesztett érvelése az eljárásjogi rendelkezésre tekintettel nem volt vizsgálható.

Az egyenlő bánásmód követelményébe ütközés okán való semmisségre, illetve érvénytelenségre vonatkozó alperesi érvelés érdemben is megalapozatlan.

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

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felek 2002. október 31-én munkaszerződést kötöttek, amelynek pontja szerint a munkaviszonynak a munkáltató részéről rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő a munkavállaló 3 évet meghaladó munkaviszonya alapján 10 hónap.

A felek a munkaszerződés jogfolytonosságát elismerve több alkalommal módosították a szerződést. A 2008. június 2-ai és a 2009. április 26-ai szerződésmódosítás 6. pontja egyezően úgy fogalmaz, hogy „a szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve a hatályos kollektív szerződés az irányadó”.

A felülvizsgálati kérelem helytállóan utalt a Ptk. 240. § (2) bekezdésében foglaltakra, amely szerint a tartalmában vagy jogcímében megváltoztatott szerződésnek a módosítással nem érintett része változatlan marad. Ebből következően a munkaszerződés módosításának kifejezetten hivatkozást kellett volna tartalmaznia arra, hogy a munkaszerződés pontjában foglaltakat már nem tekinti irányadónak.

A Ptk. 207. §-ának (4) bekezdése szerint a jogról való lemondást kiterjesztően értelmezni nem lehet, vagyis csak a kifejezett és félreérthetetlen nyilatkozatot lehet ilyenként értelmezni. Ezzel összefüggésben is helytálló a felülvizsgálati érvelés, mivel a felperes részéről nem hangzott el kifejezett nyilatkozat a joglemondást illetően, a vizsgált munkaszerződés-módosításokból pedig ugyancsak nem vonható le erre következtetés. Nem alkalmas a joglemondás megállapítására az a tény sem, hogy a tulajdonos által elrendelt vizsgálat alapján készült kimutatásban (táblázat) a felperes részére 45, majd 50 nap felmondás idő került rögzítésre anélkül, hogy a felperes azt kifogásolta volna. Ezen felperesi magatartásnak önmagában a szerződésben foglaltak érvényességére nem lehet kihatása. A jogvita eldöntése szempontjából nem volt figyelmen kívül hagyható P.B. volt vezérigazgató tanúvallomása, aki úgy nyilatkozott, hogy „a 2008. június 2-ai keletű munkaszerződés-

módosítás időpontjában a felperes eredeti munkaszerződésének, az alapszerződésnek a megváltoztatására semmiféle szándék bennem nem volt, mint munkáltató képviselőjében" (jegyzőkönyv, 3. oldal 2. bekezdés).

Az utóbb vezérigazgatói tevékenységet ellátó B.ZS. is úgy nyilatkozott a tanúvallomásában, hogy „a 2009. április 27-ei munkaszerződés-módosítás alkalmával miután én ezt megelőzően már olyan tájékoztatást kaptam, hogy egységesítették a munkaszerződéseket, a felperes korábbi, 2008. évi munkaszerződésének további érvényességét vélelmeztem a munkabér kivételével" (sorszámú jegyzőkönyv, 2. oldal utolsó bekezdés).

Mindezekből következően nem állapítható meg ítéleti bizonyossággal, hogy a felek szándéka arra irányult volna, hogy a felperes részére a 2002. október 21-én kelt munkaszerződésben foglalt felmondási időtől eltérő szabályokat határozzanak meg. A 2009. november 26-án kihirdetett, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékos működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 7. §-ának (2) bekezdésében meghatározott korlátozó szabály pedig a 9. § (2) bekezdése alapján csak a törvény hatályba lépését követően kötött, vagy a javadalmazásra vonatkozó részében módosított munkaszerződésre volt alkalmazható, így a törvényi szabályozás változása sem érinthette a felperes munkaszerződésének módosítását. Mindebből következően pedig az elsőfokú bíróság jutott helytálló megállapításra.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

Az alperes együttes másodfokú és felülvizsgálati költség fizetésére köteles a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján, míg illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (2) bekezdése szerint kell fizetnie.

Budapest, 2013. október 2.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró
A kiadmány hitelével:Nné tisztviselő