

## **A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN !**

A ... Munkaügyi Bíróság a Dr. Belányi Ágnes ügyvéd ( 7621 ..., Rákóczi út 35-37. ) által képviselt **felperes neve**( ... szám alatti lakos ) **felperesnek** a Dr. Traj Zoltán ügyvéd ( 7623 ..., Petőfi u. 62. ) által képviselt **alperes neve** ( ... székhelyű ) **alperes** ellen **munkaviszony megszüntetése** miatt indult perében meghozta a következő

### **í t é l e t e t :**

**A bíróság megállapítja, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezért a jogviszony az ítélet jogerőre emelkedésekor szűnik meg.**

**A bíróság kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 797.963,-Ft-ot ( azaz hétszázkilencvenhétezer-kilencszázhatvanhárom forintot ) elmaradt munkabér címén és ezen összeg után 2007. szeptember 15. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatot, melynek mértéke 2007. december 31. napjáig évi 7,75 %-os, 2008. január 1. napjától 2008. június 30. napjáig évi 7,5 %-os. Amennyiben a kifizetésre ezt követően kerül sor, a kamat mértéke ettől az időponttól kezdve az adott naptári félév teljes idejére az érintett naptári félévet megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal egyező.**

**Kötelezi a bíróság az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2008. április 22. napjától az ítélet jogerőre emelkedésének napjáig napi 561,-Ft-ot ( azaz ötszázhatvanegy forintot ) munkabér címén.**

**Kötelezi a bíróság az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 193.644,-Ft-ot ( azaz százkilencvenháromezer-hatszáznegyvennégy forintot ) végkielégítés, 290.460,-Ft-ot ( kétszázkilencvenezer-négyszázhatvan forintot ) háromhavi átlagkereset címén.**

**Egyebekben a keresetet elutasítja.**

**A bíróság kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 58.000,-Ft ( azaz ötvennyolcezer forint ) ügyvédi munkadíjat.**

**Kötelezi a bíróság az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a Magyar Állam javára, az APEH ... Regionális Igazgatóság Illeték Főosztálya felhívására az abban megjelölt időben és módon 69.700,-Ft ( azaz hatvankilencezer-hétszáz forint ) le nem rótt illetéket.**

Az ítélet ellen a kézbesítést követő naptól számított 15 napon belül a ... Megyei Bírósághoz címzett és a ... Munkaügyi Bíróságon írásban, három egyező példányban benyújtható, vagy jegyzőkönyvbe mondható fellebbezésnek van helye.

A bíróság tájékoztatja a feleket arról, hogy a fellebbezési határidő lejárta előtt előterjesztett közös kérelmük alapján a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálása kérhető.

A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, ha a fellebbezés csak kamatfizetésre, a perköltség viselésére, vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték, vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik, illetve csak az előzetes végrehajthatósággal, a teljesítési határidővel, vagy részletfizetés engedélyezésével kapcsolatos, vagy csak az ítélet indokolása ellen irányul, vagy ha a felek ezt kérték.

Ha a felek a tárgyalás megtartását kérik, a másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson bírálja el.

Abban az esetben, ha a fellebbezésben vitatott érték a kettőszázezer forintot, vagy a kereseti kérelemben megjelölt követelés 10 százalékát nem haladja meg, fellebbezni csak az elsőfokú eljárás szabályainak lényeges megsértésére, vagy az ügy érdemi elbírálásának alapjául szolgáló jogszabály téves alkalmazására hivatkozással lehet. Ilyen hivatkozás hiányában a fellebbezést a másodfokú bíróság hivatalból elutasítja, egyébként az ügy érdemében tárgyaláson kívül határoz. A felek bármelyikének kérelmére azonban tárgyalást tart. Tárgyalás tartását a fellebbező fél a fellebbezésben is kérheti.

## **I n d o k o l á s :**

A bíróság az alábbi tényállást állapította meg:

A felperes 1980. április 28. napjától 1983. február 16. napjáig a ... Villamos Üzeménél dolgozott ...ként, jogviszonya áthelyezéssel szűnt meg. Ezt követően 1983. február 17-től 1985. szeptember 30-ig ..., majd 1985. október 1. napjától 1991. április 30-ig ... munkakörben állt a ... alkalmazásában. A munkavégzés helye ezúttal az Anyagellátó, illetve a Gépkocsi Üzem volt.

1991-ben a ... Rt. kisegítő üzezeit önálló gazdasági társaságokká szervezte, majd megszűnését követően jogutódjának, a ... Rt-nek adta át. Az alperesi Kft. 1991. május 1. napjával alakult, a gazdasági társaságban kezdetben a ... Rt. 98 %-os üzletrésszel rendelkezett, mely üzletrészt az alperesi társaság dolgozói folyamatosan vásároltak meg, ekképp az alperes 100 %-os dolgozói tulajdonba került. Az alperes cég a valamikori ... Rt. üzemének átvételével átvette az annak alkalmazásában álló dolgozókat is, ennél fogva a munkavállalók folyamatos továbbfoglalkoztatása az alperesnél megtörtént.

Az alperes cég ügyvezetője 2006. április 26. napjától ..., ... megbízatása 2009. április 26. napjáig szól.

A felperes 1991. május 1-től áthelyezéssel került az alperes alkalmazásába, ahol - kezdetben változatlan munkakörben - ...ként dolgozott. A munkavégzés helye a korábbi Gépkocsi Üzem volt. A munkavállaló munkajogi helyzete az áthelyezést követően nem változott. A felperes 1997-ben ... végzett, ezt követően az alperes alkalmazásában egyre gyakrabban ... feladatot teljesített és portaszolgálatot látott el, melynek oka az alperes piacvesztésével együtt járó, az alperes által lebonyolításra kerülő forgalom csökkenése, a fuvarozás korábbi több műszak helyett egy műszakban történő megszervezése és ennek kapcsán a munkavállalók munkaidejének kihasználása volt.

Az alperes a ... bezárása és a ... Hőerőmű gáz- illetve fafűtésű üzemmódra történő átállása miatt már 2005-ben gyakorlatilag teljesen elvesztette piacait. A 100 %-os piacvesztést követően 2005-től kezdődően az alperes külső piacokon próbált sikertelenül munkát szerezni. Az intézkedés-sorozat ellenére az alperes egyre csökkenő árbevételét könyvelt el, a 2005. év 25 millió forintos vesztesége után a 2006. évet 21 millió forint veszteséggel zárta. Az alperes ügyvezetője a további veszteségek elkerülése és a pénzügyi egyensúly megteremtése érdekében a nem termelő állomány csökkenését határozta el. Az ügyvezető az alperesi Kft. társasági szerződésében foglaltak alapján volt jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására.

Az egyre jelentősebb veszteségek miatt az alperes és a ... Szakszervezete ( az alperes alapszervezete ) 2006. július 3-án megállapodást kötöttek a kollektív szerződés felfüggesztéséről, mely magában foglalta az eddig nyújtott többletjuttatások, így az étkezési utalvány juttatásának megszüntetését is. Ettől az időponttól az alperes munkavállalói nem részesültek többletjuttatásban.

A folyamatos létszámcsökkentés keretében 2006. október 24. napján került sor a felperes munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondására. 2006. év októberében a felperes mellett még négy munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre.

A felperes utolsó munkában töltött napja 2006. október 21-e volt, ezt követően október 22-én, vasárnap szabadnap, október 23-án nemzeti ünnep miatt munkát nem végzett, míg október 24-e vonatkozásában pihenőnap volt. A munkáltató az október 24-én kelt felmondást aznap postára adta, és az 25-én kézbesítésre került.

A felperes a munkáltatói felmondás átvétele után, a háziiorvosi naplóbejegyzés tanúsága szerint 2006. október 26. napján jelent meg dr. ... házi orvos rendelőjében, és kivizsgálását kérte azzal a panasszal, hogy térdei ropognak, fájnak, duzzadtak. Előadta, hogy 2006. október 24-én nem tudott dolgozni menni, és ez alapján kérte 24-ére visszamenőleg táppénzre vételét, mely kérésének a házi orvos eleget tett. A felperest a 2006. november 15-i ellenőrzés során házi orvos keresőképesnek találta, ezért november 18-ával a táppénzes állományból kiírta. Ezt követően a felperes 2006. november 23. napjával átkérte magát Dr. ... házi orvos körzetébe, aki a november 17-én elvégzett vizsgálatok alapján a felperes további keresőképtelenségét állapította meg. A felperes táppénzes állományból történő kiírására 2007. január 1-jével került sor.

A felperes munkáltatója munkaügyi ügyintézőjével, ... 2006. október 26-án délelőtt közölte táppénzes állományba vételét, azonban az alperes ügyvezetőjének nem tett ilyen bejelentést.

A munkáltatói felmondás a felperes munkajogviszonyát 90 napi felmondási idő figyelembe vételével 2007. január 22. napjával kívánta megszüntetni és számára négyhavi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítést biztosított. Az alperes a munkáltató tevékenységének csökkenésével és a munkakörök várható átalakulásával összefüggő létszámcsökkenéssel indokolta a felmondást. Az alperes a felmondás során a felmondási idő számításánál figyelembe vette, hogy a felperesnek 1980. óta állt fenn munkaviszonya, a végkielégítés meghatározásánál viszont nem.

A jogviszony megszüntetésekor a felperes átlagkeresete 96.822,-Ft/hó volt.

A felperes 2006. október 24. napja és 2007. január 1. napja között volt keresőképtelen.

A ... Regionális Munkaügyi Központ Komlói Kirendeltség .... számú határozatával a felperest 2007. január 24. napjával álláskeresőként nyilvántartásba vette és részére 96.822 forint átlagkereset figyelembe vételével 2007. január 24. napjától kilencvenegy napig napi 1936, további százhetvenkilenc napig napi 1310 forint álláskeresési járadékot állapított meg. Az álláskeresési

ellátás időtartama 2007. október 20-án lejárt. A felperes 2007. november 14-én álláskeresői segély iránt nyújtott be kérelmet, melynek folyósítását a ... Regionális Munkaügyi Központ Komlói Kirendeltség ... számú határozatával kilencven nap időtartamra havi 26.200 forint - töredék hónap esetén napi 873 forint - összegben elrendelte. Az álláskeresői segély folyósítása 2008. február 13. napjával szűnt meg. A felperes 2007. február 15-én a ... munkáltatóval munkajogviszonyt létesített, 80.000 forint havi személyi alapbér mellett.

A felperes 2006. november 7. napján a munkaügyi bírósághoz fordult. Többször módosított kereseti kérelmében elsődlegesen a felmondási tilalomba ütköző munkáltatói felmondás miatt, másodlagosan a felmondás indokának valótlanosságára hivatkozva kérte annak megállapítását, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperesi jogviszonyt, ezért az az ítélet jogerőre emelkedésével szűnik meg. Elmaradt munkabérként - máshonnan megtérülő jövedelme figyelembe vételével - 2007. január 24-től 2008. április 22. napjáig 797.963 forint és annak középátlagos kamatai, 2008. április 22. napjától az ítélet jogerőre emelkedéséig járó napi 561 forint munkabér, valamint a munkáltatói jogutódlásra tekintettel további kéthavi végkielégítés megfizetésére kérte az alperest kötelezni. Kereseti kérelmében kérte továbbá az alperes kötelezését 2007. február 1. napjától havi 4.500 forint étkezési hozzájárulás és a jogellenes felmondás vonatkozásában 12 havi átlagkereset megfizetésére, valamint a perköltség viselésére.

Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Vitatta, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló védettségi ideje alatt következett be, előadta továbbá, hogy a felmondás indoka világos, valós ok volt.

### **A kereset t ú l n y o m ó r é s z t a l a p o s a z a l á b b i a k s z e r i n t .**

A peres felek között határozatlan idejű munkaviszony jött létre. A Munka Törvénykönyve ( 1992. évi XXII. törvény, a továbbiakban: Mt. ) 89. § (1) bekezdése alapján a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. A (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy a munkáltató - a nyugdíjasnak minősülő munkavállalók felmondása kitételrel - köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A (3) bekezdés értelmében a felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Garanciális szabály az Mt-ben, hogy míg a munkavállaló a felmondási jogával bármikor élhet, a munkáltató bizonyos, a törvénykönyvben felmondási tilalomként nevesített esetekben ilyen tartalmú érvényes jognyilatkozatot nem tehet. Az Mt. 90. §-a taxatívén sorolja fel a felmondási tilalmakat: a 90. § (1) bekezdés a./ pontja alapján a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre jogosultság időtartama alatt.

Mivel a felperes a munkáltatói felmondás jogellenességét elsődlegesen a jognyilatkozat felmondási tilalom alatt történő megtételére alapította, a bíróságnak először ebben a kérdéskörben kellett döntést hoznia.

Az Mt. jognyilatkozatokról rendelkező Mt.6. § (4) bekezdése szerint az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. Ez a felperes esetében 2006. október 25-én történt meg. Az Mt. 90. § (4) bekezdése alapján a védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.

A bíróság a felperes és ... tanú vallomásaiban állítottakkal szemben Dr. ... tanú vallomásaiban és az orvosi iratokban foglaltakat fogadta el tényállása alapjául. A felperes és ... állították, hogy a felperes 2006. október 24. napján a reggeli órákban ment el házi orvosához, őt ... gépkocsival szállította, ezt követően pedig gyógyszertárba vitte. A felperes által csatolt nyilatkozatokban ..., ..., ... és ... egyaránt állították, hogy a felperes 2006. október 24-én látogatta meg orvosát. A bíróság álláspontja szerint azonban a meghallgatott tanú azt nem támaszotta alá, illetve a felperes által indítványozni kívánt személyek egyike sem igazolta azt, hogy a felperes találkozott is a kérdéses napon házi orvosával. A bíróság szintén nem osztotta azt a felperesi álláspontot, miszerint közvetett bizonyítással is megállapítható, hogy a felperes mikor jelent meg a házi orvosi rendelőben és ezért nem tartotta indokoltnak a felperes által indítványozott tanúk kihallgatását sem.

Dr. ... tanú vallomában előadta, hogy a felperes 2006. október 26-án reggel jelent meg nála, melyet a csatolt decursus és táppénzes kartonnal a bíróság igazoltnak talált. A felperes állította, hogy a számítógépes betegdokumentáció adatai utólag módosíthatók, az orvosi adatok javítása, átírása visszamenőleg lehetséges. Ennek alátámasztására ... ilyen tartalmú nyilatkozatát csatolta. A bíróság ezen nyilatkozat és az alperes által csatolt szakvélemény elnevezésű beadvány egybevetésével jutott arra a következtetésre, hogy jöllehet, az orvosi adatok utólag módosíthatók, a rendszer automatikusan rögzíti azt is, hogy mikor és mennyiben került sor a bevitt adatok megváltoztatására. A felperes által beszerzett nyilatkozat úgyszintén nem áll ellentétben az alperes által csatolt beadvány azon kijelentésével, hogy a decursus lapok naplósorszámokkal vannak ellátva, melyen a felhasználó nem tud változtatni és a rendszer a naplósorszámok alapján az orvosnál megjelent betegeket időrendben rakja sorrendbe, melyből a felperes házi orvosnál történő megjelenése egyértelműen meghatározható. A bíróság álláspontja szerint mindezek alapján a felperes 2006. október 26-án, csak a felmondás részére történő kézbesítését követően jelent meg házi orvosánál, az ezzel ellentétes felperesi állítás nem fogadható el.

A bíróság megjegyzi, hogy abban az esetben, ha a felperes 2006. október 24-én már megjelent házi orvosánál, úgy megszegte az őt a munkáltatójával szemben terhelő együttműködési kötelezettségét, hiszen keresőképtelenségéről csak 2006. október 26-án tájékoztatta az alperest. Az Mt. 3. § (1) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. Az Mt. 4. § (1) bekezdése értelmében az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni. Az együttműködési kötelezettség leggyakrabban a tájékoztatási kötelezettségben konkretizálódik, melyet az Mt. önállóan is nevesít. E körben a munkavállalót terheli a keresőképtelen betegség bekövetkezésének bejelentési kötelezettsége, ugyanis a felmondás abból az okból nem jogellenes, hogy közlésekor felmondási tilalom állt fenn vele szemben, de erről a munkáltató nem lett tájékoztatva ( EBH.2002. 785. ). Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy a felmondási tilalomra való hivatkozás alaptalan.

A Legfelsőbb Bíróság 95. számú Munkaügyi Kollégiumi Állásfoglalása szerint a munkáltatói rendes felmondás indokolásával szemben támasztott követelmény, hogy az indok világos, valós legyen és abból okszerűen következzen a jogviszony megszüntetése, tehát az, hogy a felhozott indok következtében a munkavállaló munkájára nincs szükség.

A munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve követelményeket, amelyekre a felmondást alapította. Az alperes a felmondás indokaként az alperesi Kft. tevékenységének csökkenését, és az ebből előálló létszámcsökkentési kényszert hozta fel, melyet a folyamatosan csökkenő árbevétel kimutató mérlegadatokkal igazolt is. Az alperesnek a felperes által sem vitatott előadása alapján az alperesi társaságnál a létszámleépítés megvalósult, mely az ítélkezési gyakorlat szerint átszervezésnek minősül és, mint a munkáltató működésével összefüggő ok, lehetővé teszi a munkavállaló felmentését. A törvény értelmében azonban a felmondási indoknak nemcsak valónak, hanem okszerűnek is kell lennie.

A felmondási indok világosságán és valóságán túl, abból okszerűen kell következnie a jogviszony megszüntetésének, vagyis a felmondást csak olyan tényekkel ( körülményekkel ) lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, miért nem tartanak igényt a munkájára ( BH 1977/8/349, BH 1993/4/266 ).

Mivel a felmondás indokának a felmondás közlésekor már fennállónak kell lennie, e követelményeknek a munkakörök várható átalakulásával összefüggő létszámcsökkenésre való hivatkozás nem felel meg. Nem fogadta el a bíróság az alperesnek azt az állítását, hogy a szükséges szerkezetátalakításokat csak a munkavállalók jogviszonyának felmondása után tudta volna elvégezni, ezért szerepel a felmondás indokaként a várható létszámcsökkenés. Jövőben bekövetkező, bizonytalan eseményekre a felmondás indokaként nem lehet hivatkozni.

Mivel tehát, a bíróság álláspontja szerint, a felmondás ugyan valós indokot jelölt meg, de hiányzik az okszerűséggel kapcsolatos tényállítás, így a bíróság az Mt. 100. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a felperes munkajogviszonyát.

Az Mt. 100. § (1) bekezdése alapján, ha a bíróság megállapította, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót - kérelmére - eredeti munkakörében kell tovább-foglalkoztatni. A felperes nem kérte, hogy a bíróság helyezze vissza eredeti munkakörébe, viszont kérte annak megállapítását, hogy jogviszonya az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Az Mt. 100. § (5) bekezdése értelmében, ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

Az Mt. 100. § (6) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét ( egyéb járandóságait ) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek ( egyéb járandóságnak ), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült. A felperes által bemutatott és igazolt álláskeresési ellátás és álláskeresési segély összege alapján - 96.822 forint havi átlagkereset figyelembe vételével - a felperes elmaradt keresete 2007. január 2-től 2008. április 21-ig 15 hó 15 munkanapra 797.963 forint, melyet a felperes kimutatót és az alperes el is fogadott.

Az ezt követő időre, az ítélet jogerőre emelkedésének napjáig, az átlagkereset alapján határozta meg a fizetendő munkabér összegét.

Az alperes az elmaradt munkabér vonatkozásában az Mt. 159. § alapján köteles középarányos időtől kezdődően kamatfizetésre.

Az Mt. 100. § (4) bekezdése alapján, ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének

megfelelő kártérítési igényét eltúlzottnak találta, és annak mértékét a munkáltatói jogsértésre, a munkavállalói együttműködési kötelezettség megsértésében megnyilvánuló kötelezettségszegésre és arra tekintettel, hogy a bírósági eljárás viszonylag hosszabb tartalmú volt, háromhavi átlagkeresetnek megfelelő összegben állapította meg.

A bíróság a becsatolt okiratok alapján állapította meg, hogy a felperesnek nem jár a havi 4.500 forint étkezési hozzájárulás, mert az már 2006. július 3-tól nem került a dolgozók részére kiutalásra. Ezért a felperesi igény e vonatkozásban alaptalan.

A felperes keresetében az alperes által már megfizetett végkielégítésen felül további két havi átlagkereset megfizetését kérte a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásra hivatkozva. Az alperes ugyan állította, hogy a kft. nem jogutódlja a ...nak, azonban előadásából és a becsatolt iratokból megállapítható volt, hogy a ... kiegészítő üzemeit, így a felperes akkori munkavégzési helyét is, 1991-ben önálló gazdasági társasággá szervezték, a munkavállalók, így a felperes továbbfoglalkoztatása pedig változatlan körülmények között ( munkavégzési hely, munkakör, stb. ) történt.

A jelen perben alkalmazandó Mk. 154. sz. állásfoglalás szerint a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából. Az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni. Az állásfoglalás alkalmazása szempontjából jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az egyetemleges jogutódlást, hanem az üzemnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép, így különösen a munkáltatói üzem egészére, meghatározott részére vonatkozó jogutódlás, pl. adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, ill. gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén a munkavállalók folyamatosan történő tényleges tovább-foglalkoztatásával.

Mivel az Mt. 154. sz. állásfoglalás szerint jogutódlás esetén nem lehet szó áthelyezésről, az erről szóló rendelkezés a vitás kérdés elbírálása szempontjából közömbös, hiszen a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás a munkaviszonyt nem érinti. Így viszont a munkaviszonyban töltött időket nemcsak a felmondási idő, hanem a végkielégítés szempontjából is együttesen kell számításba venni, tehát a felperes az Mt. 95. § (4) bekezdése alapján huszonöt év időtartamú munkaviszony alapján összesen hathavi, vagyis további kéthavi végkielégítésre jogosult.

Az alperes hivatkozott az Mt. 209. § (1) bekezdésére, miszerint ha a munkavállaló munkaviszonya e törvény hatályba lépése ( 1992. július 1. napja ) előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szünteti meg - 95. § ( végkielégítés szabályai ) alkalmazását kivéve - , úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el. A 209. § (1) bekezdése értelmében tehát az áthelyezéssel létesült munkaviszonyok időtartalmának fentiek szerinti összeszámítása irányadó a felmondási idő meghatározása esetén, de a végkielégítés mértékének meghatározásakor nem. A bíróság fentiekben kifejtett álláspontja szerint azonban az Mt. 209. § (1) bekezdése a különös jogutódlás esetében nem alkalmazható, az csak az áthelyezéssel létrejövő munkajogviszonyok együttes elbírálására vonatkozik.

Az alperes pervesztes lett, ezért a bíróság a Pp. 78. § (1) bekezdése és a Pp. 81. § (2) bekezdése alapján kötelezte a felperesnél felmerült ügyvédi munkadíj viselésére. Ez a pernyertes felperest képviselő ügyvéd 58.000 forint összegű munkadíjából áll. A bíróság a munkadíjat a 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet alapján állapította meg.

A bíróság a pervesztes alperest 69.700 forint le nem rótt eljárási illeték viselésére kötelezte a Pp. 78. § (1) bekezdése, a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése és 13. § (2) bekezdése alapján.

..., 2008. április 21.

Rendeki Ágnes sk.

a tanács elnöke

az aláírásban akadályozott ... és ... ülnökök helyett is