

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.001/2020/12.

A felperes:

felperes neve(címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Sandl Judit ügyvéd

Az alperes:

alperes neve(címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

jogtanácsos neve (címe)

A per tárgya:

Felmentési időre járó járandóság és egyéb követelés

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, 4.M.8/2019/37.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 4.M.8/2019/38.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a megfellebbezett rendelkezéseit helybenhagyja.

A feljegyzett 411 625 (négy száz tizenegyezer-hatszázhuszonöt) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 1991. augusztus 16. napjától a **(szövetség neve)** fenntartásában álló **(C)** Kereskedelmi, Közgazdasági Szakközépiskola és Kollégium (a továbbiakban: **(C)** Iskola) alkalmazásában állt munkajogviszony keretében pedagógus munkakörben.
- [2] A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (a továbbiakban: NSZFH) valamint az **(szövetség neve)** 2015. október 5-én elvi megállapodást kötöttek, amelyben együttműködési szándékukat fejezték ki annak érdekében, hogy 2016. július 1-től a **(C)** Iskola állami fenntartásba és az alperes szervezetébe tagintézményként integrálásra kerülhessen. A megállapodásban rögzítették, az NSZFH vállalja, hogy gondoskodik az alperes útján a **(C)** Iskola 2016/2017. évre szóló tantárgyfelosztása szerinti feladatellátáshoz szükséges pedagógus és nem pedagógus állomány közalkalmazotti jogviszonyban történő továbbfoglalkoztatásáról, a **(szövetség neve)** pedig vállalja, hogy

gondoskodik az alperes által továbbfoglalkoztatott munkavállalók jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetéséről.

- [3] A **(C) Iskola** igazgató főtanácsosa az átalakulásról és a várható munkajogi változásokról a 2016. május 11-én tartott alkalmazotti értekezleten tájékoztatta a munkavállalókat. Elmondta, a fenntartó kifejezett szándéka szerint a dolgozók átvételére úgy kerülhet sor, hogy az átvevő szolgálati idejük beszámításával közalkalmazotti jogviszonyt létesít azokkal a munkavállalókkal, akik ezt kérik. Kitért arra, azok a munkatársak, akik az alperes tagintézményében kívánnak a továbbiakban dolgozni, ezt a szándékukat egy következő nap kiosztásra kerülő okiratban megfogalmazott nyilatkozat aláírásával fejezhetik ki.
- [4] A felperes 2016. május 12-én úgy nyilatkozott, hogy a fenntartóváltásról, illetve a munkaviszonya megváltoztatásáról kapott tájékoztató alapján az alperes tagintézményében kíván továbbra is dolgozni, és tudomásul veszi, hogy 2016. augusztus 1-től a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és a pedagógus életpálya modell szerinti közalkalmazotti jogviszony szabályai lesznek rá irányadók.
- [5] A **(szövetség neve)** mint átadó és az alperes mint átvevő 2016. augusztus 31-én megkötötték a **(C) Iskola** intézmény átadás-átvételéről szóló megállapodást. Ebben egyebek mellett rögzítették, hogy az átvételre kerülő köznevelési intézmény jogutódja az alperes, a **(C) Iskola** ennek tagintézményeként működik tovább. Megállapodtak abban, a **(szövetség neve)** intézkedik arról, hogy a **(C) Iskola** a munkavállalók munkaviszonyát közös megegyezéssel 2016. augusztus 31. napjával megszüntesse, az alperes pedig 2016. szeptember 1-től közalkalmazotti jogviszonyt létesít azokkal a munkavállalókkal, akik úgy nyilatkoztak, kérik a közalkalmazotti jogviszony létesítését. Rögzítették továbbá, az átadó azon munkavállalói esetében, akik nem kívánnak közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni és a jogviszonyuk megszüntetését kérik, a jogviszony megszüntetésével járó felmentési járandóságok (felmondási idő, végkielégítés, szabadságmegváltás) kifizetésére az átadó vállal kötelezettséget, míg az alperesnél közalkalmazotti jogviszony létesítését kérő munkavállalók esetén a besoroláshoz elismert évek beszámításra kerülnek a Kjt. alapján.
- [6] A felperes és a **(C) Iskola** - arra tekintettel, hogy az intézmény az alperes tagintézményévé válik - 2016. augusztus 31-én megállapodást kötöttek a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetéséről.
- [7] A felperes 2016. szeptember 1. napjával kinevezésre került közalkalmazotti jogviszonyba az alpereshez. Ugyanezen a napon az alperes átadta a felperesnek a jogviszonya beszámításáról készített kimutatást, amelynek értelmében a besoroláshoz 38 év 1 hónap 17 nap, a jubileumi jutalomhoz 11 év 10 hónap 22 nap, a végkielégítéshez 0 év, 0 hónap, 0 nap került elismerésre.
- [8] A felperes megkeresésére az alperes 2018. április 19-én tájékoztatta a felperest, hogy rendelkezik a nők kedvezményes nyugdíjba vonulásához szükséges 40 év szolgálati idővel, valamint hogy a felmentési idejéhez figyelembe vehető közalkalmazotti jogviszony időtartama 15 év, amely 60 nap + 3 hónap felmentési időt biztosít. Tájékoztatta továbbá, hogy a 15 év közalkalmazotti jogviszony alapján 40 éves jubileumi jutalomra nem jogosult.
- [9] A felperes a nők kedvezményes nyugdíjba vonulásához szükséges 40 év szolgálati időre tekintettel kérte nyugdíjazását. Erre figyelemmel az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát a 2018. április 19-én kelt felmentésével a Kjt. 30. § (4) bekezdése alapján 2018. december 19. napjával megszüntette, részére jubileumi jutalmat és végkielégítést nem fizetett.

A kereset és az ellenkérelem

- [10] A felperes módosított keresetében 3 654 000 forint végkielégítés, 1 491 310 forint felmondási időre járó távolléti díj és ezen összegek után 2016. augusztus 31. napjától járó késedelmi kamat, valamint 2 030 000 forint jubileumi jutalom és ennek 2018. szeptember 29. napjától járó kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetének indokai szerint a jogviszonyváltás jogszerűtlenül történt, a munkavállalók tájékoztatására előírt határidőket ugyanis nem tartották be,

munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére a megfelelő tájékoztatása nélkül került sor. Kifejtette, a volt munkáltató eljárása sértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6-7. §-aiban deklarált alapelveket, ezért a munkaviszonya megszüntetésére irányuló közös megegyezés érvénytelen, ahhoz semmilyen jogkövetkezmény nem fűződik, következésképpen munkaviszonya az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnt meg, így az Mt. 77. § (1) bekezdés c) pontja, az Mt. 63. § (2) bekezdése és 29. § (1) és (2) bekezdése alapján jogosult végkielégítésre és felmondási időre járó távolléti díjra. Állította, ha tisztában lett volna azzal, hogy amennyiben nem kéri a továbbfoglalkoztatását, úgy az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja szerint végkielégítésre lett volna jogosult, e mellett a megoldás mellett döntött volna.

- [11] Kiemelte, a munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatban semmilyen iratot nem kapott, így a keresetindítási határidőt nem mulaszthatta el, igényét pedig a hároméves elévülési határidőn belül kívánja érvényesíteni. Rámutatott, az Mt. 28. §-a szerinti megtámadásra nyitva álló határidők közül az objektív határidőként megjelölt hat hónap a megtámadásra vonatkozik, de nem az elévülési időn belüli keresetindításra. Érvelése szerint a jogviszonyváltás ellenére jogai, köztük a jubileumi jutalomra való jogosultsága nem csorbulhattak volna, a (C) Iskolánál eltöltött 25 év 16 nap munkaviszonyát hozzá kellett volna számítani a közalkalmazotti jogviszonya időtartamához. E körben hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére is.
- [12] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Vitatta, hogy a (C) Iskola jogutódjának minősülne. Állította, hogy a felperes az átalakulás folyamatáról és annak munkajogi konzekvenciájáról kellő időben és kellő részletességgel tájékoztatást kapott. Kiemelte, a felperes munkaviszonya a (C) Iskolánál közös megegyezéssel szűnt meg, ezért a felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés iránti igénye alaptalan. Hivatkozott arra, a felperes a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről kötött megállapodást tévedés vagy megtévesztés jogcímén az aláírástól számított 30 napos határidőn belül, de legkésőbb 2017. február 29. napján támadhatta volna meg, a megtámadási határidőt azonban elmulasztotta. Utalt arra, a felperes nyugdíjazásakor 15 év közalkalmazotti jogviszonya alapján 60 nap + 3 hónap felmentési járandóságban részesült, azaz a felmentési járandóságait megkapta. Érvelése szerint a Kjt. 87/A. § (1) bekezdése tételesen felsorolja, mi ismerhető el közalkalmazotti jogviszonyként a jubileumi jutalom szempontjából, ez alapján pedig a (C)-nél munkaviszonyban töltött idő nem volt figyelembe vehető. Alaptalannak találta a felperes egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére történő hivatkozását is.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [13] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a le nem rótt 430 519 forint eljárási illeték a Magyar Állam terhén marad.
- [14] Határozatának indokolása szerint az alperes a (C) Iskola munkajogi jogutódjának minősül. Kifejtette, a jelen speciális esetre, amikor a felperes korábban munkaviszonyban, az átvételt követően pedig közalkalmazotti jogviszonyban került foglalkoztatásra, kizárólag a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 85/A. §-ában foglaltak az irányadók, az Mt. 24. § (3) bekezdése egyenesen kizárja az Mt. rendelkezéseinek alkalmazását az ilyen esetekre. A munkaviszony megszüntetésének módjával kapcsolatban rámutatott, az Mt. 63. § (1) bekezdésének d) pontja szerinti megszűnési ok akkor merülhetne fel, ha a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelen lenne, és azt a bíróság megállapítaná. Erre érvelése szerint sor kerülhet abban az esetben, ha a megállapodást aláíró valamelyik fél azt megtámadja, ez azonban határidőhöz kötött. Kifejtette, a felperesnek legkésőbb 2017. február 28. napjáig volt lehetősége a megtámadásra, a felperes azonban e körben még csak tényállítást sem tett, megtámadás hiányában pedig a bíróság nem vizsgálhatta a megállapodás érvénytelenségét. Utalt arra, a közös megegyezés aláírására az átadás-átvétellel kapcsolatos megállapodás hatályosulását megelőzően került sor, aminek következtében az átadás-átvétel

időpontjában a felperes munkaviszonya már nem állt fenn, így ez okból sem merülhet fel az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja szerinti megszűnési ok. Hangsúlyozta, mivel a felek a közös megegyezésben felmentési időre járó járandóságról, illetve végkielégítésről nem állapodtak meg, a felperest ilyen juttatások nem illetik meg. A jubileumi jutalom tárgyában kifejtette, az átadó munkáltatónak a kollektív szerződés 2009. augusztus 24-én történő felmondása következtében nem keletkezett jubileumi jutalom fizetési kötelezettsége, így az át sem szállhatott az alperesre, az Nkt. 85/A. § (12) bekezdése pedig kizárja a jubileumi jutalomra jogosító idő számítása szempontjából a munkaviszonyban töltött időtartam közalkalmazotti jogviszonyban töltött időkénti elismerését, ezért a felperesnek az alperesnél, mint új munkáltatónál sem keletkezett jogosultsága a 40 éves jubileumi jutalomra. Nem találta megállapíthatónak azt sem, hogy ezzel összefüggésben az alperes megsértette volna az egyenlő bánásmód követelményét.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

- [15] Az ítélet ellen a felperes fellebbezést terjesztett elő, amelyben - annak tartalmát tekintve - az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatásával közbenső ítélettel kérte megállapítani, hogy a felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére irányuló kereseti kérelmeinek jogalapja fennáll. A másodfokú bíróság által gyakorolni kért felülbírálati jogkörként a Pp. 369. § (3) bekezdés c), d) pontját és 369. § (4) bekezdését nevesítette, megsértett jogszabályhelyként pedig az Nkt. 85/A. § (1), (2) és (3) bekezdését, az Mt. 63. § (3) bekezdését, 27. §-át, 286. § (1) bekezdését, valamint a Pp. 2. § (2) bekezdését jelölte meg.
- [16] Kiemelte, keresetét arra alapította, hogy - a munkajogi alapelvek megsértése, ezzel összefüggésben a megfelelő tájékoztatás hiánya miatt - a jogviszonyváltás jogellenesen zajlott le, ebből eredően a munkaviszony megszüntetése tárgyában kötött közös megegyezés a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megkerülésével jött létre, következésképpen az Mt. 27. §-a alapján semmis, így ahhoz joghatás nem fűződik. Rámutatott, a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat. Érvelése szerint a fenntartóváltás során az alperes és a **(C)** Iskola nem kívánt senkinek végkielégítést, illetve felmondási időre járó díjat fizetni, ezért a munkavállalókat félretájékoztatták, illetve elmulasztották a megfelelő tájékoztatásukat, és ennek eredményeként irattatták alá vele a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését.
- [17] Az Nkt. 85/A. § (1), (2), (3) és (6) bekezdéseiben foglaltakra utalva állította, az alperes minimális információt adott a jogviszonyváltás jogi hátteréről, a jogviszonyváltással érintett munkavállalók munkajogi lehetőségeiről, és az általa alkalmazott kommunikáció során végig azt a hamis látszatot keltette, hogy csak abban az esetben van lehetősége továbbtanítani az alperesnél, ha a **(C)** Iskolánál fennállt munkaviszonyát közös megegyezéssel megszünteti, majd ezt követően létesít közalkalmazotti jogviszonyt az alperesnél. Érvelése szerint ezt támasztja alá az Nkt. 85/A. § (1) bekezdése, amely szerint - miután korábban már kinyilvánította a továbbfoglalkoztatás iránti szándékát - a munkaviszony automatikusan alakul át közalkalmazotti jogviszonnyá, ezért nem volt szükség a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, ezzel az alperes szándéka az volt, hogy őt mindenféle későbbi igényérvényesítési jogáról lemondassa. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság az általa előadottak igazolására előterjesztett bizonyítási indítványainak nem tett eleget. Az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítása esetére - a Pp. 15. § (2) bekezdésére hivatkozva - indítványozta a ... Megyei Bíróság **((város neve)-i Törvényszék)** kizárását, véleménye szerint ugyanis az alperes vezetősége és a **(város neve)-i** bírói kar között szoros kapcsolatrendszer épült ki.
- [18] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Rámutatott, a felperes három különböző érvelési vonalat adott elő fellebbezésében, amelyekkel kapcsolatban a konkrét jogszabályi háttér és levezetés a felperesi képviselő feladata lett volna. Kiemelte, az elévülési idővel kapcsolatban a felperes ellentmondó nyilatkozatokat tett. Utalt továbbá arra, a felperes megtámadásra is hivatkozott, ennek határideje azonban eltelt, az általa megjelölt semmisségi ok fennállását pedig semmivel nem támasztotta alá. Rámutatott, a felperes

fellebbezésében nem fejtette ki, hogy a megállapodás milyen munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, milyen munkaviszonyra vonatkozó szabályt kerül meg, vagy miért ütközik jóerkölcsebe. Érvelt azzal is, az átadás-átvétel folyamata nem munkaügyi eljárás volt, ahhoz nem kapcsolódik munkavállalói jogorvoslati jog. Kiemelte, a felperes sem a keresete, sem a fellebbezési kérelme jogalapját nem tudta pontosan megjelölni, azok egymással ellentétes érveléseket tartalmaznak. A kizárási kérelemmel kapcsolatban határozottan állította, az elsőfokú bíróság nem volt elfogult az ügyben.

Az ítélet döntése és annak indokai

- [19] A fellebbezés alaptalan.
- [20] A felperes fellebbezésében utalt arra, hogy az elsőfokú eljárásban elfogult, s ennél fogva a Pp. 12. § f) pontja szerint az ügy elintézéséből kizárt bíró járt el. Ez a felperesi állítás valósága esetén a Pp. 380. § a) pontja szerint az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény, ezért az ítélet tábla elsőként ennek a hivatkozásnak a megalapozottságát vizsgálta. A felperes néhány, általa név szerint megjelölt bíró és az alperes vezetősége közötti kapcsolatrendszer fennálltát állítva utalt a **(város neve)**-i bírák elfogultságára. Eltekintve attól, hogy ilyen kapcsolatrendszerre utaló konkrét tényeket, adatokat nem jelölt meg, az ítélet tábla ennek vizsgálatát szükségtelennek tartotta, mivel magának az ügyben elsőfokon eljáró bírónak a személyét érintően az alperesi vezetőséggel való személyes kapcsolat létezését maga a felperes sem állította, az pedig, hogy egyes bíró kollégák részéről esetlegesen fennáll közelebbi kapcsolat az alperesi intézménnyel illetve annak vezetőivel, e kapcsolat igazoltsága esetén sem alkalmas annak megállapítására, hogy az eljáró bírótól nem volt elvárható az ügy tárgyilagosa megítélése.
- [21] Az ügy érdemét illetően az ítélet tábla felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező fél milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy ezt milyen indokkal teszi, melyik eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik, továbbá hogy a felülbírálati jogkörök közül melynek vagy melyeknek a gyakorlását kéri a másodfokú bíróságtól. A felülbírálati jogkör megjelölése körében a Pp. nem követeli meg a Pp. vonatkozó szabályának konkrét, jogszabályhelyszerű feltüntetését, elegendő, ha a fellebbezés tartalmából ez megállapítható. A megsértett jogszabályhely pontos megjelölése azonban nem mellőzhető, a másodfokú bíróság csak azt vizsgálhatja, a fellebbező fél által konkrétan hivatkozott jogszabályt az elsőfokú bíróság megsértette-e.
- [22] Jelen esetben a felperes - fellebbezése tartalmából megállapíthatóan - az általa kifejezetten kért, a Pp. 369. § (3) bekezdés c), d) pontja, valamint (4) bekezdése szerinti anyagi jogi felülbírálat mellett az elsőfokú bíróság határozatának eljárásjogi felülbírálatát is kérte azzal, hogy e tekintetben megsértett jogszabályként kizárólag a Pp. 2. § (2) bekezdését tüntette fel fellebbezésében, lényegében arra utalva, hogy az elsőfokú bíróság nem az általa előterjesztett igényt bírálta el. A Pp. 2. § (2) bekezdése szerint a bíróság - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz kötve van. A megsértettként megjelölt jogszabályi rendelkezés és a felperes ehhez kapcsolódó hivatkozása alapján az ítélet táblának tehát azt kellett vizsgálnia, a felperes perben érvényesíteni kívánt igénye mire terjedt ki, és az elsőfokú bíróság ezen igényét bírálta-e el.
- [23] A felperes kereseti kérelme arra irányult, hogy a bíróság felmentési időre járó távolléti díj, végkielégítés és jubileumi jutalom jogcímén az általa megjelölt összegek megfizetésére kötelezze az alperest. Tény, hogy az elsőfokú bíróság a felperes mindhárom jogcímén előterjesztett keresetét elbírálta. Az, hogy a felperes megítélése szerint a döntés indokai nem tértek ki teljeskörűen a felperes jogi érveinek a cáfolatára, legfeljebb a Pp. 342. § (4) és (5) bekezdésének sérelmét

jelenthetik, erre azonban a felperes nem hivatkozott. Utal ezzel összefüggésben az ítélet tábla arra, a felperes kereseti kérelme jogalapjaként ugyan valóban utalt beadványaiban az Mt. 6-7. §-aiban megfogalmazott általános magatartási szabályok alperes, illetve jogelődje általi megsértésére, az ehhez fűzött részletes okfejtésében azonban végig és következetesen az átadással kapcsolatos munkajogi következményekkel összefüggő tájékoztatás hiányát sérelmezte, kiemelve, a korrekt tájékoztatás elmulasztásával az alperesi jogelőd megtévesztette őt annak érdekében, hogy elkerülje a végkielégítés és a felmondási időre járó távolléti díj fizetésére való kötelezettségét. Kétségtelen, hogy az elsőfokú bíróság határozatának indokolásában nem tért ki arra, miért nem tartja teljesíthetőnek a felperes keresetét az Mt. 6-7. §-ai alapján, azt viszont kifejtette, hogy a felperes keresete abban az esetben lenne teljesíthető, ha megállapítható lenne a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás érvénytelensége. Kitért arra is, a felperes által előadottak alapján az Mt. 28. §-ában szabályozott érvénytelenségi ok, nevezetesen a megtévesztés jöhet szóba, a felperes azonban a megtámadásra nyitva álló objektív határidőt is elmulasztotta. Mindezek alapján alaptalan a felperesnek az a fellebbezési állítása, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 2. § (2) bekezdését megsértve nem bírálta el a keresetét.

- [24] A felperes fellebbezésében kérte a Pp. 369. § (4) bekezdése szerinti felülbírálati jogkör gyakorlását, ami arra utal, hogy álláspontja szerint az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése nem volt megfelelő. Bár e tekintetben sem fejtette ki világosan a jogi érveit, jogorvoslati kérelme indokaiból az a következtetés vonható le, hogy véleménye szerint az elsőfokú bíróságnak észlelnie kellett volna, hogy keresete jogalapjaként az Mt. 27. § (1) bekezdésére, azaz a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó megállapodás semmisségére kíván hivatkozni arra alapítottnak, hogy az jogszabályba, nevezetesen az Mt. 6. és 7. §-aiba, valamint az Nkt. 85/A. § (1) -(3) bekezdésébe ütközik, illetve e jogszabályi rendelkezések megkerülésére irányul, és ennek megfelelően kellett volna lefolytatnia az elsőfokú eljárást.
- [25] Tény, hogy a felperes elsőfokú eljárás során tett nyilatkozataiból is kitűnt, tisztában van azzal, hogy a megállapodás megtámadásával elkésztett, ezért az elsőfokú bíróság akkor járt volna el helyesen, ha a Pp. 237. § (1) bekezdése alapján anyagi pervezetést végez, és ennek keretében nyilatkozattételre hívja fel a felperest, kíván-e a megállapodás semmisségére hivatkozni, ha igen, jelölje meg az álláspontja szerint fennálló semmisségi okot, jelölje meg az ezzel kapcsolatos tényállításait és fejtse ki a jogi érveit. Ez a mulasztás azonban az elsőfokú ítélet felülbírálatát nem akadályozza, tekintettel arra, hogy fellebbezésében a felperes megjelölte az álláspontja szerint fennálló semmisségi okot, és kifejtette az ezzel kapcsolatos érveit is, s mindezt az alperesnek módjában állt reagálni fellebbezési ellenkérelmében.
- [26] A továbbiakban az ítélet tábla azt vizsgálta, helytálló-e a felperes megállapodás semmisségére való hivatkozása, azaz megállapítható-e, hogy a perbeli megállapodás az Mt. 6. és 7. §-aiba, valamint az Nkt. 85/A. § (1)-(3) bekezdésébe ütközik, illetve ezek megkerülésére irányul.
- [27] Az Mt. 6. §-a az általában elvárható magatartás tanúsításának, a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelő eljárás, a méltányos mérlegelés és a tájékoztatási kötelezettség követelményét fogalmazza meg, a 7. § pedig a joggal való visszaélés tilalmáról rendelkezik. Az Mt.-nek ezek a rendelkezései lényegében a munkajogviszonyban irányadó, mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra vonatkozó általános magatartási követelményeket fogalmazzák meg, olyan etikai megalapozottságú alapelveket rögzítenek, amelyek általános és objektív zsinórmértéket határoznak meg a munkajogi viszonyokban követendő eljáráshoz, és egyben a felek kölcsönös bizalmának garanciáját jelentik. Ezek értelmében a munkajogviszony alanyai kötelesek tekintettel lenni a másik fél érdekeire, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát vagy jogos érdekét sérti. Kötelesek továbbá jogaikkal a másik fél érdekeit figyelembe véve úgy élni, hogy azzal indokolatlanul hátrányt ne okozzanak, a szükséges tájékoztatást megadják, a saját korábbi magatartásukkal való szembekerülést mellőzzék. Ugyanakkor ezek az általános magatartási követelmények nem tekinthetők olyan munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak, amelyek

megsértése önmagában alapot adhatna a felek megállapodása semmisségének megállapítására. A munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés ugyanis csak kógens normáknál értelmezhető, vagyis szükséges, hogy a jogszabály valamilyen kötelezettséget, illetve tilalmat eltérést nem engedő módon fogalmazzon meg. Ennek megfelelően az Mt. 27. § (1) bekezdésének alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály alatt az olyan normák értendők, amelyek a munkaviszony alanyai számára kötelező jelleggel vagy konkrét cselekvési, tevési kötelezettséget határoznak meg, vagy épp ellenkezőleg, valamely magatartástól való tartózkodást írnak elő. Nem vonhatók viszont ebbe a körbe az Mt. alapelvi jellegű rendelkezései, ezek ugyanis nem valamely konkrét cselekvésre irányuló tevési vagy attól való tartózkodási kötelezettséget írnak elő, hanem a munkaviszonyban résztvevő személyek egymással szembeni eljárására állapítanak meg általános etikai mércét, amely etikai mérce sérelme önmagában nem vezet jogszabályba, illetve munkaügyi szabályba ütközés miatti érvénytelenséghez. Az más kérdés, hogy annak megítélése során, hogy valamely konkrét tevési kötelezettséget, vagy tartózkodást előíró munkaviszonyra vonatkozó szabály megsértése megállapítható-e, az alapelvek érvényesülése is vizsgálható, illetve ezek az általános magatartási normák is a mérlegelés szempontjai lehetnek. A munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés, vagy az ilyen szabály megkerülése miatti érvénytelenség megállapításának jogalapja tehát nem önmagában valamely alapelv sérelme lehet, hanem egy konkrét, speciális szabály megsértése, még ha a konkrét norma sérelme mögött az alapelv is sérül.

- [28] Jelen ügyben az Nkt. 85/A. §-a minősülhet olyan konkrét normának, amelynek megsértése - az Mt. 6. és 7. §-ában foglalt alapelvek figyelembe vételével - felvetheti a perbeli megállapodás semmisségét. E tekintetben kiindulópont az Nkt. 85/A. § (4) bekezdése, amelynek értelmében az átvevő költségvetési szerv a fenntartói jog átszállásáról és ennek munkaviszonyukat érintő következményeiről a munkavállalókat a fenntartói jog átszállásának időpontját megelőző legalább tizenöt napon belül tájékoztatja. Azt, hogy ennek a tájékoztatásnak mire kell kiterjednie, az Nkt. 85/A. § (1)-(3) bekezdései tartalmazzák. Ezeknek a perbeli jogvita szempontjából releváns rendelkezései szerint az alperesi jogelődnek arról kellett tájékoztatnia a munkavállalókat, köztük a felperest, hogy a fenntartóváltás következményeként munkaviszonyuk vagy átalakul közalkalmazotti jogviszonnyá, vagy a fenntartói jog átszállásának időpontjában az Mt. 63. § (3) bekezdése alapján megszűnik attól függően, hogy a további foglalkoztatásukhoz hozzájárulnak vagy azt elutasítják. Az (5) bekezdés szerint a tájékoztatásnak ezen túl tartalmaznia kellett a további foglalkoztatást biztosító átvevő költségvetési szerv személyét, a munkavégzés helyét, valamint a besorolás és illetmény összegét.
- [29] Jelen esetben a felperes azt kifogásolta, nem kapott arról tájékoztatást, hogy ha nem kívánja a közalkalmazotti jogviszonyban történő továbbfoglalkoztatását, munkaviszonya megszűnik az Mt. 63. § (3) bekezdése alapján. Az alperesi jogelőd a 2016. május 11. napján tartott alkalmazotti közösség értekezletén tájékoztatta a munkavállalókat a fenntartóváltásról és annak őket érintő jogkövetkezményeiről. Az értekezletről készült jegyzőkönyvből megállapíthatóan az okirat nem tartalmazza szó szerint az ott elhangzottakat, így abból nem derül ki, szó volt-e kifejezetten arról, hogy aki nem kívánja a közalkalmazottkénti foglalkoztatását, annak megszűnik a munkaviszonya. Az viszont egyértelmű a jegyzőkönyvben rögzítettekben, a munkavállalóknak elmondta az intézményvezető, hogy továbbfoglalkoztatásuk úgy lehetséges, ha az erre vonatkozó szádéknyilatkozatukat előzetesen aláírják. Ez viszont azt jelenti, a dolgozók számára felismerhető volt, hogy választhatnak: vagy kérik a továbbfoglalkoztatásukat, vagy megszűnik a munkaviszonyuk. Az is kiderül a jegyzőkönyvből, hogy a dolgozók tehettek fel kérdéseket a fenntartóváltáshoz és jogkövetkezményeihez kapcsolódóan, így a felperesnek is módjában állt volna tisztázni, mi történik akkor, ha nem járul hozzá a továbbfoglalkoztatásához.
- [30] Lényeges továbbá, hogy a felperes az értekezletet követően megtette a hozzájáruló nyilatkozatot, majd ezt követően több mint három hónap elteltével kötötte meg a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást, így elegendő idő állt

rendelkezésre ahhoz, hogy a végleges döntését meghozza, és azt megelőzően az átadó vagy az átvevő munkáltatótól további tájékoztatást kérjen, vagy akár kollégáival, akár jogi szakemberrel konzultáljon.

- [31] Mindezt mérlegelve az ítéletábra arra a következtetésre jutott, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére kötött megállapodás során nem sérültek sem az Mt. alapelvei, sem az Nkt. 85/A. §-ának rendelkezései, következésképpen a megállapodás nem ütközik jogszabályba, és nem irányul azok megkerülésére sem.
- [32] A felperes kifejezetten nem hivatkozott ugyan a perbeli megállapodás jóerkölcsbe ütközésére, miután azonban az Mt. általa megjelölt 27. § (1) bekezdése szerint a jóerkölcsbe ütköző megállapodás is semmis, az ítéletábra szükségesnek tartja kitérni erre az érvénytelenségi okra is. A megállapodás nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközése mint semmisségi ok kiegészítő jogcímként alkalmazható a jogszabályokban nem nevesített, de a társadalom értékítéletébe, az általánosan elfogadott erkölcsi normákba ütköző szerződések esetén. Az Mt.-ben vagy egyéb jogszabályokban külön nevesített semmisségi és megtámadási okok (pl. jogszabályba ütközés, fenyegetés, megtévesztés) általában a társadalom általánosan elfogadott értékítéletébe is ütköznek, éppen ezért fűzte azokhoz a jogalkotó az érvénytelenség súlyos jogkövetkezményét (EBH2012. P.17.). Amennyiben tehát jogszabályban külön nevesített érvénytelenségi ok áll fenn, akkor az eljárás során annak keretei között kell a tényállást megállapítani és a kereset megalapozottságát vizsgálni. Különösen igaz ez a megtámadási okok esetén, amelyek hivatalból történő észlelésének nincs helye, továbbá azok a jogszabály értelmében - a jogalkotó jogbiztonság érdekében kifejezett szándéka szerint - csak törvényben meghatározott jogvesztő határidő belül érvényesíthetőek (BH2019. 77., BH2011. 44.). Jelen ügyben a felperes azt kifogásolta, hogy a fenntartó- illetve jogviszonyváltással kapcsolatban nem kapott teljes körű tájékoztatást a lehetőségeiről, nem tudott arról, hogy ha nem kéri a továbbfoglalkoztatását, a munkaviszonya megszűnéséhez kapcsolódó juttatások (végkielégítés, felmentési időre járó távolléti díj) őt megilletik. Ez az előadása úgy értékelhető, hogy álláspontja szerint a perbeli megállapodás megkötésekor lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, és tévedését az alperesi jogelőd munkáltató okozta vagy felismerhette. A tévedés viszont megtámadási ok, a felperes pedig nem vitásan a megtámadásra nyitva álló objektív határidőt is elmulasztotta.
- [33] Mindezek alapján a felperes munkaviszonyát a felek közös megegyezésével megszüntető megállapodás érvénytelensége egyetlen érvénytelenségi ok alapján sem állapítható meg. Megjegyzi ugyanakkor az ítéletábra, a felperes arra helyesen hivatkozott a fellebbezésében, hogy a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megkötése szükségtelen volt, a felperes munkaviszonya ugyanis - figyelembe véve a 2016. május 12-én tett, továbbfoglalkoztatására irányuló nyilatkozatát is - ennek hiányában is automatikusan átalakult volna közalkalmazotti jogviszonnyá az Nkt. 85/A. § (1) bekezdése értelmében. Ez viszont egyben azt is jelenti, továbbfoglalkoztatására tekintettel a felperes akkor sem részesült volna az alperesi jogelődtől végkielégítésben illetve a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése esetén egyébként járó juttatásokban, ha a felek nem kötik meg a perbeli megállapodást.
- [34] A kifejtettek tekintettel az ítéletábra az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a fenti indokolásbeli kiegészítéssel helybenhagyta.
- [35] A pernyertes alperes a fellebbezési eljárást illetően sem számított fel perköltséget, ezért a Pp. 81. § (1) bekezdése értelmében arról az ítéletábrának nem kellett rendelkeznie.
- [36] A felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a feljegyzett fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Dr. Szeghő Katalin s.k.
a tanács elnöke

Dr. Hámori Attila s.k.
táblabíró

Zanóczné dr. Ocskó Erzsébet s.k.
táblabíró