



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.034/2025/5.

A felperes: Felperes1

(Cím1.)

A felperes képviselője: dr. Neupor Zsolt ügyvéd

(cím)

Az alperes: alperes

(Cím2.)

Az alperes képviselője: ... jogtanácsos

(Cím2.)

A per tárgya: Munkaviszony jogellenes megszüntetése,

kártérítés megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Győri Törvényszék, 60.M.70.126/2024/15.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 16.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 134.970 (százharmincnégyezer-kilencszázhetven) forint másodfokú perköltséget.

A feljegyzett 215.952 (kétszáztizenötezer-kilencszázötvenkettő) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2013. június 19-én létesített határozatlan időre munkaviszonyt az alperes jogelődjével szerszámgyári munkatárs munkakörbe; a perben irányadó időszakban alapbére havi bruttó 973.000 forint volt.

[2] A 2020. március 18-tól hatályos, az alperes és a szakszervezet között létrejött „Megállapodás a foglalkoztatás biztonságát támogató intézkedésekről” (a továbbiakban: Megállapodás) 1.2. pontja előírta, hogy a Megállapodás a határozatlan idejű munkaviszonyokra alkalmazandó, a 2. pont alapján abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállaló jogviszonyát működési körben rejlő okra hivatkozással kívánja megszüntetni. A 4.1. f) alpont szerint a jogviszony megszüntetését megelőzően meg kell vizsgálni, van-e a munkavállaló képzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen munkakör, amelyre a tekintettel a 4.4. pont értelmében a munkaviszony megszüntetését megelőzően a munkáltató köteles munkaszerződés módosítást a munkavállaló számára felajánlani. A 4.1. f) alpontban megjelölt munkakör akkor megfelelő, ha a 4.6. pont szerint a munkakörre irányadó alapbér összege a munkavállaló munkaszerződés szerinti alapbérének 80 %-át eléri. A 4.7. pont értelmében amennyiben a munkakör betöltésére vonatkozó munkáltatói (munkaszerződés módosítására vonatkozó) ajánlatot a munkavállaló nem fogadja el, akkor a jogviszony az általános szabályok szerint megszüntethető.

[3] A 2024. február 7-én kelt jegyzőkönyvben munkavállaló1, munkavállaló2 további munkavállaló és munkáltatói képviselők a Megállapodás 4.6. pontja körében rögzítették, hogy a Megállapodás kizárólag a munkakör vonatkozásában tartalmaz rendelkezéseket, az alapbér a munkáltató és az érintett munkavállaló között létrejött megállapodás eredménye lesz.

[4] A 2024. július 25-én írásba foglalt jegyzőkönyvben munkavállaló1, munkavállaló2 további munkáltatói és munkavállalói képviselők a Megállapodást értelmezték a megfelelő munkakör és a felajánlandó alapbér vonatkozásában. A jegyzőkönyv 3. pontja szerint a munkakör megfelelőségének szabálya a 80%, míg az alapbér a munkáltató és az érintett munkavállaló külön megállapodása, annak mértékére a Megállapodás nem tartalmaz előírást.

[5] Az alperes 2024. október 15-én – a felperes munkakörét és munkaterületét érintő létszámleépítésről hozott döntést követően – a Megállapodás 4.1. f) alpontja és 4.6. pontjának megfelelő munkakört ajánlott fel felperesnek. A felperes 2024. november 4-én tájékoztatta az alperest, hogy a munkaszerződés módosításra vonatkozó ajánlatot a munkakörre és területre

vonatkozó részében elfogadja, azonban a bérre vonatkozóan nem. Az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy ez azt jelenti, a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlatot nem fogadta el. Ezt követően az alperes a 2024. november 12-én közölt felmondással felperes jogviszonyát a munkakörét érintő létszámcsoökkentés indokkal megszüntette.

[6] A felperes keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetésére hivatkozással, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése alapján 55 napra bruttó 2.699.400 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, ügyvédi munkadíjból álló költségre is igényt tartott.

[7] A felperes arra hivatkozott, hogy az alperes által felajánlott munkakört elfogadta, ezért a Megállapodás szerint a munkaviszonya nem volt megszüntethető. A Megállapodás nem tartalmazza, hogy a felajánlott munkakör elfogadása esetén az alapbért is módosítani kell. Az alperes megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdésében és az Mt. 13. §-a szerinti Megállapodás 4.6. pontjában foglalt rendelkezést, mert a Megállapodás 2024. július 25-ei értelmezése és a munkáltatói gyakorlat alapján a felperesnek a jogviszony fenntartása körében elegendő volt a felajánlott munkakör elfogadása.

[8] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és kamarai jogtanácsosi díjból álló költsége megfizetését kérte. A keresetet kizárólag a jogalap tekintetében vitatta. Az alperes arra hivatkozott, hogy felperes kizárólag a felajánlott munkakört és munkaterületet fogadta el, az ajánlat alapbérre vonatkozó részét nem, ezért figyelemmel arra is, hogy részben nem lehet elfogadni a szerződés módosítási ajánlatot – mivel az Mt. szerint meg kell állapodniuk legalább a munkakörben és az alapbérben –, a Megállapodásban foglaltak értelmében felperes az ajánlatot nem fogadta el, alperes felmondása jogszerű.

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasított és kötelezte, hogy az alperes részre 134.970 forint költséget fizessen meg. A feljegyzett illetékről úgy rendelkezett, hogy azt az állam viseli.

[10] Az elsőfokú bíróság az Mt. 58. §, 45. § (1) bekezdés, 50. § (1) bekezdés c) pontja és (2) bekezdés c) pontja alapján megállapította, hogy a munkaszerződés kizárólag akkor módosítható, ha a felek az alapbérben és a munkakörben is megállapodnak. Ezek bármelyikének hiányában nem jöhet létre munkaszerződés-módosítás.

[11] A Megállapodás 4.1. f) alpontja, 4.4. pontja, 4.6. pontja és 4.7. pontja alapján megállapította továbbá, hogy ezen rendelkezések szerint az alperest terhelő munkaszerződés-módosításra vonatkozó ajánlattételi kötelezettség vonatkozásában kizárólag a munkakör tekintetében tartalmaz iránymutatást a Megállapodás, az alapbér vonatkozásában nem. Az elsőfokú bíróság kiemelte, a Megállapodás nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint az alperes köteles lenne az eltérő munkakör mellett a korábbival azonos alapbérjuttatást ajánlani, erre felperes sem hivatkozott.

[12] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes által felajánlott munkakörhöz kapcsolódó alapbérben a felek közösen állapodhatnak meg, ennek hiányában munkaszerződés-módosítás nem jön létre.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kitért felperes azon hivatkozására is, mely szerint az alperes a gyakorlatban úgy értelmezte a Megállapodást, hogy kizárólag a munkakör elfogadásával létrejön a szerződésmódosítás.

[14] Az elsőfokú bíróság a 2024. július 25-én és a 2024. február 7-én kelt jegyzőkönyv alapján megállapította, az alperes és a munkavállalók képviselői egyértetettek abban, hogy a Megállapodás kizárólag a munkakörre ír elő szabályokat, míg az alapbér tekintetében nem tartalmaz rendelkezést, ennek oka, hogy a munkakör változásra tekintettel módosuló alapbér összegben a munkáltató az érintett munkavállalóval egyedileg állapodik meg, annak mértéke a felek konszenzusának eredménye.

[15] Az elsőfokú bíróság mellőzte a felperes munkavállaló1 és munkavállaló4 tanúkénti meghallgatására vonatkozó bizonyítási indítványa teljesítését – melyet a Megállapodás 2024. július 25-ei értelmezésével kapcsolatban terjesztett elő –, mert álláspontja szerint a Megállapodás értelmezésére vonatkozó felperesi állítások tekintetében a becsatolt jegyzőkönyvek egyértelműen tartalmazták az érintettek nyilatkozatait.

[16] A felperes azon hivatkozásával kapcsolatban, miszerint munkakörébe munkavállaló5 és munkavállaló6 dolgozott, akiknek jogviszonya úgy maradt fenn, hogy az alapbérük az eredeti munkakörben megszerzetthez képest csökkent, az elsőfokú bíróság az alperes kimutatása alapján azt állapította meg, hogy az érintett munkavállalók alapbére minden esetben változott. Erre való tekintettel felperes a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése szerint nem bizonyította, hogy a munkakör elfogadásával a munkaszerződés-módosítás létrejött.

[17] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság az állapította meg, hogy az alperes a Megállapodás megkötésével a munkáltató működési körében felmerülő ok esetében munkaszerződés-módosításra vonatkozó ajánlattételi kötelezettséget vállalt. A Megállapodás szerint az ajánlatnak a munkakörre vonatkozó további előírásoknak is meg kellett felelni. Alperes mindkét Megállapodás szerinti kötelezettségének eleget tett, az Mt. 6. §-ában foglalt jóhiszeműség, tisztesség és kölcsön együttműködés általános magatartási követelményeit megtartotta.

[18] A felperes a munkaszerződés-módosítást nem fogadta el, mert kizárólag a munkakör módosításra tett elfogadó nyilatkozatot, a felajánlott alapbér módosításra nem, ezért az alperes létszámleépítésre hivatkozással jogszerűen szüntette meg a perbeli munkaviszonyt felmondással.

[19] A felperes fellebbezésében a Pp. 383. § (1)-(3) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását és alperes kereset szerinti marasztalását kérte. A felperes ügyvédi munkadíjból álló perköltségét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani. A felperes tárgyalás tartását kérte.

[20] A felperes fellebbezésében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság ítélete megalapozatlan, az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen állapította meg, az ebből levont ténybeli és jogi következtései tévesek, jogszabálysértőek, az ítélet sérti a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat.

[21] A felperes fellebbezésében előadta, hogy a keresettel támadott felmondás indoka az volt, hogy felperes a munkaszerződés módosításra tett ajánlatot nem fogadta el. Felperes a munkáltatói ajánlatra vonatkozó elfogadó nyilatkozata tekintetében a Megállapodás 4.7. pontjára, 4.1. d)-f) alpontjaira hivatkozott. Álláspontja szerint a perben nem volt vitás, hogy a felperes az alperes ajánlatára a Megállapodásnak megfelelő egyértelmű elfogadó nyilatkozatot tett, ezért a Megállapodás 4.7. alapján az alperes nem szüntethette meg jogszerűen felperes munkaviszonyát, mert az a Megállapodás szerinti feltétel, miszerint „a munkavállaló az ajánlatra nem tesz nyilatkozatot, vagy elutasítja azt”, nem teljesült. A felperes álláspontja szerint a Megállapodás alapján a munkakör betöltésére szóló ajánlatra és nem a munkaszerződés módosításra kell nyilatkoznia a munkavállalónak. Tévedett az elsőfokú bíróság amikor a Megállapodás szövegét kiterjesztően értelmezve arra a következtetésre jutott, hogy a támadott felmondás jogszerű, mivel a felperes a Megállapodás 4.1. d)-f) alpontjai szerinti ajánlatra kellett választ adjon.

[22] A felperes hivatkozott arra is, hogy a felmondás jogának alkalmazhatósága szempontjából az alapbér kérdése nem bír relevanciával, mert ha a 4.1. d)-f) alpont szerinti ajánlatra a munkavállaló igennel válaszol, akkor nem szüntethető meg a munkaviszony a munkáltató működési körében rejlő okból. A Megállapodás helyes értelmezése szerint a munkáltató is kezdeményezheti a munkaszerződés bővebb, az alapbérre is kiterjedő módosítását, de ennek elutasítása nem lehet felmondási ok.

[23] Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapította, hogy a Megállapodás nem tartalmaz konkrét rendelkezést a bér tekintetében, a bérben való megállapodás nem része a Megállapodásnak, ebben az esetben a bér tekintetében való munkáltatói munkaszerződés módosítási ajánlat elutasítása nem tartozik a megállapodás körébe, ezért annak elutasítása kettős okból sem lehet a felmondás jogszerű indoka: egyrészt a megállapodás rendelkezései szerint, másrészt azon elv alapján, hogy a munkaszerződés módosítási ajánlat elutasítása nem képezheti felmondás jogszerű indokát.

[24] Az elsőfokú bíróság ítéletének [22] bekezdésében tett megállapítása contra legem értelmezés, mely ellentétes a kialakult a bírói gyakorlattal.

[25] A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság mellőzte tanú bizonyítási indítványának teljesítését, a Megállapodás megkötésében résztvevők meghallgatásával. A Megállapodás alkalmazásával kapcsolatos gyakorlat feltárása felperes álláspontja szerint azért bír jelentőséggel, mert a munkáltató többségében nem csökkentette a munkavállalók bérét, ezért nem csak a Megállapodás helyes értelmébe, hanem a jóhiszemű és tisztesség elvébe is ütközött az alperes eljárása. A tanúk meghallgatásának mellőzésével az elsőfokú bíróság a Pp. rendelkezéseit megsértve elzárta felperest keresetének bizonyításától. Iratellenes az elsőfokú ítélet azon megállapítása, miszerint az érintett munkavállalóknak minden esetben változott az

alapbére. Fentiekre tekintettel indítványozta a felperes, hogy a másodfokú bíróság a tanú bizonyítást folytassa le.

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a Pp. 383. § (2) bekezdésében foglaltak alapján az elsőfokú ítélet, mint érdemben helyes határozat helybenhagyását és felperes alperes másodfokú eljárásban felmerült perköltsége megtérítésére kötelezését kérte. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállás alapos feltárása mellett érdemben helyes következtetésre jutott. Az alperes jogszerűen szüntette meg felperes munkaviszonyát, mivel felperes a munkáltató ajánlatát (annak egészében) nem fogadta el.

[27] Az alperes a Kollektív Szerződés részét képező Foglalkozási Megállapodással kapcsolatban arra hivatkozott, hogy azt felperes tévesen értelmezi. Az elsőfokú eljárásban bizonyítást nyert, hogy a Kollektív Szerződés alapján a munkakör betöltésére irányuló munkáltatói ajánlat szempontjából nem lehet elfogadó nyilatkozatnak tekinteni felperes azon nyilatkozatát, melyben a munkakört elfogadta, de az ajánlat immanens részét képező új munkakörre vonatkozó alaptér nem. Felperes fellebbezési kérelme azon a téves feltevésen alapul, hogy az új munkakör betöltésére irányuló ajánlat egyes részei egymástól elválaszthatóak és a munkavállaló döntése szerint egyes részekre elfogadó nyilatkozatot, míg más rendelkezésekre elutasító nyilatkozatot tehet.

[28] Az alperes vitatta, hogy a Foglalkozási Megállapodásban foglaltaktól, illetve az annak értelmezésére jogosult személyek által a Megállapodás érintett részeinek közös, egybehangzó és írásban dokumentált értelmezésétől eltérő gyakorlatot, eljárást folytatott.

[29] Felperes az elsőfokú eljárásban és a fellebbezési kérelmében azzal érvelt, hogy a Foglalkoztatási Megállapodás 4.7. pontja alapján a munkáltatói ajánlat kizárólag a munkakörre vonatkozhat. A felperes szerint tehát a munkakör betöltésére irányuló ajánlat nem tartalmazhat a munkakörhöz tartozó (az eredeti munkakörre irányadó alaptérrel eltérő) alaptér. A felperes kizárólag szemantikai és nyelvtani értelmezésen alapuló álláspontja azonban téves. A felperes a foglalkoztatási Megállapodásban található „munkakör betöltésére irányuló ajánlat” fordulatba kapaszkodva igyekszik úgy értelmezni a rendelkezéseket, hogy a munkavállalónak a munkaviszonya megszüntetése elkerülése érdekében elég a felajánlott munkakört elfogadnia és az ajánlat többi elemét (munkaterület, alaptér) elutasíthatja, ha az számára kedvezőtlenebb az eredeti munkaköréhez tartozó bérezéshez képest. A munkakör betöltésére irányuló ajánlatban a munkáltató azokat a feltételeket határozza meg, amelyek mellett tovább tudja foglalkoztatni a munkavállalót. Alperes álláspontja változatlanul az, hogy a Kollektív Szerződés szerinti „munkakör betöltésére irányuló munkáltatói ajánlat” szükségképpen eleme a munkaterület, az új munkakör és az ahhoz tartozó alaptér. Alperes hivatkozott arra is, hogy az alperesnél minden munkakörhöz meghatározott bérezés tartozik, ezért fogalmilag kizárt, hogy a munkakör betöltésére irányuló munkáltatói ajánlat egyes elemei külön kerülhessenek elfogadásra. A munkakör nem tölthető be, amennyiben a felek között nincs konszenzus a megállapodás (munkaszerződés-módosítás) lényegi elemeit illetően.

[30] Alperes kiemelte, hogy a Megállapodás a munkáltató ajánlattételi kötelezettségét a Kollektív Szerződés 4.4. pontjában oly módon rögzíti, hogy a munkáltató a munkaviszony megszüntetését megelőzően köteles a 4.1. pont d)-f) alpont szerint a munkaszerződés-

módosítását a munkavállaló számára felajánlani. Alperes álláspontja szerint logikailag is értelmetlen az a felperesi értelmezés, miszerint az ajánlatra és nem a munkaszerződés-módosításra kell válaszolnia a munkavállalónak, mivel az ajánlat jogi szempontból a munkaszerződés valamilyen tartalmú módosításának felajánlása. Továbbá a Kollektív Szerződés 4.4. pontja rögzíti, hogy valójában a munkaszerződés-módosítását kell felajánlania a munkáltatónak, így értelemszerűen erre kell reagálnia a munkavállalónak.

[31] Alperes hivatkozott arra is, hogy a Megállapodás 4.6. pontja szerződő felek általi értelmezése a jegyzőkönyvből kitűnik, mely szerint a munkáltatónak a Megállapodás alapján nincs arra vonatkozóan kötelezettsége, hogy az eredeti munkakörében létszámcsökkentéssel érintett munkavállalót változatlan alapbérrel foglalkoztassa egy másik munkaterületen, más munkakörben.

[32] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[33] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján a fellebbezést tárgyaláson bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. § és 380. §-ában írt feltételek nem álltak fenn, a fellebbezést annak korlátai között a Pp. 370. §, 372. §, 369. § (1) és (3) bekezdésében foglaltak alapján bírálta el.

[34] A másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges körben lefolytatta a bizonyítási eljárást, a Pp. 279. §-ban foglaltaknak megfelelően a bizonyítékok okszerű értékelésével állapította meg a tényállást, a hivatkozott anyagi jogszabályokat helyesen alkalmazta.

[35] A másodfokú bíróság hangsúlyozni kívánja, hogy a felperes által sem volt vitatott a felmondási indok valósága, a létszámleépítés az alperesnél megvalósult. A felperes fellebbezésében azt vitatta, hogy a 2020 március 18. napján kelt Megállapodás 4. pontját, a felperes munkáltató ajánlatára tett nyilatkozatát értékelte tévesen az alperes, a felajánlott munkakör elfogadására tekintettel nem szüntethette volna meg a munkaviszonyt.

[36] A másodfokú bíróság az elsőfokú eljárásban becsatolt okirati bizonyítékok (a 2024. július 25-én és a 2024. február 7-én kelt jegyzőkönyvek) alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes a 2020. március 18. napján kelt Megállapodás 4.7., 4.1. d)-f) alpontjainak rendelkezéseit összefüggéseikből kiragadva, tévesen értelmezte. A Megállapodás 4. pontját az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte akként, hogy a munkáltató munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlatának a munkakörre és a munkavégzési helyre vonatkozó részén túlmenően az alapbérre vonatkozó ajánlata el nem fogadása is jogszerű indoka volt a perbeli felmondásnak.

[37] A felperes álláspontjától eltérően nem az elsőfokú bíróság értelmezte kiterjesztően a Megállapodás szövegét, hanem felperes értelmezte azt leszűkítően. A Megállapodás 4.4. és 4.7. pontjának egybevetése alapján az állapítható meg, hogy amennyiben a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el, vagy az erre vonatkozó ajánlatra nem nyilatkozik, az eleve megnyitja a munkáltató számára a felmondás jogát. Ugyanakkor a Megállapodás hivatkozott rendelkezéseiből nem következik az a felperesi leszűkítő értelmezés, hogy a

felajánlott munkakör elfogadása kizárná, hogy a munkáltató egyidejű bérmodosításra vonatkozó ajánlatának elutasítása esetén az alperes megszüntethesse felperes munkaviszonyát felmondással. A Megállapodásból nem vezethető le az a felperesi értelmezés, hogy ha a munkavállaló a munkáltató munkabérre vonatkozó ajánlatát nem fogadja el, akkor adott esetben a munkavállaló által elfogadott másik munkakörben, de változatlan munkabér mellett kellene nem tovább foglalkoztatnia a munkavállalót. Az alperes által becsatolt Megállapodás és a 2024. július 25-én kelt – a Megállapodás 4. pontjának értelmezésére is kiterjedő – jegyzőkönyv kétséges kizáróan bizonyítja, hogy a Megállapodás a munkabérre vonatkozó ajánlatra nem terjedt ki, a munkabér módosítása a felek megállapodásának tárgya. Ebből viszont nem következik, hogy ha a munkavállaló a munkáltatói szerződés módosítási ajánlat részét képező bérre vonatkozó módosítási ajánlatot nem fogadja el, akkor a munkaviszony felmondással ne lenne megszüntethető a törvényi feltételek fennállása esetén. Itt emeli ki a másodfokú bíróság, hogy az alperes azért tett ajánlatot a felperesnek, mert az eredeti munkakörében a munkáltató gazdálkodásával, működésével összefüggő ok miatt nem tudta a továbbiakban foglalkoztatni. Ebből következően megalapozatlanul hivatkozott felperes arra, hogy a munkaviszonya megszüntetésének oka a munkáltatói ajánlat – munkabérre vonatkozó részének – visszautasítása volt.

[38] A munkáltatói ajánlat felperes általi el nem fogadásának ténye annyiban kapcsolódik a felmondás indokolásához, hogy alperes a Megállapodás alapján a szerződésmódosításra vonatkozó ajánlattételi kötelezettségének eleget tett. Tehát alperes nem önmagában azért szüntette meg a perbeli munkaviszonyt, mert a felperes az alperes szerződésmódosítási ajánlatát nem fogadta el.

[39] Felperes fellebbezésében hivatkozott a jóhiszeműség és tisztesség elévének alperes általi megsértésére is. Ezen álláspontját arra alapította, azért szükséges a munkáltatói gyakorlat feltárása a Megállapodás értelmezésén túl, mert az alperes többségében nem csökkentette a munkavállalók bérét, ezért nem csak a megállapodás téves értelmezése miatt, a Megállapodásba, mint munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik a felmondás, hanem adott esetben ezen általános magatartási követelményekbe is. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság a perbeli bizonyítékok alapján, hogy alperes mindkét Megállapodás szerinti kötelezettségének eleget tett, az Mt. 6. §-ában foglalt jóhiszeműség, tisztesség és kölcsön együttműködés általános magatartási követelményeit megtartotta.

[40] Itt utal arra is a másodfokú bíróság, hogy mivel jelen pernek nem képezte tárgyát, hogy a munkáltató más munkavállalóival milyen összegű munkabérben állapodott meg – felperes megfogalmazása szerint az alperes többségében nem csökkentette a munkavállalók bérét –, a perbeli munkaviszony megszüntető intézkedés jogszerűsége szempontjából ez a körülmény nem volt releváns közül. Az elsőfokú eljárásban az alperes igazolta, hogy a felperessel azonos munkakörben foglalkoztatott és a létszámleépítéssel érintett munkavállalók, akiknek a munkaviszonya nem szűnt meg, az új munkakörben a korábbi munkabérüknél alacsonyabb összegű munkabérben részesülnek. Ezt az igazolt ténytet a felperes sem vitatta.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan mellőzte a tanúk meghallgatását, figyelemmel arra, hogy a perben becsatolt okiratok (a Megállapodás, és a megállapodás értelmezése) alapján kétséges kizáróan megállapítható volt, hogy a felperes

által kihallgatni indítványozott tanúk a perben becsatolt jegyzőkönyvek tartalmával egyezően értelmezték a Megállapodás perben vizsgált rendelkezéseit.

[42] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 64. § (2) bekezdésében a 66. § (2) bekezdésében és az 58. §-ban írtakat helyesen értelmezte és alkalmazta. Megalapozottan állapította meg, hogy az alperes felmondásának indoka, a létszámleépítés valós ok volt, a felperes a számára felajánlott munkakört az ahhoz kapcsolódó alapbérrel nem fogadta el, ezért szerződésmódosítás nem jött létre a felek között.

[43] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése, a 386. § (4) bekezdés második mondata alapján helyes indokaira tekintettel hagyta helyben.

[44] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes perköltségét megtéríteni. Az alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján terjesztette elő perköltség igényét, a másodfokú bíróság a fellebbezési pertárgyérték alapján számított jogtanácsosi munkadíj megfizetésére kötelezte a felperest.

[45] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezési illetékekről; a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a feljegyzett illetéket az állam viseli. Az illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési pertárgyérték és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapított meg a másodfokú bíróság.

[46] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben fellebbezésnek helye nincs.

Győr, 2025. november 4.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke

Dr.Bartus Erika sk.
előadó bíró

Dr.Sarmon Hedvig s.k.
bíró