

Mfv.I.10.384/2015/7.

A Kúria a dr. Krisch Imre ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Nemes Andrea ügyvéd által képviselt alperes ellen munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei iránt a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 8.M.89/2014. szám alatt megindított és másodfokon a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.391/2014/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.391/2014/5. számú ítéletének a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.89/2014/17. számú ítélete felperes javára járó további 118.346 (egyszáztizennyolcezer-háromszáznegyvenhat) forint felmondási időre eső távolléti díj megfizetésére irányuló keresetét elutasító döntését helybenhagyó rendelkezését - a perköltségre és az illetékviselésre vonatkozó rendelkezésekre is kiterjedően- hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatva az alperest a felperes javára 236.692 (kettőszázharminchatezer-hatszázkilencvenkettő) forint felmondási időre eső távolléti díj tizenöt napos határidővel történő megfizetésére kötelezi.

A Kúria kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 25.000 (huszonötezer) forint és 6.750 (hatezer-hétszázötven) forint áfa együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt kereseti, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

I n d o k o l á s

Az alperes 2012. június 1-jétől állt határozatlan időtartamú munkaviszonyban a felperesnél, az utolsó munkaköre operátor volt. A munkaszerződése szerint a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató rendes felmondással 60 napos felmondási idővel felmondhatja. A felmondási idő a munkáltatónál a munkaviszonyban töltött idő arányában az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 92. § (2) bekezdésében meghatározott mértékkel emelkedik. Az alperes egy havi bruttó távolléti díja 118.346 forint volt.

Az alperes 2013. november 3-án a munkaviszonyát 30 napos felmondási idővel megszüntette kérve a felmondási idő letöltése alóli mentesítését. A munkáltató válaszában ragaszkodott ahhoz, hogy a

munkaszerződésben rögzített felmondási időt munkával töltse. Az alperes 2013. november 6-ától munkára nem jelentkezett, távollétét nem mentette ki.

A felperes a módosított keresetében kérte az alperest 236.692 forint távolléti díj megfizetésére kötelezni a 2012. évi I. törvény (Mt.) 69. § (3) bekezdés és 84. § (1) bekezdés alapján.

A Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.89/2014/14. számú ítéletével kötelezte az alperest a felperes részére 118.346 forint felmondási időre eső távolléti díj megfizetésére. Marasztalta a felperest az alperes javára részperköltségben, az állam javára pedig részilletékben.

Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felek között nem volt vitatott, hogy a munkaviszonyt az alperes jogellenesen szüntette meg, mert a felmondási időt nem töltötte le. A kikötött felmondási idő érvénytelenségéről, a felmondási idő mértékéről kellett a bíróságnak döntenie abban történő állásfoglalással, hogy a régi Mt. hatálya alatt megkötött munkaszerződés 11.1. pontjában szabályozott 60 nap felmondási idő alkalmazható volt-e a felmondás időpontjában.

Megállapította, hogy a régi Mt. 92. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelt a munkaszerződés felmondási időre vonatkozó előírása. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 2. § (1) bekezdés alapján azonban az új Mt. szabályait kell a hatálybalépésekor fennálló, így a felek közötti jogviszonyra alkalmazni. Az új Mt. 69. § (1) bekezdés szerint pedig a felmondási idő 30 nap. E § (3) bekezdése szerint van lehetőség ennél hosszabb, legfeljebb 6 havi felmondás időben történő megállapodásra. Az Mth. 7. § (6) bekezdés szerint azonban az Mt. 69. § (3) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.

E rendelkezésekből következően a peres felek között fennálló munkajogviszonyra az Mt. 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható, mivel a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötötték meg a munkaszerződést. Az Mth. 2. § (1) bekezdés értelmében alkalmazandó Mt. 69. § (1) bekezdés szerint a felmondási idő 30 napban határozható meg, a felek között a korábbi Mt. hatálya alatt kikötött 60 napos felmondási idő az új Mt. rendelkezéseinek nem felel meg.

Olyan adat nem áll rendelkezésre, miszerint a felek között kollektív szerződés lenne hatályban a felmondási idő vonatkozásában. Az Mt. és az Mth. szabályai alapján az Mt. 85. §-a a kollektív szerződésben biztosít lehetőséget a 30 napos felmondási időtől való eltérésre.

Mindezek alapján a perbeli jogviszonyban a munkavállalói felmondás esetén a felmondási idő 30 nap, melyre járó távolléti díj összegét az alperes nem vitatta, így e szerint marasztalta az alperest a bíróság elutasítva az ezt meghaladóan előterjesztett igényt.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.391/2014/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest az állam javára fellebbezési illeték, az alperes javára másodfokú perköltség megfizetésére. A törvényszék az elsőfokú ítéletet a Pp. 253. § (2) bekezdés és 254. § (3) bekezdés alapján helyes indokaira tekintettel hagyta helyben.

A fellebbezésre reagálva kiemelte, hogy az új Mt. különbséget tesz a munkavállalói és munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó felmondási idő mértéke között. Az Mt. 69. § (1) bekezdése a felmondási időt 30 napban határozza meg, a (2) bekezdés kizárólag a munkáltató felmondása esetén teszi lehetővé a felmondási idő meghosszabbítását a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő alapján. Az Mt. 69. § (1) bekezdésében rögzített 30 naptól való eltérés kizárólag a felek megállapodásán alapulhat a 69. § (3) bekezdés rendelkezése szerint. A 85. § (3) bekezdése a kollektív szerződés számára teszi lehetővé a felmondási idő Mt. 69. § (1) bekezdésben foglaltaktól hosszabb időtartamban való megállapítását.

Az Mth. 7. § (6) bekezdése értelmében az Mt. 69. § (3) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésekre kell alkalmazni, de nem tesz utalást az Mt. 85. § (3) bekezdésében rögzített korlátot illetően. Ebből következik, hogy a munkavállalói 30 napos felmondási idő vonatkozásában nem elegendő az eltérésről a munkaszerződésben rendelkezni, kizárólag a kollektív szerződés állapíthat meg hosszabb felmondási időt.

Az új Mt-ben is érvényesülő szemlélet, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól csak a munkavállaló javára térhet el. A felmondási idő vonatkozásában a törvény kizárólag a kollektív szerződés tekintetében biztosítja a szabályozástól való eltérés lehetőségét, így a fenti szemlélet érvényesítése érdekében

helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság akkor, amikor rögzítette, hogy az Mth. 7. § (6) bekezdés alapján a felmondási idő törvényben meghatározott mértékétől megállapodással eltérni csak a 2012. június 30-át követően megkötött szerződések esetében lehet.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatásával” kérte az alperes kötelezését 60 napi távolléti díj, azaz összesen 236.692 forint megtérítésére az Mt. 84. § (1) bekezdés alapján.

Az eljáró bíróságok megsértették a régi Mt. 92. § (1) bekezdését, és az új Mt. 69. § (3) bekezdését, valamint tévesen értelmezték az Mth. 7. § (6) bekezdését.

Nyilvánvalóan téves a másodfokú bíróság megállapítása, miszerint függetlenül attól, hogy az új Mt. hatálybalépése előtti vagy utáni munkaviszonyról van szó, a munkavállaló számára 30 napnál hosszabb felmondási időt kizárólag kollektív szerződés írhat elő. A törvényszék ugyanis figyelmen kívül hagyta az új Mt. 69. § (3) bekezdését, illetve tévesen nem tartotta alkalmazhatónak az Mth. 7. § (6) bekezdését.

A törvényszéknek az új Mt. 69. § (3) bekezdése és az új Mt. 85. § (3) bekezdése értelmezése során tett megállapítása azt jelentené, hogy a feleknek egy olyan, a jogszabályi keretek között megállapított szerződéses kikötése (60 napos felmondási idő), amely mind a régi Mt., mind az új Mt. szerint érvényes, az átmenet zökkenőmentességét biztosítandó jogszabály (Mth.) egyik rendelkezése miatt érvénytelenné válna. Az Mth. 7. § (6) bekezdésének nem lehetett az a célja, hogy az új Mt. hatálybalépése előtt létesített munkaviszonyok vonatkozásában a munkaszerződésben rögzített 30 napnál hosszabb felmondási időre vonatkozó szerződéses rendelkezést hatályon kívül helyezze, illetve előírja annak megerősítési kötelezettségét egy, az új Mt. hatálybalépését követő munkaszerződés-módosítás útján. A felmondási időnek a felek megállapodásával 30 napnál hosszabb időtartamban történő meghatározása ugyanis nem értelmezhető a munkavállaló szemszögéből olyan hátrányos kikötésnek, amely esetleges indokot adhatott volna erre (Kúria Mfv.I.10.274/2013. számú ítélete). Az Mth. 7. § (6) bekezdése az eltérő jogi szabályozásból adódó jogbizonytalanság kiküszöbölését célozta azzal, hogy a 6 havi korlátozás kizárólag az új Mt. hatálya alatt kötött megállapodásra vonatkozik.

Téves a törvényszéknek a munkavállaló hátrányára vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatos érvelése is: az új Mt. több esetben kifejezetten lehetőséget ad rá [például új Mt. 85. § (3) bekezdésében], hogy a felek megállapodása még akár a munkavállaló hátrányára is eltérjen a törvénytől.

A felperes a fellebbezésében és a perben előadott érveit fenntartva visszautalt azokra a felülvizsgálati kérelmében.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban történő fenntartására irányult.

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

A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

A felülvizsgálati kérelem önálló rendkívüli jogorvoslati kérelem, ezért a törvény értelmében abban pontosan meg kell jelölni a jogszabálysértést és annak indokait. Ebből következően a Kúria a felülvizsgálati kérelemben felhozott érvelés alapján vizsgálhatta felül a jogerős ítéletet, a fellebbezésre és a korábbi perbeli nyilatkozatokra vonatkozó utalásban foglaltakat nem értékelhette [Pp. 272. § (2) bekezdés, BH1995.99/2.].

A felperes keresete az új Mt. 84. § (1) bekezdés alapján az alperes munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése miatt a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére irányult.

A munkavállaló felmondáskor is hatályos munkaszerződése mind a munkáltatói, mind a munkavállalói felmondás esetén 60 napos felmondási időt határozott meg. E kikötés megfelelt a régi Mt. 92. § (1) bekezdés rendelkezéseinek.

A felmondás közlésekor hatályos új Mt. a 69. § (3) bekezdésében biztosít lehetőséget a feleknek arra, hogy megállapodással eltérjenek a munkavállalói felmondás esetén irányadó 63. § (1) bekezdésben foglalt 30 napos felmondási időtől. Az eljáró bíróságok azonban az Mth. 2. § (1) bekezdés és 7. § (6) bekezdés helytelen értelmezésével vonták le azon következtetésüket, hogy a felek munkaszerződésében foglalt 60 napos felmondási idő kikötése ellenére az alperes az új Mt. 84. § (1) bekezdés alapján csak a 63.

§ (1) bekezdésben foglalt 30 napos felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kötelezhető.

A munkavállalói felmondás esetére irányadó 60 napos felmondási idő meghatározására megállapodással mind a régi Mt. [92. § (1) bekezdés], mind az új Mt. [69. § (3) bekezdés] rendelkezései lehetőséget biztosítanak. Az Mth. 2. § (1) bekezdés általános jelleggel mondja ki azt, hogy az új Mt. rendelkezéseit a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Ilyen általános rendelkezés mellett a bíróságok általi jogértelmezés szerint az Mth. 7. § (6) bekezdésében foglaltak szabályozása nem lett volna szükség, hiszen az Mth. 2. § (1) bekezdés alapján az Mt. 69. § (3) bekezdés szerint a 6 hónapot meghaladó felmondási időre vonatkozó megállapodás ebben a részében érvénytelen lenne.

Az Mth. törvényjavaslat általános indokolása kifejezetten megemlíti, hogy a zavartalan átmenet érdekében a törvény sajátos átmeneti rendelkezéseket tartalmaz szem előtt tartva azt a jogállami követelményt, hogy az új szabályozásnak visszamenőleges hatálya nem lehet.

Az Mth. 7. § (6) bekezdés rendelkezéséből - összevetve a 2. § (1) bekezdés rendelkezésével - az következik, hogy az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésekre (munkaszerződés-módosításokra) irányadó a maximum 6 hónapos felmondási időkorlát.

A jogalkotónak nem lehetett az a szándéka, hogy a mindkét törvényben biztosított minimális felmondási időtől megállapodással történő eltérés lehetőségét éppen az átmeneti időszakra elvonja a felektől.

Ezért a jogellenes felmondás jogkövetkezményeként az alperes a munkaszerződésben foglalt 60 napos felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére köteles.

Erre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletnek a további egy havi távolléti díjra irányuló keresetet elutasító elsőfokú ítéleti döntést helybenhagyó rendelkezését a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján hatályon kívül helyezte, e körben az elsőfokú ítéletet megváltoztatva a keresetnek megfelelően marasztalta az alperest.

Miután a felperes teljes mértékben pernyertes lett, ezért a Kúria a

perköltség viselésre vonatkozó rendelkezéseket is hatályon kívül helyezte, és a teljes mértékben pervesztes felperes javára kötelezte az alperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján a perköltség viselésére a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdésben foglalt mértékben.

Az alperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a le nem rótt kereseti, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illeték a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2016. január 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 hitelül:

Nné

tisztviselő