

A Kúria

**mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.171/2019/5.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

é dr. Csernay Krisztina előadó bíró

. Tanczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselői: Dr. Makó András ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: Dr. Orosz Mónika ügyvéd

A per tárgya: jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezménye

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.826/2018/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.300/2018/3.

Rendelkező rész

A Kúria a Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.826/2018/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 50.000.- (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak felhívásra 550.000.- (ötszáz-ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2015. március 1-től ügyvezető munkakörben állt munkaviszonyban az alperesnél, havi alapbére 500.000.- forint volt. A felperes munkaviszonyára - munkaszerződése szerint - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezései az irányadók.
- [2] A felperes munkaviszonyát a ... Önkormányzat Közgyűlése 2016. április 28-án hozott határozatával indokolás nélkül megszüntette. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt a felperes keresetet terjesztett elő, amely eljárás keretében a Kúria Mfv.I.10.530/2017/6. számú ítéletével hatályában fenntartott, a Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.804/2017/4. számú közbenső ítéletében - az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatva - megállapította, hogy a ... Önkormányzat Közgyűlése a 2016. április 28-án meghozott 26/2016. (IV.28.) számú határozatával a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a többször módosított keresetében elsődlegesen 12 havi távolléti díj, összesen 6.000.000.- forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a vezető állású személy munkaviszonyának munkavállaló általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye az

esélyegyenlőség alapján munkáltatói jogellenes felmondás esetén is alkalmazható. Elsődleges kereseti kérelme elutasítása esetére - másodlagosan - az Mt. 82.§ (4) bekezdése alapján 1 havi távolléti díjának megfelelő 500.000 forint megfizetését kérte.

- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.300/2018/3. számú ítéletével kötelezte az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 500.000.- forint, továbbá 100.000.- forint első- másodfokú és felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította és kötelezte a felperest 100.000.- forint eljárási illeték megfizetésére megállapítva, hogy a felmerült 384.000.- forint első- másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.
- [6] Az elsőfokú bíróság az Mt. 84. § (1) bekezdése és 209. § (6) bekezdésének felhívását követően megállapította, hogy az Mt. nem ad lehetőséget arra, hogy a munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a vezető állású munkavállaló által közölt jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei kerüljenek alkalmazásra. Álláspontja szerint a felperes Mt. 173.§ -ára alapított általános kártérítési igénye is alaptalan lett volna, mivel vagyoni kárt nem jelölt meg.
- [7] Az elsőfokú bíróság a másodlagos keresetet az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján megalapozottnak találta és az alperest 1 havi távolléti díjnak megfelelő kompenzációs kárártalány megfizetésére kötelezte.
- [8] A felperes fellebbezése alapján eljáró Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.826/2018/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, a fellebbezett részét a per főtárgya tekintetében helybenhagyta, az eljárási illetékre vonatkozó rendelkezést részben megváltoztatta és a felperes által az állam részére fizetendő eljárási illeték mértékét 330.000.- forintra felemelte, míg az állam által viselendő eljárási illeték mértékét 124.000.- forintra leszállította. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest 440.000.- forint fellebbezési eljárási illeték, valamint 150.000.- forint másodfokú perköltség megfizetésére.
- [9] Ítéletének indokolásában megállapította, hogy a felperes elsődleges kereseti kérelme 12 havi átlagkereset megfizetésére irányult, azonban annak jogalapját nem az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdésére, hanem az Mt. 209. § (6) bekezdésére alapította és joganalógia alkalmazását kérte. Másodlagos kereseti kérelme az Mt. 82. § (4) bekezdésén alapult, mivel a munkaviszonya megszűnését követően megszerzett jövedelméről még jogi képviselője számára sem kívánt adatot szolgáltatni.
- [10] A másodfokú bíróság álláspontja szerint joganalógia alkalmazása akkor merül fel, ha valamilyen rendelkezésben joghézag van, amely azonban a perbeli esetben nem állapítható meg. Megállapította, hogy az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére általános és a vezetőkre vonatkozó különös rendelkezéseket tartalmaz. Az általános rendelkezések az Mt. 82. §-ában, míg a vezető állású munkavállalók esetében az Mt. 209. § (6) bekezdésében szerepel, ez utóbbi azonban kizárólag arra az esetre vonatkozik, ha a vezető beosztású munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát. A szabályozás alapján ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató szünteti meg jogellenesen, az általános rendelkezések az irányadók. Mindebből következően a felperes elsődleges kereseti kérelme a joganalógia alkalmazása hiányában megalapozatlan, másodlagos keresete teljesítését pedig az alperes nem ellenezte, ezért az elsőfokú bíróság erre alapított marasztaló ítéletét a másodfokú bíróság helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatásával” az alperest 12 havi távolléti díjának és perköltsége megfizetésére kérte kötelezni. Felülvizsgálati kérelme jogalapjaként a felek között létrejött munkaszerződés 9.3. pontját, valamint az Mt. 209. § (6) bekezdését és 12. §

(1) bekezdését jelölte meg.

- [12] Hivatkozása szerint a munkaszerződése 9.3. pontja alapján a vezető állású munkavállaló a munkaviszonya jogellenes megszüntetése esetén 12 havi távolléti díjat köteles megfizetni. A szerződés ezen rendelkezéséből a felek egyenlősége alapján az következik, hogy a munkáltató is azonos mértékben legyen marasztalható, amelyre ekként nemcsak a törvény, hanem a munkaszerződés is felhatalmazást ad. Igénye az Mt. rendelkezésének hiányában is megalapozott, ugyanis nem speciális rendelkezések alkalmazhatóságáról, hanem magából a szerződésből eredeztethető.
- [13] Érvelése szerint a jogerős ítélet ellentmondásos, mert egyfelől megállapítja, hogy „nincs speciális rendelkezés”, másfelől nem látja alkalmazhatónak joganalógia alkalmazását „a teljes leszabályozottság folytán”. A másodfokú bíróság akkor járt volna el helyesen, ha megállapítja, hogy az általános rendelkezés *expressis verbis* nem ezekről a jogalanyokról szól, vagyis az általános rendelkezést erre a jogalany csoportra nem lehet alkalmazni, kizárólag a speciális rendelkezést. Ha a döntés alapjául az általános szabályozást alkalmazzák sérül az esélyegyenlőség elve, az, hogy a felek kötelezettsége nem egyenlő fokú, másrészt a felperes vezető beosztásából határozat nélkül munkavállalóvá minősítik le.
- [14] Az esélyegyenlőség alkalmazása - függetlenül attól, hogy az Mt. erre kifejezetten nem ad felhatalmazást - az analógia jogelvéből, továbbá a felek Ptk. szerinti egyenjogúságából és Magyarország Alaptörvénye XV. cikk (1) bekezdésében foglalt törvény előtti egyenlőség elvéből is következik. Az Mt. 31. §-a mögöttes jogszabályként a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit rendeli alkalmazni, amely pedig a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait. Álláspontja szerint ha a vezető felelőssége magasabb a jogellenes megszüntetés miatt, akkor az esélyegyenlőség elve alapján a munkáltató felelősségének is ilyen mértékűnek kell lennie.
- [15] A felek közötti munkaszerződés rendelkezéséből következően a felek akarata sem terjed ki az Mt. 209. § helyett más jogszabályhely alkalmazására, ezen nyilatkozatokat a munkaszerződésben aláírásukkal is elfogadták. Végül utalt arra, hogy az Mt. a vezető állású munkavállalókra az Mt. 208-211. §-okban foglaltakat rendeli alkalmazni, amely jogszabályhelyek különösen szankcionálják a jogellenességet.
- [16] A felperes a perköltség körében kérte annak figyelembevételét, hogy ügyfele a perre okot nem adott, ezért 50%-os mérsékelt összegű illeték megállapítását kérte.
- [17] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a munkaszerződésből következően a felek egyenlősége alapján a munkáltatóra ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a munkavállalókra. A hivatkozott munkaszerződés sem ad felhatalmazást a felperes kereseti kérelmében foglalt jogkövetkezmény alkalmazására, csupán az Mt. előírásait tartalmazza, ezért érvelése megalapozatlan.
- [18] Álláspontja szerint a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkáltató kártérítési felelőssége elsősorban az Mt. 82.-84. §-ai alapul és amennyiben ezek a szabályok nem rendelkeznek a jogellenesség jogkövetkezményeiről, abban a körben az Mt. XIII. fejezetében található szabályokat kell alkalmazni. Mindezt megerősíti a Kúria a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III.31.) KMK véleménye, valamint a Kúria a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezménye egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI.28.) KMK véleménye. Utalt arra, hogy a felperes a keresetét az Mt. 209. § (6) bekezdésében foglaltakra alapította és analógiai útján annak alkalmazását kérte. Ezzel szemben azonban lehetősége lett volna a törvény által szabályozott körben igazolni a keresetkiesését, az őt ért kár összegét, azonban ezt az eljárás során kifejezetten megtagadta.
- [19] Az alperes ellenezte a mérsékelt illeték megállapítását, tekintettel arra, hogy a per elhúzódása a felperes rosszhiszemű magatartásának következménye volt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [20] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [21] A felperes az elsődleges kereseti kérelmében és felülvizsgálati kérelmében a munkaszerződésére és az Mt. 209. § (6) bekezdésére alapítottan joganalógia alkalmazásával 12 havi távolléti díja megfizetését kérte a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként.
- [22] A törvényszék a jogerős ítéletében helytállóan állapította meg, hogy az Mt. munkaviszony megszűnése és megszüntetése cím alatti X. fejezetének 44. pontja a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye alcím alatt szabályozza az igényelhető kártérítés mértékét. E szabályozás is különbséget tesz a munkáltató és a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye között, az igényelhető összeg mértékét a két jogalany tekintetében eltérően szabályozza. A vezető állású munkavállalók esetében az Mt. 209.§ (6) bekezdése a jogkövetkezmények tekintetében kizárólag a vezető állású munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetését szabályozza, a munkáltatói jognyilatkozatokhoz nem rendel eltérő jogkövetkezményt, amelyből következően az általános szabályok alkalmazandóak.
- [23] Az eltérő jogkövetkezmények törvényi szabályozása - a polgári jogi jogviszonyokban meglévő mellérendeltség és egyenjogúság elvével szemben - figyelembe veszi a munkaviszony alanyainak eltérő jogi helyzetét, a vezető állású munkavállaló esetén pedig e személy kiemelkedő felelősségét.
- [24] A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott az Mt. 209. § (6) bekezdésének megsértésére, továbbá arra is, hogy annak alkalmazását a munkaszerződése is megerősíti.
- [25] A felperesre mint vezető állású munkavállalóra irányadóak voltak az Mt. 208-211. §-ig terjedő rendelkezések. Az általa hivatkozott Mt. 209. § (6) bekezdése azonban, mint speciális rendelkezés kizárólag a vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetére irányozza elő a 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetését és nem alkalmazható abban az esetben, hogy ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató szünteti meg jogellenesen. Joganalógia alkalmazására e körben nincs jogszabályi lehetőség, mivel a jogi szabályozás teljes körű és abból egyértelműen megállapítható, hogy a perbeli esetben a vezető állású munkavállaló milyen igényt terjeszthet elő. Ennek alapján a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén az általános szabályok az irányadóak.
- [26] A Kúria Közigazgatási- Munkaügyi Kollégiumának 3/2014. (III.31.) KMK véleménye a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről részletesen szabályozza az előterjeszthető keresetek fajtáit és értelmezi a törvény rendelkezéseit. A KMK vélemény 6/A. pontja szerint a munkavállaló választhat, hogy az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdéseiben szabályozott tételes kártérítési igényeket érvényesíti vagy a kár bizonyítása nélkül a 82. § (4) bekezdésében meghatározott, a munkavállaló felmondása esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, mint a jogellenes megszüntetés kompenzációs átalányát igényli. Az elmaradt jövedelem felső korlátjaként meghatározott tizenkét havi távolléti díj azonban önálló jogcímű igényként nem érvényesíthető (3/2014. (III.31.) KMK vélemény 5/a. pont). A munkavállalót ez az összeg nem automatikusan, káratálcaként illeti meg, hanem csak abban az esetben ha bizonyítja, hogy ezen limit összeget elérő jövedelemkiesése keletkezett. Az összeg pontos meghatározásához azonban a bíróság rendelkezésére kell bocsátani a munkaviszony megszüntetését követően megszerzett jövedelmét, amelyet össze kell vetni a megszüntetett munkaviszonya keretében elérhető jövedelme összegével.
- [27] A perbeli esetben azonban a felperes a megkeresett jövedelmének igazolása elől elzárkózott, annak összegét saját jogi képviselőjének sem közölte, ezért az Mt. 82.§ (2) bekezdésére alapítottan elmaradt jövedelem iránti kártérítésre jogszerűen nem tarthatott igényt.
- [28] Mindezekből következően az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén analógia

alkalmazására nincs lehetőség, ezért jogszabálysértés nélkül marasztalták az alperest a felperes másodlagos, az Mt. 82. § (4) bekezdésére alapított keresete alapján.

- [29] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

A munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetése esetén a munkavállaló választhat, hogy az Mt. 82.§ (1)-(2) bekezdéseiben szabályozott tételes kártérítési igényeket érvényesíti, vagy a kár bizonyítása nélkül a 82.§ (4) bekezdésében meghatározott, a munkavállaló felmondása esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, mint a jogellenes megszüntetés kompenzációs átalányát igényli. Ez esetben az Mt. 209.§ (6) bekezdése nem alkalmazható.

Záró rész

- [30] A peresztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [31] A felperes a felülvizsgálati kérelmében jogszabálysértés megjelölése nélkül és megalapozatlanul indítványozta mérsékelt illeték megállapítását, ezért a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján köteles megfizetni.
- [32] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. december 4.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró,
Dr. Tánczos Rita s.k. bíró