



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.013/2024/10. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: Név ügyvéd, cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

Ügyvédi Iroda1 (ügyintéző: Név1 ügyvéd, cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

alperes 36. sorszám, felperes 37. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék mint munkaügyi bíróság

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.038/2023/35. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság a felperes 2024. január 17. előtti időszakra vonatkozó elmaradt jövedelem megtérítése iránti igényét tartalmazó keresetfelelemelését és az alperes kárenyhítési kötelezettség elmulasztásával kapcsolatos ellenkérelem-változtatását elutasítja.

Az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, és a keresetet teljes egészében elutasítja.

Az alperes elsőfokú perköltségben való marasztalását mellőzi.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 529.750 (ötszázhuszonkilencezer-hétszázötven) forint első- és másodfokú eljárásban együttesen felmerült perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes közalkalmazottként 2020. március 9. napjától állt határozott idejű jogviszonyban az alperes jogelődjénél, a Egyetem tudományos segédmunkatárs munkakörben. Jogviszonyát többször módosították, változatlanul határozott időre, egy konkrét projekt elvégzésére. 2021. február 1-től a felperes a Egyetem1 alperes alkalmazásában állt munkaviszony keretében, ahol 2022. november 30-án telt le a határozott idejű foglalkoztatása.
- [2] A határozott idő lejártát megelőzően több ízben egyeztettek a felek a felperes további foglalkoztatásáról, azonban a munkáltató továbbra is határozott időre, illetőleg 4 óras időtartamban kívánta foglalkoztatni őt, amelyet a felperes nem fogadott el. Ennek ellenére 2022. december 1. napjától a munkáltató továbbfoglalkoztatta, a felperes a munkáját változatlan munkavégzési körülmények között folytatta, amit a munkáltató elfogadott. E közben a felperes többször kérte a munkaviszonyának rendezését és tájékoztatást a munkaviszonyának tartalmáról.
- [3] A 2/2023. (II. 23.) számú rektori utasítás 2023. február 23. napjával létszámcsökkentést és átszervezést rendelt el az egyetem gazdálkodási nehézségei miatt, azzal, hogy a munkaviszonyt megszüntető felmondásokat február 27. és március 9. között kell közölni. A rektori utasítás végrehajtásáért a helység2i campus tekintetében, ahol a felperes is dolgozott, Név2 intézetigazgató volt a felelős.
- [4] 2023. március 14-én Név3, a helység2i humánpolitikai ügyintéző arról tájékoztatta e-mailben a felperest, hogy a kérelmével egyező tartalmú, határozatlan idejű munkaszerződés-módosítása elkészült. A felperes azt március 16-án átvette, azonban gondolkodási időt kért, hogy jogással véleményeztesse azt.
- [5] A munkáltató 2023. március 17-én kézbesítette a felperes részére a 2023. február 27. napján kelt, MATE-K/1418-1/2023. iktatószámú felmondást, amellyel a munkaviszonyát 2023. április 21. napjával megszüntette, egyúttal a munkavégzés alól felmentette. A munkáltatói intézkedés indokolása a rektori utasítással elrendelt létszámleépítést és átszervezést jelölte meg a munkaviszony megszüntetésének okaként, az egyetem gazdálkodási nehézségeire figyelemmel. A HR igazgató e-mailben tájékoztatta a felperest, hogy az intézkedést közöltnek kell tekinteni, és a nála lévő eszközöket és iratokat adja át a felettesének, Név4 csoportvezetőnek. A felettest ugyanakkor nem tájékoztatták a felmondás tényéről.
- [6] Ezt követően a felperes 2023. március 20-án aláírta a 2023. március 16-án részére átadott munkaszerződés-tervezetet, és változatlanul folytatta a munkáját. 2023. április 5-én Név2 intézményvezető tájékoztatta Név4t, hogy a felperessel felmondást közöltek, ezért nem dolgozhat, ezután a felperes nem végzett már munkát.
- [7] A felperes többször módosított keresetében (1., 14., 17., 21., 25. és 32. sorszám) elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy munkaviszonya az alperes munkáltatónál 2023. március 20. napjától kezdődően áll fenn folyamatosan, így a vele 2023. március 17-én közölt felmondás munkaviszony hiányában hatálytalan. Álláspontja szerint 2022. december 1. napja és 2023. március 20-a között írásba foglalt munkaszerződés hiányában nem volt érvényes munkaviszonya. A részére 2023. március 16-án átadott munkaszerződés-tervezet mint ajánlat a munkáltatót köthette a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:64. § (1) és (2) bekezdése értelmében. Mivel a felmondás közlésekor, 2023. március 17-én érvényes munkaviszony nem volt közöttük, ezért azt nem mondhatta fel a munkáltató.

Amennyiben a munkáltatói felmondás mégis alkalmas lett volna joghatás kiváltására, úgy azt az új munkaszerződés megkötése miatt a hozzájárulásával visszavontnak kell tekinteni a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 15. § (4) bekezdéséből következően.

- [8] Másodlagos keresetében azt kérte megállapítani, hogy jogellenesen szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyát a 2023. március 17-én közölt felmondással, ezért az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján kártérítés címén a 2023. április 22-től 2024. január 17-ig terjedő időszakra vonatkozó elmaradt jövedelemként 2.515.054 forint és ennek késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felmondást azért tartotta jogellenesnek, mert indokai nem voltak világosak, valósak és okszerűek. A felmondás retorzió volt, mivel a munkáltató megelégedte a munkaviszony rendezésére irányuló következetes kérelmeit. A munkáltató magatartása a joggal való visszaélés tilalmába, valamint a jóhiszeműség és tisztesség alapelveibe ütközött. Véleménye szerint ezt erősítette meg az is, hogy a tevékenységét egészen 2023. április 6-ig folytatta, miután a rektori utasítástól eltérő időpontban közölték vele a felmondást, továbbá február 21-én még úgy nyilatkozott az intézményvezetője, hogy nincs az elbocsátandók listáján.
- [9] Harmadlagos keresetében szintén a felmondás jogellenességének megállapítását és az alperes 2.515.054 forint, valamint a késedelmi kamata megfizetésére kötelezését kérte az Mt. 83. § (3) bekezdése alapján. Kérte mindemellett az alperes perköltségben való marasztalását.
- [10] Az alperes ellenkérelme mindhárom eshetőleges kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. Hangsúlyozta, hogy 2022. december 1. napjától határozatlan idejű munkaviszonyban állt a felperes nála, így újabb munkaszerződés megkötésére nem tehetett ajánlatot 2023. március 16-án, csupán a fennálló jogviszonyt foglalta írásba. Így 2023. március 17-én, a felmondás közlésekor a felperes jogviszonyban állt, hiszen márciusban dolgozott, a bérét is folyamatosan felvette.
- [11] A felmondás oka világos, valós és okszerű volt, a felmondás maga tartalmazta a rektori utasításban elrendelt létszámcsökkenést és átszervezést a finanszírozási nehézségek miatt. Vitatta, hogy megtorlásként gyakorolta volna a felmondás jogát. A felperes keresetét összegében kizárólag a cafeteria juttatás körében vitatta.
- [12] Az elsőfokú bíróság az elsődleges keresetet alaptalannak találta, mert a felek között ugyan a határozott idejű munkaviszony 2022. november 30-án lejárt, ami a munkaviszonyt megszüntette az Mt. 63. § (1) bekezdés c) pontja szerint, ugyanakkor változatlan munkakörben, változatlan munkavégzési helyen és körülmények között továbbfoglalkoztatta a felperest a munkáltató. A jogviszonyt tehát egyik fél sem kívánta felszámolni, csupán az írásba foglalását mulasztották el, de a 30 napos törvényi határidőn belül a felperes nem kifogásolta a munkaszerződés érvénytelenségét.
- [13] Az Mt. 45. § (2) bekezdéséből következően a létrejött új munkaviszonyt határozatlan idejű munkaviszonyként kell értékelni, amely 2022. december 1. napjától állt fenn. Erre tekintettel nem tehetett új ajánlatot a munkáltató ugyanarra a munkavégzésre, újabb határozatlan idejű jogviszony létesítésére; ez fogalmilag kizárt, így ajánlati kötöttség sem terhelte.
- [14] A munkaviszonyt felmondó jognyilatkozatot az Mt. 15. § (4) bekezdése alapján csak a címzett hozzájárulásával lehetett volna visszavonni, azonban a felmondás 2023. március 17-én hatályosult. Az előző napon kézbesített munkaszerződés-tervezet nem értelmezhető annak visszavonásaként, már csak az időbeli sorrend miatt sem.
- [15] Ugyanakkor a másodlagos keresetet megalapozottnak ítélte az elsőfokú bíróság, és ennek alapján kötelezte az alperest elmaradt jövedelem címén kártérítésként 2.515.054 forint és ennek 2023. július 15. napjától a kifizetésig járó késedelmi kamata, valamint 508.000 forint perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

- [16] Kifejtette, hogy az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjában és a (2) bekezdésében írt feltételeket vizsgálva, az MK 95. számú állásfoglalásra is figyelemmel, a munkáltatói felmondás oka világos volt, azonban annak valós voltát nem tudta megállapítani több ok miatt sem. Egyrészt a rektori utasítás 2023. február 27. és március 9-e között határozta meg a felmondások közlésének határidejét, és a felperes esetében a felmondás e határidőn túl érkezett. Másrészt a közlés módját egyedinek találta, mivel 2022. március 2-án a felperes tanszékéről két munkavállalót bocsátottak el, akikkel személyesen közölték az intézkedést, a felmondásokat egyébként is 98%-ban személyesen adták át, a felperes esetében pedig e-mail útján történt a közlés. Emellett a felmondási ok valótlanágát látta alátámasztva azzal, hogy a felmondó nyilatkozat közlésével szinte azonos időpontban kézbesítette a munkáltató az igényeit tükröző munkaszerződés-tervezetet a felperes részére. Nem tudta figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy a felperes többször igyekezett tisztázni a bizonytalan munkajogi helyzetét, amelyre a munkáltató érdemi választ nem adott. Azt is gyanúra okot adó körülménynek látta, hogy Név2 intézményvezető a 2023. február 21-én megtartott online értekezleten még úgy nyilatkozott, hogy a felperes nincs a létszámcsökkentéssel érintett dolgozók között. Újabb, a felmondás okának valótlanágát alátámasztó ténynek tekintette, hogy a felperes közvetlen munkahelyi felettesét, Név4t 2023. április elejéig nem tájékoztatta a munkáltató a felperes munkaviszonyának megszűnéséről.
- [17] Mindezekből arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató valójában azért szüntette meg a felperes munkaviszonyát, mert a munkavállaló nem kívánta aláírni a részmunkaidős, határozott időre szóló munkaszerződést, így a felmondásban írt indok valós voltát nem tudta bizonyítani az alperes.
- [18] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményben írtakra tekintettel kifejtette az elsőfokú bíróság, hogy a jelen esetben a joggal való visszaélés megvalósulását nem kellett vizsgálni, mivel a munkáltató eljárása a tételes jogszabályba ütközött, ami nem lehet egyúttal joggal való visszaélés.
- [19] A felmondás jogellenessége folytán alkalmazta az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdését, és a felperes kérelmével egyezően marasztalta az alperest az elmaradt jövedelemben kártérítésként. A harmadlagos kereset vizsgálatát a fentiek miatt szükségtelennek találta.
- [20] Az alperes Név5 tanúkenti meghallgatására vonatkozó utólagos bizonyítási indítványát nem teljesítette, miután az nem felelt meg a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220. § (2) bekezdésében írt feltételeknek.
- [21] Az elsőfokú ítélettel szemben mindkét fél fellebbezést terjesztett elő.
- [22] A felperes fellebbezésében elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy munkaviszonya 2023. március 20-tól kezdődően állt fenn határozatlan időre. 2022. december 1-jétől 2023. március 20-ig akarategység hiányában nem jött létre közte és az alperes között munkaszerződés, ezért azt felmondani sem lehetett. A munkáltató szándéka ugyanis részmunkaidős, míg az ő szándéka teljes munkaidős jogviszony létesítésére irányult, ami miatt több ízben kérte helyzetének rendezését. Ebből következően a felmondás nem létező munkaszerződést szüntetett meg, így joghatást nem válthatott ki, ezért hatálytalannak tekintendő.
- [23] Másodlagosan kérte megváltoztatni az ítéletet olyan módon, hogy a fellebbezési eljárásban 7. sorszám alatt előterjesztett keresetfelelemelése szerint kötelezze a bíróság az alperest a 2023. április 21-től 2024. április 21-ig tartó időszakra bruttó 4.800.000 forint elmaradt jövedelem mint kár megtérítésére és ennek 2023. július 15. napjától számított törvényes mértékű késedelmi kamata megfizetésére a Pp. 521. § (1) és (2) bekezdésére is tekintettel. Felemelt kárigényének alapja az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése, a Pp. 521. § (2) és (3) bekezdése,

valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény volt. Korábban nettó összeget követelt, de a 2023. évi adóév lezárult, ezért keresetfelemelését bruttó összegben terjesztette elő. Kára összesen 5.309.295 forint, amelyből a jogszabály alapján 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget, 4.800.000 forintot érvényesít olyan módon, hogy 2023. áprilisban 9 napra kér 120.000 forintot, az azt követő 10 hónapra havi 400.000 forint távolléti díjnak megfelelő összeget, 2024. áprilisban 21 napra 280.000 forintot, 13. havi munkabérként 2023. évre vonatkozóan 400.000 forintot, 605.295 forint cafetériát, 200.000 forint kiválósági jutalmat, összesen 6.005.295 forintot, amelyből levonta az álláskeresői támogatásának 696.000 forint összegét.

- [24] Jogi érvelése szerint, ahogy azt az elsőfokú bíróság megállapította, a munkáltató azért mondott fel, mert nem írta alá a munkaszerződés-módosítást, nem kívánt részmunkaidőben, határozott időre jogviszonyt létesíteni, és a jogviszonya tisztázására irányuló törekvéseit kívánta megtorolni a munkáltató a felmondással. A felmondásban írt ok valótlanságát látta igazolva abban, hogy továbbra is be tud lépni az egyetem informatikai rendszerébe, azaz a munkáltató nem kívánt felmondani neki. Álláspontja szerint rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve joggal való visszaélés történt vele szemben, és ennek jogkövetkezményeit kérte alkalmazni. Az elsőfokú ítélet véleménye szerint sérti az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdését, a 7. § (1) bekezdését és a 83. § (1) bekezdés ab) pontját.
- [25] Harmadlagosan az Mt. 83. § (3) bekezdése alapján bruttó 4.800.000 forint kártérítés és ennek 2023. július 15. napjától számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest elmaradt jövedelem címén a fenti számítással egyezően. A 6. sorszám alatt benyújtott észrevételében úgy nyilatkozott, hogy ehhez a fellebbezési kérelméhez kapcsolódóan a munkaviszony helyreállítására irányuló kérelmét nem tartja fenn.
- [26] A perköltségre vonatkozó részében is kérte részben megváltoztatni az elsőfokú ítéletet, tekintettel arra, hogy a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) és (2) bekezdése alapján számította fel a megbízási szerződésben kikötött díjat, amely véleménye szerint nem volt eltúlzott, a díj mértékét az alperes nem vitatta, így annak leszállítása jogszabálysértő. Az elsőfokú eljárásra 600.000 forint + áfa, míg a másodfokú eljárásra 300.000 forint + áfa összegű perköltséget igényelt.
- [27] Kérte emellett kijavítani az elsőfokú ítélet dátumokra vonatkozó elírásait az indokolás [4], [7], [35], [37] és [39] bekezdéseiben.
- [28] Az alperes fellebbezési ellenkérelme a felperes fellebbezésével érintett részében az elsőfokú határozat helybenhagyására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult, lényegében helyes indokai alapján. Előadta, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, ezért nem jogosult további elmaradt jövedelem iránti igény érvényesítésére. A rendeltetésellenes joggyakorlásról az elsőfokú bíróság nem döntött, ezért a másodfokú eljárásban annak elbírálására nincs lehetőség.
- [29] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását, valamint a felperes perköltségben való marasztalását kérte a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és e) pontjaiban írt felülbírálati jogkörök gyakorlásával. Megsértett jogszabályhelyként az Mt. 64. § (2) bekezdését, a Pp. 279. § (1) bekezdését és a Pp. 265. § (1) bekezdését jelölte meg. Álláspontja szerint az anyagi pervezetés körében adott tájékoztatásnak megfelelően bizonyította, hogy a felmondás indoka valós, világos és okszerű volt, a joggal való visszaélést viszont a felperesnek kellett volna bizonyítania. Véleménye szerint az elsőfokú bíróság új, a felperes keresetében nem írt felmondási okot kreált. Hangsúlyozta, hogy a létszámcsökkentést minden szervezeti egységnél végre kellett hajtani, a feladatokat át kellett szervezni, és ez már 2022 decemberében köztudott volt az egyetem rossz gazdasági helyzete miatt. Azokat a dolgozókat, akiknek a munkája nem volt nélkülözhetetlen, vagy feladatuk szétosztható volt, el kellett küldeni.

- [30] Utalt arra, hogy a felperes a Intézet dolgozott, itt az intézetigazgató két opciót vázolt: vagy az adminisztratív munkakörben dolgozó kolléganőt kell elküldeni, vagy a két tudományos segédmunkatárs kolléganőt félállásba helyezni. A csoport egyébként jól működött, de nem volt forrás a további finanszírozásra. A felperes teljes állásának munkabérét, amelyet korábban pályázatból fedeztek, a továbbiakban kigazdálkodni nem tudták, mert a pályázat lejárt, új pályázat pedig nem volt. Keresték a lehetőségeket, de a felperes volt az, aki nem fogadta el a részmunkaidős, határozott idejű munkaviszonyt, és kihasználta a munkáltatója jóhiszeműségét, aki a határozott idejű munkaviszony lejárta után is hagyta tovább munkát végezni. A felperes tudomással bírt nehéz anyagi helyzetéről, mégis ragaszkodott a teljes állású munkaviszonyhoz. Munkáltatóként lehetősége volt az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a munkaviszony megszüntetésére, és csupán ezzel a jogával élt azután, hogy a munkavállaló nem fogadta el a munkaszerződés-módosítási ajánlatát a részmunkaidőre vonatkozóan. Amikor az elbocsátandók névsorát leadta az intézetigazgató 2023. február 14-én, még bízott abban, hogy a felperes elfogadja a határozott idejű, részmunkaidős állást. Amint kiderült, hogy nem fogadja el, tájékoztatta a rektort.
- [31] Rámutatott, hogy a rektor volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, ebből következően a saját döntését a felmondás közlésének időintervallumára vonatkozóan megváltoztathatta.. 2023 február-márciusában mintegy 80 fő munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató 30 napon belül. A felperes jogviszonyának megszüntetését ebből a helyzetből kiragadni nem lehet, bosszúról nem volt szó a részéről.
- [32] A felperes fellebbezési ellenkérelme a saját fellebbezésével nem érintett részében az elsőfokú ítélet helybenhagyására és az alperes perköltségben való marasztalására irányult, lényegében helyes indokai alapján. Kiemelte, hogy esetében a rektor elbocsátásra vonatkozó döntése még meg sem született az utasítás kiadásakor, illetőleg 2023. február 21-én és február 23-án sem szerepelt még az elküldendő névsorában. A munkáltatói intézkedések gazdasági racionalitását nem vitatta, de a felmondás megjelölt okát továbbra is valótlannak tartotta. Felhívta a figyelmet arra, hogy 2023. évben kétszeri cafeteria juttatást és 13. havi bért is fizetett az egyetem a munkavállalóknak, jelentős bérköltséggel. Ebből arra következtetett, hogy a rektori utasítás nem lehetett a felmondás indoka.
- [33] Az alperes észrevételében kifejtette, hogy a felmondás indokának okszerűségét és valódiságát mindig annak érdemi és tényleges tartalma, rendeltetése alapján kell vizsgálni, nála pedig a létszámleépítés a rektori döntés értelmében megvalósult. A felmondást a rektor 2023. február 27-én aláírta, annak későbbi közlése nem befolyásolja az abban írtakat. A felperes volt az, aki nem fogadta el a munkáltató munkaszerződés-módosítási ajánlatát, így nem volt más lehetősége, mint a felmondás közlése. Ennek nem mond ellent az sem, hogy 2023. február 21-én még úgy tűnt, hogy a felperes munkaviszonyát a létszámcsökkentés nem érinti, hiszen ekkor még bízott abban, hogy sikerül megállapodniuk a részmunkaidőről. A fellebbezésben írt későbbi kifizetések a létszámcsökkentés végrehajtása után más időpontban, attól függetlenül, más gazdasági környezetben történtek.
- [34] A felperes fellebbezése nem alapos, az alperes fellebbezése alapos.
- [35] A másodfokú bíróságnak a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján, a fellebbezések és fellebbezési ellenkérelmek korlátai között, a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és e) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva arról kellett döntenie, hogy a felperes az alperesnél munkaviszonyban állt-e a felmondás közlésekor; amennyiben igen, a 2023. február 27-én kelt munkáltatói felmondás jogszerű volt-e, az általános alapelveknek megfelelt-e: a joggal való visszaélés tilalmába, a jóhiszeműség és tisztesség elvébe ütközött-e. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntését az egymással eshetőleges halmazatban álló kereseti kérelmek, illetőleg a felperes fellebbezésének sorrendjét követve tette felülbírálata tárgyává.

- [36] Az elsődleges kereset és az elsődleges felperesi fellebbezés arra irányult, hogy állapítsa meg a bíróság, a felperes munkaviszonya az alperes munkáltatónál 2023. március 20. napjától kezdődően, jelenleg is fennáll. Ezt a kérelmét abból vezette le, hogy 2022. december 1. és 2023. március 19. között – akarategyezőség hiányában – nem álltak egymással jogviszonyban, így a felmondás nem is szüntethette meg a munkaviszonyát. Ebben a kérdésben a másodfokú bíróság a felperessel ellentétes álláspontot elfoglalva az elsőfokú bírósággal értett egyet.
- [37] Igaz, hogy a felek között fennállt, többször meghosszabbított, határozott idejű munkaszerződés 2022. november 30-án lejárt, azonban az alperes ugyanabban a munkakörben (tudományos segédmunkatárs), változatlan munkavégzési helyen (az egyetem helység2i campusa), változatlan munkavégzési körülmények között, 8 órában, azaz teljes munkaidőben, havi bruttó 400.000 forint alapbérért foglalkoztatta a felperest tovább. Tény, hogy nem került sor a szerződés írásba foglalására, amelynek oka az volt, hogy a felperes teljes munkaidőben, határozatlan időre kívánta fenntartani a jogviszonyát, míg a munkáltató kezdetben 8 órás határozott idejű munkaviszonyt, majd 4 órás részmunkaidős munkaszerződést ajánlott. Mivel a felperes saját, az alperes által nem vitatott és a tanúk által alátámasztott előadása szerint 8 órában végezte továbbra is a munkáját havi 400.000 forint alapbér mellett, tudományos segédmunkatárs munkakörben, a munkáltató a felperes bérét bérszámfejtette, munkaidejét és szabadságát nyilvántartotta, a felek között a munkaviszony folyamatosan fennállt 2022. november 30-át követően is.
- [38] Kiemeli a másodfokú bíróság, hogy az egyező akarat a munkaviszony lényeges feltételeire kiterjedt. Az Mt. 45. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkaszerződés lényegi tartalmi eleme az alapbér és a munkakör, ez pedig nem volt vitás. Ugyanezen jogszabályhely (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre, és ettől eltérően nem állapodtak meg a felek. A munkavégzés helye sem volt kétséges [Mt. 45. § (3) bekezdés], és a foglalkoztatás 8 órás időtartamban történt [Mt. 45.§ (4) bekezdés].
- [39] A munkaszerződést írásba kell foglalni az Mt. 44. §-a értelmében, és e kötelezettségnek a felek valóban nem tettek eleget, azonban a szerződés teljesedésbe ment, az már nem tekinthető érvénytelennek az Mt. 22. § (4) bekezdéséből következően, figyelemmel arra, hogy a felperes az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére a munkába lépést (2022. december 1.) követő 30 napon belül nem hivatkozott (Mt. 44. §).
- [40] A felperes kétségtelenül többször kezdeményezte az érdekeinek megfelelő, napi 8 órás, határozatlan idejű munkaszerződés írásba foglalását, amelytől eltérő ajánlatokat tett a munkáltató, azonban, mivel azokat a felperes nem írta alá, a munkaszerződés alperesnek megfelelő tartalmú módosítása nem történt meg. Ebben a folyamatban a munkáltató által 2023. március 16-án megküldött és a felperes által 2023. március 20. napján aláírt, de a munkáltató részéről 2022. november 30-ra keltezett, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés-módosítást (a keresetlevél melléklete) nem lehetett másként értékelni, minthogy a ténylegesen fennálló helyzetet kívánta a munkáltató – a munkavállaló kérelmének megfelelően – rendezni akként, hogy 2022. december 1. napi hatállyal közös megegyezéssel úgy módosítják a korábbi munkaviszonyt, hogy tudományos segédmunkatárs munkakörben, napi 8 órában, havi bruttó 400.000 forint alapbér mellett foglalkoztatja a munkáltató a munkavállalót határozatlan időre.
- [41] Ekként a 2022. december 1-től folyamatosan fennállt határozatlan idejű munkaviszonyt bármelyik fél megszüntethette felmondással az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja értelmében, ami akkor minősül jogszerűnek, ha a 64. § (2) bekezdése szerint világos, valós és okszerű az abban írt indok. Az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdése pedig kimondja, hogy felmondás jogszerű indoka lehet a munkáltató működésével összefüggő ok.

- [42] Az elsőfokú bíróság azért találta valótlannak az átszervezést és a létszámleépítést a felperes munkaviszonya megszüntetésének okaként, mert a felmondás közlésének körülményeit nem tartotta koherensnek ezzel az okkal. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által értékelt körülményeknek – a létszámleépítés közlésére előírt időszak túllépése, a felmondás e-mailben való közlése a felperessel, a felmondást közvetlenül megelőzően átadott munkaszerződés-tervezet, az intézményvezető részéről az online értekezleten a felperessel kapcsolatban elhangzottak, a közvetlen felettes utólagos tájékoztatása – sem egyenként, sem pedig összességükben nem tulajdonított akkora jelentőséget, hogy a felmondásban írt ok valós voltát meg tudják dönteni.
- [43] Mivel a rektor volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, a saját döntését tartalmazó utasításban írt határidőt akár túl is léphette, mint ahogy a felperes esetében ez megtörtént. Az a körülmény, hogy jórészt személyesen közölték a felmondást, szintén nem dönti meg annak valóságtartalmát, hiszen a munkáltatói jogkör gyakorlója helység¹n végezte a munkáját, míg a felperes szervezeti egysége ettől távol, helység²en található. Ezért nem elvárható, hogy akár a rektor, akár a megbízottja mindenkivel személyesen közölje az intézkedését. A munkáltató emellett arra is észszerű és elfogadható magyarázatot adott, hogy 2023. február 21-én miért nem volt a felperes a létszámcsoökkentéssel érintett dolgozók listáján a felmondást tartalmazó munkáltatói intézkedés közeli dátuma (február 27.) ellenére, és miért nem tudott a felperessel szembeni felmondásról a közvetlen felettese, Név⁴: a felperest a közvetlen felettese a végsőig szerette volna megtartani a munkaviszonyban. Ezt támasztja alá az is, hogy 2022. november 30. óta folyamatosan egyeztettek a felek arról, milyen tartalommal kerüljön írásba foglалásra a munkaszerződés a felperes fennálló jogviszonyára tekintettel.
- [44] Mindeközben a rektor, az intézményvezető, a közvetlen felettes és a dolgozók – köztük a felperes – előtt ismert volt már az a körülmény, hogy a 2023. évet – a többi közintézményhez hasonlóan – nehéz gazdasági helyzetben kezdik meg, és az energiaárak sokszorozódásáról mindenki tudomással bírt. Emiatt épületeket volt kénytelen lezárni a munkáltató, a karácsonyi szünetet meghosszabbították, és a rektori utasítás nyomán azt is tudta a felperes és a felettese, hogy minden szervezeti egységnél létszámleépítést kell végrehajtani. 2023. februárban fizetésképtelenség fenyegette az egyetemet, és elsődleges szempont volt az intézet működésének a biztosítása, ahogy tanú¹ tanú előadta. Név² intézményvezető vallomásából kiderül, hogy az ő szervezeti egységükénél száz fő béréből kb. 10% bérmeztakarítást kellett elérni, közel 3.800.000 forint értékben, havi szinten. A felperes közvetlen felettese, Név⁴ tanúvallomása szerint elégedett volt a felperes munkájával, erről Név² is tudott, ugyanakkor mindannyiuk előtt ismert volt a felperes foglalkoztatásának a módja: pályázati pénzből fizették a bérét, egy konkrét feladat teljesítésére szerződtették, határozott időre. A határozott idő 2022. november 30-án lejárt, a pályázati pénz elfogyott, újabb forrásra nem volt kilátás, és ezt a felperes is tudta. Név² intézményvezető a felperessel együtt 7 fő munkaviszonyának a megszüntetésére tett javaslatot a rektor, a munkáltatói jogkör gyakorlója részére, 6 fő munkaviszonya pedig részmunkaidős munkavégzésre módosult.
- [45] A felperesre azért esett a választás, mert az ő szervezeti egységénél – ahogy Név⁴ vallomásából kiderült – három személy munkáját találták nélkülözhetőnek, illetőleg átszervezhetőnek, akiknek vagy meg kell szüntetni a munkaviszonyát, vagy elfogadják a munkaviszony részmunkaidőre történő módosítását. A felperes volt az, aki a részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatást nem fogadta el. A vele azonos munkakörben dolgozó másik tudományos segédmunkatárs, valamint egy adminisztrátor a 4 órás, határozott idejű munkaviszonyt elfogadta, ezért az ő munkaviszonyukat meg tudták őrizni. Ezeknek a tényeknek nem mondott ellent a felperes házastársának, tanú²nek a tanúvallomása sem.
- [46] Az így feltárt folyamatokat egységben vizsgálva és összességében értékelve a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott a bizonyítás eredményének a Pp. 279. § (1) bekezdésének

megfelelő értékelése során, hogy a felmondásban írt ok nem csak világos, hanem valós és okszerű is volt: a munkáltató nehéz gazdasági helyzetben volt, ezért átszervezést és létszámleépítést rendelt el, a felperes munkaviszonyát erre tekintettel szüntették meg annak ellenére, hogy munkájával elégedettek voltak, de munkabérének forrását – pályázat hiányában – biztosítani nem tudták.

- [47] Az állandó bírói gyakorlat szerint a munkáltatói intézkedés célszerűségét, illetve gazdaságosságát munkaügyi perben nem lehet vizsgálni (BH2001. 341.). A felperesnek az a fellebbezésében is megismételt hivatkozása, hogy 2023. évben a munkáltató cafeteriát, 13. havi munkabért és jutalmat fizetett a dolgozóknak, azért nem vehető figyelembe, mert 2023. év végén más volt a gazdasági környezet. Azok a megszorítások, amelyeket év elején volt köteles végrehajtani a munkáltató, már nem terhelték az év végére, az energiaárak normalizálódtak, és pozitív kilátásokkal kezdték a 2024. évet – tanú1 tanú vallomásából és a 2023. decemberi rektori utasításból kitűnően.
- [48] A másodfokú bíróság tehát az elsőfokú bíróságtól eltérően a munkáltató intézkedésének az indokát, amely miatt a felperes munkaviszonyát megszüntette, valósnak, világosnak és okszerűnek, azaz jogszerűnek találta.
- [49] Az alperes érvelésével szemben a másodfokú bíróságnak érdemben értékelnie kellett a másodlagos kereset elsőfokú bíróság által nem vizsgált kérdéseit, és azokról döntött is a Pp. 383. § (3) bekezdése értelmében. A másodlagos keresetnek és a felperesi fellebbezésnek az Mt. 7. § (1) bekezdésére hivatkozását elemezve – figyelemmel a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerülő egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményben írtak 1. és 3. pontjára – a másodfokú bíróság nem találta a munkaviszony megszüntetését a munkáltatót megillető felmondás jogával való visszaélésnek.
- [50] Az Mt. 7. § (3) bekezdésének 2023. január 1. napjától hatályos, módosult rendelkezéseinek alkalmazásával rögzíti a másodfokú bíróság, hogy a munkáltató határozott idejű, 4 órás munkaviszonyban kívánta alkalmazni a felperest, akit kétségtelenül hátrány ért azzal, hogy a munkáltató megszüntette a munkaviszonyát felmondással. Ugyanakkor a munkáltató ugyanezen jogszabályhely b) pontjának megfelelően bizonyította, hogy a felmondás nem retorzió jelleggel történt amiatt, hogy a felperes visszautasította a határozott idejű, 4 órás munkaviszonyt, hanem azért következett be, mert a munkáltatónak nem volt más lehetősége, a fizetéseképtelenség fenyegette, a felperes bérét biztosító pályázat lejárt, és új pályázatra nem volt kilátás, a felperes kutatómunkáját pedig az adott körülmények között nélkülözhetőnek ítélte. Ezt támasztotta alá a létszámleépítésre vonatkozó rektori utasítás, tanú1, Név2 és Név4 tanúk vallomása.
- [51] Nem tárult fel a perben olyan tény, körülmény, amelynek alapján megalapozottan következtetni lehetne arra, hogy a munkáltató akár csak a rosszallását fejezte volna ki a felperessel szemben a határozott idejű részmunkaidős munkaszerződés visszautasítása miatt, ilyenre konkrétan maga a felperes sem hivatkozott. Ezért nem állapítható meg az az okozati összefüggés, amelyet a felperes állított, és nem vonható le alappal az a következtetés, hogy a munkaviszony megszüntetésére, a felmondásban közölt indokokkal szemben, valójában megtorlásként, azért került sor, mert a felperes nem fogadta el a számára kedvezőtlen feltételeket. A munkaviszony megszüntetésének a fent kifejtettek szerint más észszerű, mégpedig a felperes személyétől független, gazdasági indoka volt.
- [52] Ugyan a felperes nem jelölte meg pontosan, és nem fejtette ki részletesen, hogy mit tart a munkáltató részéről az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésébe ütköző magatartásnak, amely jogellenessé teszi a felmondást, a másodfokú bíróság kiemeli, hogy a per adataiból nem következik a munkáltatói eljárás jóhiszeműségének hiánya. Ellenkezőleg: a munkáltató a lehetőségeihez mérten igyekezett figyelembe venni a felperes érdekeit, ezért ajánlott részére

pályázat hiányában is határozott idejű, részmunkaidős munkaszerződést. Hasonló álláspontra helyezkedett a Kúria az Mf.10.094/2021/4. számú precedensértékű határozatában.

- [53] A felmondáshoz és annak hatályosulásához vezető folyamat felperes által hivatkozott nehézsége nem mond ellent annak, hogy a felmondást tartalmazó munkáltatói intézkedés jogszerű volt, és joggal való visszaélést nem valósított meg. A felperes a felmondásról és annak indokáról megfelelő tájékoztatást kapott, ezért a kifogásolt körülmények nem bírnak jelentőséggel.
- [54] A felperes harmadlagos fellebbezési kérelme kapcsán rámutat a másodfokú bíróság arra, hogy a megsértett jogszabályhelyként hivatkozott Mt. 83.§ (1) bekezdés ab) pontja a munkaviszony helyreállításával összefüggő rendelkezést tartalmaz, amelyre irányuló kérelmét a felperes nem tartotta fenn (6.sorszámú beadvány), így ennek a jogkövetkezménynek az alkalmazására nem kerülhetett sor.
- [55] A fent kifejtett érvek alapján a másodfokú bíróság mindhárom eshetőleges keresetet és a felperes mindhárom fellebbezési kérelmét alaptalannak ítélte. Eltérő jogi álláspontjából következően a Pp. 521. § (2) bekezdésének felhatalmazása alapján a fellebbezésben és a másodfokú eljárásban keresetváltogatás keretében elmaradt jövedelemként érvényesített kártérítési igény összegét érdemben nem vizsgálta.
- [56] Ugyanakkor a felperes keresetfelemlése csupán részben felelt meg a Pp. 521. § (2) bekezdésében írt feltételnek, amely szerint külön keresetváltogatás engedélyezése iránti kérelem előterjesztése nélkül érvényesíthető az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően esedékessé vált elmaradt munkabér iránti követelés a fellebbezésben, illetőleg a másodfokú eljárásban. A felperes ugyanis nem kizárólag a 2024. január 17. és 2024. április 21. közötti elmaradt jövedelem megtérítésére irányuló igényt érvényesített, hanem visszamenőleg, 2023. április 21-től nettó összeg helyett bruttó, azaz emelt összeget követelt, amely a Pp. 7. § (1) bekezdés 12. pont b) pontja szerint minősülő keresetváltogatás, ami a másodfokú eljárásban a Pp. 373. § (1) bekezdésének főszabálya alapján kizárt, és nem felel meg a Pp. 373. § (2) és (3) bekezdésében foglalt kivételes rendelkezéseknek sem. Ezért ebben a részében a keresetfelemlést el kellett utasítani.
- [57] Emellett az alperesnek a fellebbezési ellenkérelmében újként előadott az a kifogása, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, a Pp. 7. § (1) bekezdés 4. pontja értelmében ellenkérelem-változtatásnak minősül, amely ugyancsak ellentétes a Pp. 373. §-ában írtakkal, ezért azt annak ellenére el kellett utasítani, hogy a kereset alaptalansága miatt a kifogás érdemi vizsgálatára egyébként sem kerülhetett volna sor a másodfokú eljárásban.
- [58] Alaposnak találta viszont a másodfokú bíróság a felperes fellebbezését az elsőfokú ítélet indokolásában az elírások kijavítása iránti részében. Ezért az elírásokat az alábbiak szerint javítja ki a Pp. 353. §-a alapján, figyelemmel a Pp. 352. § (1) bekezdésére:
- a [4] bekezdésben a „2023. december 1. napjától 2024. április 21. napjáig” dátumok helyesen: 2022. december 1. napjától 2023. április 21. napjáig,
 - a [7] bekezdésben a „2020. február 21. napja” dátum helyesen: 2023. február 21. napja,
 - a [37] bekezdésben a „2022. március 2-án” dátum helyesen: 2023. március 2-án,
 - a [39] bekezdésben a „2022. február 21-én” dátum helyesen: 2023. február 21-én.
- Az ítélet [35] bekezdése nem tartalmaz elírást.
- [59] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta, és a keresetet teljes egészében elutasította.

- [60] A másodfokú bíróság eltérő jogi álláspontja következtében pervesztes felperes a költségeit maga viseli, és köteles megfizetni a sikeresen fellebbező alperesnek az első- és a másodfokú eljárásban felmerült perköltségét a Pp. 83. § (1) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és az (5) bekezdése alapján, áfával növelten: az elsőfokú eljárásban 4.800.000 forint pertárgyértékkel számolva (egy évi távolléti díj) 5% + áfa azaz, 304.800 forint, a felperes fellebbezésével összefüggésben a felemelt kereset és a megítélt összeg közötti különbözet 2,5%-a + áfa, azaz 72.550 forint, míg az alperes fellebbezése kapcsán a felemelt kereset 2,5%-a + áfa, azaz 152.400 forint, mindösszesen 529.750 forint összegben.
- [61] A le nem rótt első- és másodfokú eljárási illeték a felperes Pp. 525. §-a szerinti munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam terhén marad a Pp. 102. § (1) és (6) bekezdése értelmében.
- [62] A másodfokú bíróság az ítéletét tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

Pécs, 2024. június 6.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogyicska Petra s.k. előadó bíró, Gáspárné dr. Baranyabán Judit s.k. bíró