



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.027/2023/5.

Felperes: Felperes1

(cím2)

Felperes jogi képviselője: Dr. Orosz Éva ügyvéd

(Cím5.)

Alperes: Alperes1.

(Cím1.)

Alperes jogi képviselője: Dr. Morvay Boldizsár

(cím7)

A per tárgya: munkaviszony megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Győri Törvényszék, 60.M.70.120/2021/45.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 49.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett rendelkezéseit nem érinti, a fellebbezett rendelkezés tekintetében részben megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek végkielégítés jogcímen 657.000 (hatszázötvenhétezer) forintot.

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének perköltségre, előlegezett költségre és eljárási illetékre vonatkozó rendelkezéseit mellőzi.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 17.010 (tizenhétezer-tíz) forint elsőfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy a Győri Törvényszék Gazdasági Hivatala külön felhívására fizessen meg 19.782 (tizenkilencezer-hétszáznyolcvankettő) forint előlegezett költséget. Az ítéltábla megállapítja, hogy 10.190 (tízezer-egyszázkilencven) forint előlegezett költség az állam terhén marad.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 13.430 (tizenháromezer-négyszázharminc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a **„NAV Bírósági határozatban megállapított eljárási illeték bevételi számla”** megnevezésű és **10032000-01070044-09060018** számú költségvetési számlára 42.108 (negyvenkettőezer-egyszáznyolc) forint elsőfokú és 52.173 (ötvenkettőezer-egyszázhetvenhárom) forint fellebbezési illetéket.

A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az illeték megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését és a bírósági ügyszámot, valamint az alperes adószámát is.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2008. március 25. napjától állt munkaviszonyban a cég1-vel ügyfélszolgálati asszisztens munkakörben, 2012. január 1. napjától személyi alapbére 170.500 forint volt. A felperes felett a munkáltatói jogokat vezető1 és vezető2 ügyvezetők gyakorolták. A felperes munkaszerződésében a munkavégzés helye nem került meghatározásra, a munkáltató a felperes által teljesítendő munkaidőt havi munkaidőkeretben határozta meg. A felperes munkaköri leírásában rögzítésre került, hogy felsőfokú, közgazdász végzettséggel rendelkezik.

[2] A munkaviszony létesítésekor a felperes helység1ben rendelkezett lakóhellyel, munkáját a munkáltató helység1, utcanév1 utcában lévő irodájában végezte. A felperes gyermekvállalásra tekintettel 2012. és 2021. év között nem végzett munkát az alperesnél, társadalombiztosítási és családtámogatási ellátásokban részesült. A felperes távolléte alatt a lakóhelye megváltozott, helység2ra költözött.

[3] A felperest 2021. május 11. napján a cég1, valamint az alperes, mint átadó és átvevő munkáltató arról tájékoztatta, hogy az átadó és az átvevő között megállapodás jött létre, melynek alapján az alperes 2021. augusztus 6. napjától jogfolytonosan tovább foglalkoztatja a felperest, ügyfélszolgálati munkatárs munkakörben. A tájékoztatás szerint a felperes munkavégzésének helye cím8, munkabére 2021. augusztus 6. napjától havi 200.000 forint plusz havi 50.000 forint mozgóbér és jutalék, részmunkaidőben ennek arányos részre. Az alperes 2021. május 26. napján részletesen tájékoztatta a felperest az irányadó munkarendről.

[4] A felperes 2021. június 23. napján a munkaadó személyében bekövetkezett változásra figyelemmel felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a munkáltató személyében bekövetkező változással megváltozik korábbi munkavégzésének helye, ideje, és a 2012-es munkabérhez képest a felkínált bruttó munkabér „75%-kal csökken”, mely feltételek számára, mint háromgyermekes édesanya számára lényegesen és hátrányosan változtak, így a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járna, illetve ellehetetlenülne. A felmondásra válaszul a cég1 arról tájékoztatta a felperest, hogy a felmondási időre figyelemmel a munkaviszonya 2021. szeptember 5. napján szűnik meg, a felmondási idő ledolgozásától a cég1 eltekintett. A cég1 a felperes részére 170.500 forint felmondási időre járó távolléti díjat fizetett meg.

[5] A felperes 2022. március 4. napján a 16. sorszámú iratban módosított kereseti kérelmében felmondása alapján 3 havi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítés, a 30 nap felmondási időre járó távolléti díj különbözeti összeg (elszámolt és ténylegesen alkalmazandó) és további 25 nap felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes követelésének alapját havi 255.750 forint összegben jelölte meg. Kereseti kérelmének indokaként előadta, hogy az alperes megszegte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait, nem vette figyelembe az eltelt évek bérkorrekcióját, nem számolt el megfelelő bérrel a felperessel. A munkaviszony megszűnése kapcsán nem fizette meg a végkielégítést, amellet, hogy a felperes rendes felmondását elfogadta. A követelésének havi összegét akként határozta meg, hogy álláspontja szerint a 2012-2021. évek közötti időszakra méltányosan 50%-os béremelést vett alapul, melynek alapján havi 255.750 forint összegű jövedelemhez igazította a követelésének elszámolási alapját.

[6] Az alperes ellenkérelmében kifejtette, hogy a felperes felmondásának indokolása nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, mivel a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a felperesre irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozásával nem vált lehetetlenné a munkaviszony fenntartása. Az alperes hivatkozott arra is, hogy a felperes és az alperes jogelődje közötti munkaszerződés alapján a felperes bruttó 160.000 forint munkabérben részesült, majd 2012-től havi bruttó 170.500 forint lett a munkabére. A munkavégzés helye a munkaszerződésben nem került megjelölésre, de a felperes az „alperesi jogelőd” helységi irodájában napi 8 órát dolgozott, egy havi munkaidőkeretben.

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 48.500 forint távolléti díj különbözetet, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Az elsőfokú bíróság kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 100.000 forint perköltséget. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg

3.200 forint eljárási illetéket, megállapította, hogy 60.600 forint illeték és 29.972 forint előlegezett költség az állam terhén marad.

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletét az Mt. 36. § (1) bekezdése, és 38. § (1) bekezdése, 39. §-a, 40. §-a és a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 20/2021. (I.28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) alkalmazásával hozta meg.

[9] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felmondás indokait, melyek tekintetében megállapította, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változással a felperes munkavégzési helye módosult, azonban az továbbra is helységi közigazgatási területén belül maradt. A felperes munkarendje, munkaidő-beosztása is változott annyiban, hogy rendszeres lett a napi hosszabb vagy szombati munkavégzés, azonban az alperes tájékoztatása szerint felperesnek lehetősége volt a részmunkaidő igénybevételére.

[10] A felperes cégnél is végzett vagy végezhetett szombaton munkát, és korábban is egy havi munkaidőkeretben dolgozott, ami lehetővé tette a munkaidő egyenlőtlen beosztását.

[11] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes személyi körülményei (gyermekvállalás, lakóhely változása) a jogviszony létesítését követően, gyermekgondozás miatti tartós távolléte alatt a munkáltató személyében bekövetkezett változástól függetlenül, a felperes érdekkörében felmerült okból változtak.

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a munkáltató személyében bekövetkezett változás főszabály szerint a munkaviszony fennálltában változást nem eredményezhet. A törvény arra a kivételes esetre teszi lehetővé a munkavállaló számára az átszállásra alapított indokkal a munkaviszony felmondással történő megszüntetését, ha a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Nem minden negatív irányú, hátrányos változás teszi lehetővé ezen indokkal a munkaviszony felszámolását, hanem kizárólag az a változás, amelynek következtében a munkaviszony fenntartása a továbbiakban már aránytalan sérelmet okozna vagy egyenesen lehetetlenné válna.

[13] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint munkáltató személyében bekövetkezett változás miatti munkafeltételek változása kétségtelenül hátrányosan érintik a felperest, azonban azok nem érik el azt a szintet, amely alapján a munkaviszony fenntartása a továbbiakban már aránytalan sérelmet okozna vagy lehetetlenné válna.

[14] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes felmondása nem felel meg az Mt. 40. § (1) bekezdésben foglalt követelményeknek, így a felperes a felmondás alapján a törvény szerint előírt juttatásokra sem tarthat igényt.

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy figyelemmel a felperes elsőfokú végzettségére, amely munkaköri leírásában is rögzítésre került, a felperes a munkaviszony

megszüntetésekor történt elszámolás során jogosult volt a garantált bérminimumra. Az elsőfokú bíróság a felperes 48.500 forint távolléti díj különbözet iránti igényét megalapozottnak ítélte.

[16] A felperes törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) c) pontja alapján az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le, a megállapított tényeket másként minősítse és értékelje figyelemmel az okirati bizonyítékokra és tanúvallomásokra. Másodlagosan a Pp. 369. § (3) d) pontja alapján jogszabálysértés megállapítása nélkül mérlegelje felül az elsőfokú bíróság anyagi jogszabályok szerinti mérlegelési jogkörben hozott döntését. Mindkét fellebbezési kérelme alapján havi 255.750 forint három havi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítés és a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A fellebbezés az elsőfokú ítélet keresetnek helyt adó részét nem érintette.

[17] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelően a felperest ért sérelmet a munkaidőbeosztás tekintetében, annak ellenére, hogy azok egy háromgyermekes anyának elsődleges szemponttal bírnak. A felperes korábban a „nappali intézményrendszer nyitva tartásához igazodó” munkarendben dolgozott. A felperes felett a munkáltatói jogokat gyakorló tanú vallomása a felperes nyilatkozatát támasztotta alá, hogy munkaideje korábban 9 és 17 óra között volt, a felperesnek készenlétet nem kellett teljesítenie. A tanúvallomásban szereplő feltételes módon megfogalmazott, esetleges szombati munkavégzést pedig nem lehet a felperes terhére értékelni.

[18] A felperes szerint az alperes nem megfelelően járt el a munkaviszonnyal kapcsolatos elszámolásokat illetően, mivel a felsőfokú végzettség előírás volt a munkaviszonya létrejöttékor, ezért a garantált bérminimum legalább megillette. A felperes munkabére 2012. évben 170.500 forint volt, amikor a garantált bérminimum összege 112.000 forint volt. A felperes álláspontja szerint 2012. és 2021. között a bérek 100 százalékkal növekedtek, ezzel szemben a felperes fellebbezési kérelmében csak 50 százalékos mértékű növekedésre tartott igényt. Az elsőfokú bíróság a garantált bérminimum összege és a felajánlott bér közötti különbséget nem rögzítette az elsőfokú ítélet [26] bekezdésében a felperest ért sérelmek között, és mérlegelésénél sem vette figyelembe.

[19] Az elsőfokú bíróság téves mérlegeléssel jutott arra a következtetésre ítéletének [30] bekezdésében, hogy a felperes felmondásának indokolásában kifejtett okok nem érik el az aránytalan sérelem vagy a munkaviszony fenntartásának lehetetlenné válásához szükséges szintet.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte, a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján azzal, hogy az alperes jogi képviselője ÁFA fizetésre kötelezett.

[21] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság a tényállást kellőképpen feltárta, a „bizonyítási teherről” a feleket részletesen tájékoztatta, és az elsőfokú tárgyalást

szabályszerűen folytatta le. A bizonyítási eljárás során tett nyilatkozatokat és az okirati bizonyítékokat helyesen értékelte és abból helyes jogi következtetésre jutott.

[22] A felperes fellebbezése részben megalapozott.

[23] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését a Pp. 376. § alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el.

[24] A másodfokú bíróság szerint az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény, eljárási szabálysértés, valamint anyagi pervezetés nem megfelelése nem merült fel, ezért a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre és ellenkérelemre tekintettel, azok korlátai között gyakorolta a Pp. 369. § (3) c) pontjának és 370.§-ában foglaltaknak megfelelően.

[25] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges körben lefolytatta a bizonyítási eljárást, a tényállást helyesen állapította meg, de a tényállásból levont jogi következtetéseivel, és az anyagi jogszabály értelmezésével a fellebbezésben hivatkozottak tekintetében nem értett egyet.

[26] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási érdek tekintetében adott tájékoztatása során helyesen határozta meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változással kapcsolatban a munkafeltételek között a munkabér lényeges és hátrányos változása is okozhat a felperes számára a munkaviszony fenntartása szempontjából aránytalan sérelmet vagy lehetetlenné válást.

[27] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes elsőfokú végzettségére figyelemmel jogosult a garantált bérminimum összegére. Az elsőfokú bíróság a felperes Mt. 40. § (1) bekezdésére alapított felmondásának okszerűsége vizsgálata során nem értékelte azt a tény, hogy az alperes által a felperes részére felajánlott alapbér összege nem érte el a garantált bérminimum összegét. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az a tény, hogy az alperes által ajánlott alapbér összege nem érte el a garantált bérminimum összegét, figyelemmel a Korm. rendelet 2. § (2) bekezdésére jogszabálysértő, ezért a felperes Mt. 40. § (1) bekezdésére alapított felmondása jogszerű, így jogosult az Mt. 77. § szerinti végkielégítésre.

[28] A másodfokú bíróságnak a végkielégítés összegszerűsége tekintetében az Mt. 59. §-a alapján azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes gyermekeinek gondozása miatti távolléte alatt az alperesnél az azonos munkakörű munkavállalók tekintetében milyen mértékű az átlagos éves béremelés, ilyen munkavállalók hiányában az alperesnél milyen mértékű a ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés. Figyelemmel arra, hogy erre vonatkozó peradat nem volt, és a felek az elsőfokú bíróság ítéletének azon rendelkezését, hogy a felperest a felmondási időre a garantált bérminimum összege illeti meg, fellebbezéssel nem támadták, ezért ezt nem vizsgálhatta felül a másodfokú bíróság a fellebbezés korlátaira tekintettel. A másodfokú bíróság a végkielégítés alapjául szolgáló távolléti díj összegét a 2021. évi garantált bérminimum összegében határozta meg.

[29] A fentiekben kifejtettekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján részben megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát az Mt. 40. § alapján jogszerűen szüntette meg figyelemmel arra, hogy felmondásának indokai az Mt. 64. § (2) bekezdésének megfeleltek, ezért a rendelkező részben foglaltak szerint kötelezte az alperest a végkielégítés összegének megfizetésére.

[30] A másodfokú bíróság arra figyelemmel rendelkezett a perköltségről, az állam által előlegezett költségekről és az eljárási illetékről, hogy a felperes pernyertességének mértéke az elsőfokú eljárásban 66 százalék, a fellebbezési eljárásban 85 százalék volt.

[31] A másodfokú bíróság az eredményesen fellebbező felperes első- és másodfokú perköltsége viselésére 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte az alperest a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) a pontja szerint a pernyertesség pervesztesség arányában.

[32] A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (6) bekezdése alapján rendelkezett a feljegyzett elsőfokú- és fellebbezési illetékről, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) a) pontja és 46. § (1) bekezdése alapján. A felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet alapján és a Pp. 525. § (1) és (3) bekezdései szerint munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a felperes tekintetében megállapított előlegezett költség és eljárási illeték az állam terhén marad.

[33] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Győr, 2023. augusztus 29.

Dr.Mózsa Gábor s.k.

a tanács elnöke

Dr.Bartus Erika s.k.

előadó bíró

D.Barna Sára s.k.

bíró