

## MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN !

A Szegedi Munkaügyi Bíróság a Dr. Szatmári Sándor ügyvéd által képviselt felperes neve felperes címe szám alatti lakos felperesnek - a Dr. Demeter Attila ügyvéd által képviselt **alperes neve alperes címe** szám alatti székhelyű alperes ellen rendkívüli felmondás miatt indított perében az alulírott helyen és napon meghozta a következő

### Í T É L E T E T

A bíróság kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 475.000 (Négyszázhetvenötezer) Ft munkabért, valamint ezen összegnek 2005. augusztus 26-tól a kifizetés napjáig járó minden naptári félév teljes idejére az adott naptári félévet megelőző napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát.

Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 200.000 (Kettőszázezer) Ft perköltséget.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek a Csongrád Megyei Bírósághoz. A fellebbezést három példányban a Szegedi Munkaügyi Bíróságnál kell előterjeszteni.

Ha a fellebbezés csak az ítélet indokolása ellen irányul, azt a megyei bíróság tárgyaláson kívül bírálhatja el, de a fellebbezésben a tárgyalás megtartását kérheti a fellebbező fél.

Ha a fellebbezés csak a perköltség viselésére, vagy összegére, a kamat fizetésére, illetve a teljesítési határidőre vonatkozik, azt a megyei bíróság tárgyaláson kívül bírálhatja el, de a fellebbezésben a tárgyalás megtartását kérheti a fellebbező fél.

### I N D O K O L Á S

A bíróság a következő tényállást a peres felek előadásai, a per iratai és az ide csatolt 2. M. 10/2006. számú per iratai alapján állapította meg.

A felperes 2004. június 30-tól állt az alperes alkalmazásában gazdasági vezető munkakörben. Munkaszerződése határozott időre, egy évre szólt. A határozott idő lejártakor a felek további egy évvel meghosszabbították a felperes munkaviszonyát.

A 2004. június 30-án kötött munkaszerződés 8. pontja előírja, hogy a jelen munkaszerződésben rögzített munkabért évente egy alkalommal a felek felülvizsgálják, annak emelésére - rendkívüli helyzet kivételével - minimálisan az előző évi infláció mértékének megfelelően sor kerül. Miután a munkaviszonyból egy év eltelt és a munkaszerződés újabb egy évre meghosszabbításra került, aktuálissá vált volna a 8. pont teljesítése, ez azonban 2005. augusztus végéig elmaradt. Ezért a felperes 2005. augusztus 25-én kelt rendkívüli felmondásával munkaviszonyát 2005. augusztus 31-i hatállyal megszüntette. A rendkívüli felmondásban utalt a munkabér felülvizsgálatának elmaradására, és arra, hogy ennek következtében 2005. július 1-től a munkáltatónak 32.300 Ft/hó összeggel kellett volna a munkabérét megemelni minimálisan. Ezt azonban a társaság elmulasztotta. Emiatt kényszerült arra, hogy a határozott idejű munkaszerződését a munkáltató súlyos szerződésszegésére alapozva rendkívüli felmondással megszüntesse.

Az alperes a rendkívüli felmondást - az abban foglaltak elfogadása nélkül - átvette 2005. augusztus 26-án. 2005. augusztus 29-én az ügyvezető írásban reagált a felperes rendkívüli felmondására, vitatva az abban foglalt indok valóságát, illetve okszerűségét, tudomásul véve azonban a munkaviszony ilyen módon való megszüntetését.

Az alperes ezt követően a rendkívüli felmondás jogellenessége miatt, a jogellenességből eredő igénye érvényesítése iránt a munkaügyi bírósághoz keresetet nem terjesztett elő.

A felperes utolsó négy negyedévi átlagkeresete 475.000 Ft volt.

A felperes 2006. január 5-én kelt és a bírósághoz 2006. január 9-én érkezett keresetében elsődlegesen azt kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a 2005. szeptember 1-től a határozott idő lejártáig, vagyis 2006. június 30-ig terjedő időszakra eső és havi 475.000 Ft-tal számított, összesen 4.750.000 Ft megfizetésére. Elsődleges keresetét azzal indokolta, hogy a munkáltató jogorvoslattal a rendkívüli felmondással szemben nem élt, ezért a felperes igényelheti a munkavállaló rendkívüli felmondása esetére az Mt-ben felsorolt juttatásokat, vagyis a felmondási időre járó átlagkeresetet, a végkielégítést és felmerült kárát. Ebből eredően álláspontja szerint igényt tarthat a határozott időből hátralévő időre eső munkabérére.

Másodlagosan azt kérte, hogy a bíróság kártérítés címén kötelezze az alperest 2005. november 30-tól a felperes által keresett havi 57.000 Ft bér és a 475.000 Ft különbözetének 2006. január 1-től pedig havi 62.500 Ft és a 475.000 Ft különbözetének megfizetésére. Utóbb másodlagos keresetétől elállt.

Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Álláspontja szerint a felperes jogellenesen élt rendkívüli felmondással, ezért őt nem illetik meg a munkavállaló rendkívüli felmondása esetére előírt juttatások. Vitatta, hogy ilyen esetben a munkáltatónak kellene jogorvoslattal élnie a rendkívüli felmondással szemben. Álláspontja szerint a juttatások csak akkor illetnék meg a felperest, ha a munkáltató elfogadta volna a rendkívüli felmondást, márpedig erre nem került sor, hiszen a munkáltató válaszelevelében vitatta az indokolásban foglaltakat.

A felperes keresete az alábbiak szerint részben alapos, túlnyomórészt azonban alaptalan.

Az Mt. 202. § (1) bekezdés c.) pontja értelmében a keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított 30 napon belül lehet előterjeszteni a rendkívüli felmondással kapcsolatban.

E jogszabályi rendelkezés a jogorvoslati lehetőséggel kapcsolatban nem tesz különbséget munkáltatói, illetve munkavállalói rendkívüli felmondás között, a mondat megfogalmazásában nem használja sem a munkáltató, sem a munkavállaló kifejezéseket, hanem általánosságban beszél intézkedésről, illetve rendkívüli felmondásról. Ebből következően viszont a feleket azonos módon és azonos feltételek mellett illeti meg jogorvoslati lehetőség a másik fél rendkívüli felmondása esetére.

Mindemellett sértené az ügyfélegyenlőség elvét is, ha valamelyik félnek a törvény hátrányosabb, vagy előnyösebb jogorvoslati lehetőséget biztosítana. Hangsúlyozandó azonban, hogy a fenti jogszabályi rendelkezésből nem is következik semmiféle megkülönböztetés e téren a munkáltató és munkavállaló között.

A bíróság álláspontja szerint tehát - a hivatkozott rendelkezés nyelvtani értelmezéséből és az ügyfélegyenlőség elvéből kiindulva - a rendkívüli felmondással kapcsolatban biztosított bírói út a munkaviszony alanyait - tehát mind a munkavállalót, mind a munkáltatót - egyenlő feltételek mellett illeti meg. Ennek alapján a munkáltató, ha a munkavállalói rendkívüli felmondással szemben annak kézhezvételétől számított 30 napon belül nem terjeszt elő keresetet, a munkavállaló rendkívüli felmondása „jogerőre emelkedik” és a munkáltató utóbb nem hivatkozhat eredményesen arra, hogy a munkavállaló rendkívüli felmondása jogellenes volt.

Kétségtelenül rögzült a bírói gyakorlatban ezzel ellentétes álláspont is, mely az alperes által hivatkozott Legfelsőbb Bírósági döntésből kiolvasható (BH. 1998.556.). Ez az álláspont összefüggésben van az MD II. 543. számú döntésben leírt azon nézettel, mely szerint, ha a munkavállaló rendkívüli felmondása jogellenességének megállapítása iránt nyújt be keresetet a munkáltató, a pert meg kell szüntetni, mert a kereset nem igény érvényesítésére irányul és a megállapítási per feltételei sem állnak fenn. Az Mt. jelenleg hatályos 101. § alapján azonban amennyiben a munkáltató a munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűségét vitatja, abban az esetben egyúttal igénye is keletkezik, tehát az Mt. 199. § (2) bekezdés alapján pert is indíthat a rendkívüli felmondással élő munkavállalóval szemben. Miután tehát nincs jogi akadálya annak, hogy a munkáltató a munkavállaló jogellenes rendkívüli felmondása esetére igényt támasszon és ennek érvényesítése iránt pert indítson, amennyiben a rendkívüli felmondást jogellenesnek tartja, ezt meg is kell tennie az Mt. 202 §-ban írt határidőn belül, ellenkező esetben igényérvényesítési lehetősége elveszik.

A perbeli esetben figyelemmel arra, hogy az alperes a felperesi rendkívüli felmondással szemben - annak jogellenességére hivatkozással, igénye érvényesítése érdekében - keresetet határidőn belül nem terjesztett elő a felperes rendkívüli felmondásának jogszerűsége már nem vitatható.

A fentiek miatt a felperes rendkívüli felmondása vonatkozásában alkalmazandó az Mt. 96. § (7) bekezdése, mely szerint a (6) bekezdéstől eltérően, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Az előbbiekből következően a felperes igényt tarthat tehát felmondási időre járó átlagkeresetére, mely a jelen esetben az Mt. 92. § (1) bekezdése alapján 30 napra járó átlagkeresettel egyezik. A felek egybehangzó előadásából az volt megállapítható, hogy átlagkeresete 475.000 Ft volt, ezért ilyen összeg illeti meg 30 napi átlagkeresetként.

Miután a felperes munkaviszonya nem érte el a három éves időtartamot, ezért végkielégítés őt nem illeti meg, ilyen irányú igényt nem is támasztott.

A munkavállaló rendkívüli felmondásához fűzött jogkövetkezményeket tartalmazó 96. § (7) bekezdése nem sorolja fel követelhető járandóságként az elmaradt munkabért. Ennek nyilvánvaló oka, hogy a 100. §-ban foglaltaktól eltérően a jogalkotó nem fűzte a munkavállalói rendkívüli felmondáshoz azt a jogkövetkezményt, hogy jogorvoslattal történő élés esetén a munkaviszony a rendkívüli felmondás kérdésében való döntés jogerőre emelkedésének napján szűnne meg. Éppen ezért perindítás esetén sem hosszabbodik meg a munkaviszony, az megszűnik a rendkívüli felmondás közlésekor, illetve a rendkívüli felmondásban megjelölt időpontban. Ezért a dolgozót elmaradt munkabér nem illeti meg a rendkívüli felmondás közlését követő időszakra.

Az elmaradt munkabérre való jogosultság hiánya nem csak az Mt. 96. § (7) bekezdésének rendelkezéseiből következik, de a felperes által másik jogalapként megjelölt Mt. 88. § (2) bekezdésének nyelvtani értelméből is. E § megfogalmazásából teljesen egyértelmű, hogy a rendelkezés kizárólag a munkáltató intézkedéséhez kapcsolódik, tehát ahhoz az esethez, ha a határozott időre szóló munkaviszonyt a munkáltató szünteti meg az (1) bekezdésben leírtaktól eltérően. Éppen ezért az Mt. 88. § (2) bekezdése semmiképpen nem alkalmazható a munkavállaló rendkívüli felmondása esetére, hiszen ez ellentétes lenne a bekezdés nyelvtani értelmével.

Ezért a felperest az Mt. 88. § (2) bekezdése alapján sem illeti meg a határozott idejű munkaviszonyából még hátralévő időre járó munkabére.

A felperes másodlagos keresetétől a per során elállt, tehát kártérítés alapon igényt utóbb már nem támasztott. Ennek ellenére megjegyzi a bíróság, hogy álláspontja szerint a felperes kártérítésként sem támaszthatott volna igényt elmaradt munkabére és új munkahelyén kapott munkabére közötti különbsétre az alábbiak miatt.

A felperes rendkívüli felmondásának indokolásából világosan kiderül, hogy 475.000 Ft havi munkabérrel díjazott munkaviszonyát azért szüntette meg azonnali hatállyal a munkáltató súlyos szerződészegésére hivatkozással, mert az másfél hónapja elmulasztotta a munkabér előírt korrekcióját, és ezzel havi 32.300 Ft összegű munkabérkiesést okozott a felperesnek. A felperes tehát havi 32.300 Ft követelés miatt mondott le 475.000 Ft biztosan meglévő munkabéréről.

Az előbbi adatokból egyértelműen kitűnik, hogy a munkáltató állítólagos mulasztása távolról sem veszélyeztette a felperes megélhetését, tehát az esetlegesen jogos követelés más módon való érvényesítése esetén a felperes létbiztonsága nem került volna veszélybe.

Előrebocsátva, hogy a fentebb kifejtettek értelmében természetesen a felperes rendkívüli felmondásának jogellenessége már nem vizsgálható, leszögezhető, hogy a felperes - meglévő munkabéréhez viszonyítva - lényegesen kisebb előny elvesztése miatt mondott le az egyébként nem veszélyeztetett, kifejezetten magasnak mondható munkabéréről. Nyilvánvalóan az elérhető előny és az elszenvedhető hátrány mérlegelése után döntött így. Ilyen körülmények között viszont a felperest a bíróság álláspontja szerint a nem veszélyeztetett munkabére erejéig kárenyhítési kötelezettség terhelte. Ha 32.300 Ft havi összeg elvesztése miatt a továbbiakban fenntarthatatlannak értékelte 475.000 Ft havi összeggel díjazott munkaviszonyát, kárenyhítési kötelezettségénél fogva el kellett volna helyezkednie legalább olyan összegű munkabérért, amelyről lemondott egy elenyészően kis előny elmaradása miatt. Különösen igaz ez annak ismeretében, hogy a felperesnek más jogi eszköze

is lett volna az esetlegesen elmaradt munkabér iránti követelése, igénye érvényesítésére, az állítólagos jogsérelem kiküszöbölésére.

A fentiekre tekintettel a bíróság megállapította, hogy a felperes már nem vitatható rendkívüli felmondással munkaviszonyát megszüntette, ennek következtében jogosult a rendkívüli felmondás esetére járó juttatásokra. Megilleti őt 475.000 Ft felmondási időre járó átlagkereset, ugyanakkor a határozott idejű munkaviszonyából hátralévő időre eső munkabér sem elmaradt munkabérként (az Mt. 96. § (7) bekezdésének ilyen tartalmú rendelkezése hiányában), sem az Mt. 88. § (2) bekezdése alapján, sem pedig kártérítésként nem ítélt meg számára.

Mindezekre figyelemmel a bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott figyelembe véve a felperes kamatigényét is.

Miután a felperes túlnyomórészt pervesztes lett, a Pp. 81. § (1) bekezdése alapján pervesztessége arányában köteles perköltséget fizetni az alperes számára, melyet a bíróság a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján adható mértéknél alacsonyabb összegben határozott meg tekintettel arra, hogy a jelen per ügyvédi munkaigénye nem indokolta a pertárgy értékéhez teljes mértékben arányosított ügyvédi munkadíj megállapítását.

Az ügyvédi munkadíj meghatározásánál figyelemmel volt arra is, hogy az alperes jogi képviselője ÁFA-köteles.

Az ítélet ellen a Pp. 358. § szerint van helye fellebbezésnek.

S z e g e d, 2006. október hó 25. napján

**Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna**  
tanács elnöke

**ülnök1**  
ülnök

**ülnök2**  
ülnök

Az akadályoztatott ülnökök helyett is:

**Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna**  
tanács elnöke

Írásba foglalva:  
2006. november 2.

Hangszalagról rögzítve:  
2006. november 3.

**tisztviselő neve**  
tisztviselő