

BH2024. 90.

I. A munkáltató jogsértése az üzemi tanáccsal szemben az egyedi munkaviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés jogszerűségét nem érinti [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 265. §].

II. Az általános magatartási követelményekből nem következik előzetes tájékoztatási kötelezettség, ezért a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándék kifejezett közlésének hiánya nem eredményezheti magának a felmondási nyilatkozatnak a jogellenességét az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján.¹

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2006. július 1-jétől állt az átdó munkáltató alkalmazásában HR asszisztensként, amely munkakör 2009. április 1-ével HR generalista munkakörre változott. Munkavégzésének helye az átdó ü-i telephelye volt.

[2] Az átdó munkáltató és az alperes 2018 júniusában logisztikai szolgáltatási szerződést kötöttek egymással hároméves időtartamra, amely alapján az átdó munkáltató az alperes számára a szárazúkra vonatkozóan raktározási, logisztikai szolgáltatásokat végzett. 2019 áprilisától az alperes és az átdó munkáltató között az együttműködés úgynevezett open-book keretében történt, amelynek értelmében az átdó munkáltató által végzett logisztikai tevékenységhez kapcsolódó valamennyi költség (a személyzeti költséget is beleértve) az alperest terhelte, erről az átdó munkáltató havonta jelentést küldött az alperesnek mellékelve a dolgozók létszámát és munkakörét is.

[3] A 2019. december 30-án kelt logisztikai szolgáltatási szerződésben az átdó vállalta a szerződés megszűnése esetén a raktár működésének az alperes részére való átadását, az alperes pedig azt, hogy átveszi a szolgáltató azon munkavállalóit, akik a raktárban történő szolgáltatások nyújtásában közvetlenül részt vesznek. Ez 61 irodai alkalmazottat és körülbelül 200 fizikai munkást érintett.

[4] 2020 január elején az átdó munkáltató és az alperes képviselői közös tájékoztatón jelentették be az ü-i telephelyen dolgozóknak, hogy az alperes a munkáltató személyében bekövetkezett változásra tekintettel 2020. április 6-án átveszi az átdó munkáltató munkavállalóit. A telephelyen több helyen közös plakátokat helyeztek ki, melyben ugyancsak a 2020. április 6-ai jogutódlásról tájékoztatták a munkavállalókat azzal, hogy az alperes jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállalónak, és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat a részletekről. Az átdó munkáltató részéről a felperes volt az egyik felelős a jogutódlással kapcsolatos munkavállalói kérdések megválaszolására.

[5] Az átdó munkáltató és az alperes 2020 januárjában külön is egyeztetett, és megállapodott abban, hogy egyes munkavállalókat az átdó tovább foglalkoztat. Az átdó munkáltató HR vezetője felajánlotta a felperesnek, hogy az átdó munkáltató bérszámfejtésén tovább dolgozhat, a felperes azonban ezt nem fogadta el bízva abban, hogy a jogutódlásra tekintettel átveszik. A HR vezető tájékoztatta az alperes HR projektvezetőjét, hogy a felperes a felajánlott munkakört nem fogadta el.

[6] Az alperes a jogutódlással érintett munkavállalókkal a korábban adott tájékoztatásnak megfelelően február és március hónapokban megbeszéléseket tartott, majd felhívta őket egy módosított munkaszerződés előzetes aláírására. A felperessel ilyen beszélgetést nem folytattak, munkaszerződés módosítására ajánlatot nem kapott.

[7] 2020. április 6-án az alperes felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát 2020. május 31-ével. Ennek indokolása szerint az alperes azon telephelyén, amelyen a felperest is foglalkoztatja,

¹ Forrás: <https://kuria-birosag.hu/kuriai-dontesek>

a humánerőforrás területen átszervezést hajtott végre, melynek keretében a HR generalista munkakörben foglalkoztatott munkavállalók létszámát csökkentette. A létszámcsökkentés okán az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött.

[8] A HR adminisztráció keretén belül az átvételt megelőzően 2019. december előtt egy fő HR generalista dolgozott az ü-i telephelyen. Ezt követően két fő látta el ezt a tevékenységet, az egyik a toborzásért volt felelős, akinek a beosztottja egy HR asszisztens volt, a másik adminisztratív feladatokat látott el, aki alá két személyi ügyintéző tartozott. Az átvételt követően az alperes a HR generalista munkakörben foglalkoztatottak létszámát három főről kettőre csökkentette.

[9] 2020. február 17-én az alperes alkalmazásában álló HR asszisztens felmondott, majd március 16-án visszavonta e nyilatkozatát, 2020. május 14-én pedig ismét megszüntette jogviszonyát. Az alperes 2020. március 27-től álláshirdetést adott fel HR asszisztensi munkakör betöltésére az ü-i logisztikai központba, a jelentkezési határidő 2020. május 31. volt. Az alperes 2020 júniustól vett fel új HR asszisztenst.

[10] 2020 július, augusztus hónapban az egyik HR generalista, Sz. jelezte, hogy családi körülményeinek változása miatt nem tud a továbbiakban a n-i lakhelyéről az ü-i telephelyre bejárni, ezért munkavégzésének helye 2020. október 1-jétől az alperes egyik áruháza lett. Az alperes erre tekintettel 2020. augusztus 31-én álláshirdetést adott fel HR generalista munkakörre és 2020. szeptember 17-től G.T.-val kötött munkaszerződést, aki 2020 októberében próbaidő alatti azonnali hatályú munkaviszony megszüntetéssel élt. Ezt követően az alperes 2020. november 17-én álláshirdetést adott fel HR generalista munkakörre és 2021. április 1-jétől új munkavállalót alkalmazott ebben a pozícióban.

[11] Az átadó munkáltatónál 2017 októberétől üzemi tanács működött, amelynek volt az ü-i telephelyen dolgozó tagja. 2020. március 10-én az átadó munkáltató jogásza az alperes jogi és expanziós igazgatójának e-mailben elküldte az átadó munkáltató által előkészített, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 265. § (1) bekezdése szerinti közös tájékoztatást az üzemi tanács részére a munkáltató személyében bekövetkező változásról. Az igazgató a megkeresést továbbította a HR igazgatóságnak, majd megküldte a validált nyilatkozattervezetet. Ezt 2020. március 19-én a munkáltató jóváhagyta, a HR igazgató részéről azonban aláírás nem történt. Ezt követően az alperes HR igazgatója a szakszervezeti tisztségviselőkről, illetve az üzemi tanács tagjairól kért tájékoztatást 2020. március 27-én, amelynek az átadó munkáltató 2020. március 30-án eleget tett. Még április 5-én is folytatódtak az egyeztetések az üzemi tanács-tagokkal kapcsolatban, részükre az alperes írásbeli tájékoztatót nem írt alá.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[12] A felperes keresetében a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként elsődlegesen 5 760 000 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai, másodlagosan 864 000 forint felmondási időre járó távolléti díj mint kompenzációs káráltány és kamatai, továbbá 432 000 forint végkielégítés különbözet és kamatai megfizetését kérte.

[13] Érvelése szerint az alperesnek kifejezetten keresni kellett volna a továbbfoglalkoztatás lehetőségét. Hivatkozott arra is, hogy a felmondás indoka valótlan, illetve okszerűtlen, az alperes az ü-i telephelyen ténylegesen átszervezést nem hajtott végre. A HR területen a munkavállalók létszámát nem csökkentette, pusztán az eddig a felperes által ellátott feladatokat az átvétel időpontjától kezdődően HR asszisztensi munkakörben foglalkoztatott személlyel töltötte be.

[14] A felmondás sérti az általános magatartási követelményeket. Alperes megszegte, de legalábbis megkerülte az Mt. 66. § (3) bekezdésében írtakat. Az alperes az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének nem tett eleget, nem jelezte előre, miszerint a felperest nem tudja a továbbiakban foglalkoztatni. Az átvételt megelőzően ezt már bizonyosan tudta, hiszen álláshirdetést adott fel 2020. március 27-én.

[15] Alperes ígéretet tett, hogy a jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára. Köteles lett volna ezért az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontja alapján a

felperest – akár az üzemi tanácson keresztül, akár az átadó munkáltató által – mindenképpen értesíteni az őt érintő tervezett intézkedésről.

[16] Felperes hivatkozott az Európai Unió Bíróságának 2001/23/EK irányelve 3. és 4. cikkeire.

[17] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy a jogutódlás esetén az alperesnek nem áll fenn továbbfoglalkoztatási kötelezettsége, illet a vonatkozó jogszabályok nem írnak elő, és a felperes által hivatkozott Mfv.10.697/2016/1. számú eseti döntés sem tartalmaz.

[18] Az átadó munkáltató bár megtehetette volna, nem jelezte, hogy a felperest meg kívánja tartani, őt nem az alperes vitte bele a jogutódlásba, hanem a jogutódlás a felperes munkaviszonyára a jogszabály erejénél fogva kiterjedt.

[19] Az üzemi tanács nyilvánvalóan észlelte, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változásról velük konzultációt nem folytatnak, ennek ellenére nem élt az Mt. 289. § (1) bekezdésében biztosított jogával, és nem fordult bírósághoz az Mt. 265. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak megsértése okán.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[20] A törvényszék ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek kártérítés címén 5 760 000 forint elmaradt jövedelmet és ezen összeg után kamatot.

[21] Az elsőfokú bíróság ítélete szerint valós azon felmondási indok, hogy a HR generalisták létszámát az alperes csökkentette, mivel mindösszesen 2020. szeptember 17. és 2020. szeptember 30. között állt fenn az az állapot, hogy az ü-i telephelyen három HR generalista dolgozott. Alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy a HR generalistaként általa ellátott feladatokat az átvételt követően HR asszisztensi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló végezte volna. A HR generalista tevékenységi köre közül mindösszesen néhány feleltethető meg a HR asszisztensi feladatoknak.

[22] Megállapította, hogy az átadó munkáltatónál 2017 októberétől üzemi tanács működött, annak nem volt jelentősége, hogy az ü-i telephelyen ilyen nem volt. Az alperesnek is tudomása volt arról, miszerint üzemi tanács működik az átadónál, és hogy az átadóval közösen kell tájékoztatni az üzemi tanácsot a munkáltató személyében bekövetkező változásról az Mt. 265. § (1) bekezdése alapján. A tájékoztatás tervezetét az átadó elkészítette, az alperes által javított, az üzemi tanácsnak szóló tájékoztatót azonban a HR vezető nem írta alá. A tájékoztatási kötelezettség az Mt. 265. § (1) bekezdése alapján valóban az átadó és az átvevő munkáltató közös kötelezettsége, azonban az elsőfokú bíróság szerint a felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy ez a folyamat az alperesnél megakadt.

[23] Az elsőfokú bíróság utalt a Tanács 2001. március 12-ei munkavállalók jogainak a változásról, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvére és annak 7. cikk (1), (2) bekezdésében foglaltakra.

[24] Az ítélet szerint nem volt jelentősége annak, hogy a jogelőd HR vezetője csak 2020. április 5-én adta meg a tájékoztatást az üzemi tanács tagjairól, és nem érinti a kötelezettségszegést az sem, hogy az alperes egyeztetéseket folytatott a szakszervezettel, mivel annak célja nem az Mt. 265. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatás és konzultáció volt.

[25] Az elsőfokú bíróság azonban megállapította, miszerint a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközött, hogy az alperes az átadóval közösen tartott 2020. januári tájékoztatón arról értesítette a munkavállalókat, hogy valamennyiüket átveszi, a kihelyezett plakátokon is az szerepelt, hogy pozíciót fog biztosítani mindenki számára, és február első hetétől valamennyi munkavállalót egyénileg tájékoztat a részletekről. Szintén a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütköző, miszerint az alperes az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségét elmulasztotta azzal, hogy az átadó munkáltató munkát ajánlott a felperesnek, amelyet ő abban bízva nem fogadott el, hogy jogutódlás keretében átveszik.

[26] Az alperes fellebbezése folytán eljáró ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[27] A másodfokú bíróság ítéletében utalt a 2001/23/EK irányelv (2001. március 12.) rendelkezéseire. Kifejtette, hogy az Európai Unió Bírósága több alkalommal is megállapította,

miszerint a hivatkozott irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak. Az irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek.

[28] A másodfokú bíróság felhívta az irányelv 3. cikk (1) bekezdésére, 4. cikk (1) bekezdésében és 7. cikk (1) bekezdésében foglaltakat. Hivatkozott továbbá az Mt. 265. § (1) és (2) bekezdésére, az Mt. 36. § (1) bekezdésére és 38. § (2) bekezdésében foglaltakra.

[29] Leszögezte, hogy az irányelv is megengedi, hogy az új munkáltató átszervezésre hivatkozással elbocsátásokat eszközöljön, tehát nem „mindenáron” kell fenntartani a jogviszonyt, de a munkavállalói jogok védelme körébe beletartozik az is, hogy amennyiben lehetséges, a hátrányos tervezett intézkedéseket elkerüljék, azok megvalósításáról egyeztessenek, megállapodást kössenek.

[30] Lényeges peradat, hogy az átadó munkáltató kezdeményezte az üzemi tanács tájékoztatását és a velük való konzultációt, erre írásbeli tervezetet készítettek, amelyet 2020. március 10-én elküldtek az alperesnek, az átvezetett változásokhoz hozzá is járultak. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a tájékoztatás és a konzultáció az üzemi tanáccsal az alperes magatartása miatt maradt el, mivel a március 19-én elkészült és jóváhagyott tervezetet nem írták alá, holott az átadó munkáltató jelezte, hogy részéről rendben van a tájékoztató, és másnap átmegy érte. Semmilyen jelentősége nem volt az üzemi tanács-tagok személyének tekintettel arra, hogy a tájékoztatást az üzemi tanáccsal kell közölni, velük kell konzultációt folytatni, nem pedig az egyes tanács-tagokkal. Az átadó csak a szakszervezeti egyeztetések egy részén volt jelen, és azok tárgya is más volt.

[31] A másodfokú bíróság szerint alaptalanul állította az alperes, hogy a továbbfoglalkoztatás szándéka, ígérete a jogutód kommunikációjából nem volt kikövetkeztethető. Az alperes kifejezetten ígéretet tett arra, hogy minden munkavállalót továbbfoglaltakoztat, és minden munkavállalóval – bár ilyen jogszabályi kötelezettsége nem volt – egyéni konzultációt folytat. Az alperes ezt a saját maga által vállalt kötelezettségét azonban a felperessel szemben semmilyen formában nem teljesítette, míg a munkavállalók jelentős részével ez megvalósult.

[32] A felperesnek felajánlottak egy pozíciót az átadó munkáltatónál, amelyet kifejezetten arra tekintettel utasított el, hogy bízott abban, miszerint az alperesnél tud a továbbiakban dolgozni. A tanú azt is elmondta, hogy megkereste az alperes részéről O. M-t, hogy a felperessel nem történt egyeztetés, tőle azonban azt a választ kapta, hogy „majd április 6-án visszatérünk rá”.

[33] O. M. csak a felperes felmondásakor egyeztetett, előtte nem, a kollégái sem tartottak felperessel megbeszélést. A tanú szerint nem feltételezték, hogy valaki HR generalista munkakörből HR asszisztensi munkakörbe szeretne tovább dolgozni. Ennek azonban az volt az oka, hogy az alperes a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét sem az üzemi tanács, sem a saját maga által vállalt módon a munkavállaló felperes vonatkozásában nem teljesítette, az irányelv céljával és szellemével ellentétesen járt el.

[34] Az alperes 2020. március 27-én tette közzé április 15-i, illetve május 31-i határidővel, hogy HR asszisztentst keres, saját előadása szerint is május 14-én ismét elkezdett HR asszisztensi munkakörbe toborozni, és 2020 júniusában munkaviszonyt létesített. Az állást az alperes mégsem ajánlotta fel a felperesnek, holott a felperes április 6-án jelezte, hogy alacsonyabb beosztást is elvállal. Ez ugyancsak az általános magatartási követelmények körében értékelendő tekintettel arra, hogy konkrét állásfelajánlási kötelezettsége az alperesnek valóban nem volt.

[35] A másodfokú bíróság egyetértve az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtettekkel megállapította, hogy – amellet, hogy a felmondás valósága és okszerűsége nem volt vitatott – az alperes munkaviszony megszüntetése sértette az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdését különös figyelemmel az eset összes körülményére, így az üzemi tanáccsal való konzultáció alperesnek felróható elmaradására, a szóban és írásban egyaránt megerősített tájékoztatásra, amelyben az alperes továbbfoglalkoztatást és személyes konzultációt ígért a munkavállalóknak, az átadó munkáltatóval való egyeztetésekre, a

felperes vonatkozásában az ígért konzultáció elmulasztására, valamint a bekövetkezendő létszámmozgásokra és az *open book* rendszerre, melyből megállapíthatóan az alperes már hosszabb ideje ismerte az átdó szervezetét és humánerőforrását, így azokkal megfelelő időben tervezni tudott. A felperes által előadott és igazolt körülmények nem külön-külön, de összességében igazolták az általános magatartási követelmények, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, valamint a jóhiszeműség és tisztesség követelményének sérelmét.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

[36] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset teljes egészében történő elutasítását kérte.

[37] Az alperes nem vitatta, hogy az Mt. 265. § (1)–(3) bekezdésében foglaltak ellenére az átdó és az átvévő munkáltató az átdónál működő üzemi tanácsot nem tájékoztatta, vele konzultációt nem folytatott.

[38] A felülvizsgálati álláspont szerint jelentősége van annak is, hogy az átdó munkáltató csak az alperes külön kérésére és végül csak 2020. április 5-én volt hajlandó közölni azt az információt, hogy kik az üzemi tanács üllői telephelyen foglalkoztatott tagjai. Az átdó munkáltató nem tulajdonított különösebb jelentőséget az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási és konzultációs kötelezettségnek.

[39] Nem hagyható figyelmen kívül, hogy az átdó munkáltatónál a munkavállalói érdekek képviseletére erős szakszervezet jött létre, velük tárgyalások folytak. Ennek nem megfelelő értékelése sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 279. §-ában foglaltakat. Ugyanez vonatkozik arra is, hogy a szakszervezeti elnök meghallgatása végül elmaradt.

[40] A másodfokú ítélet azon megállapításai is tévesek, amivel az alperes terhére rója, miszerint általános magatartási követelményeket sértő eljárásnak kell tekinteni az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettségnek és az üzemi tanáccsal való konzultációnak az elmaradását, és jogsértő, hogy ezt mint a felmondás jogellenességét megalapozó körülményt veszi figyelembe az ügy érdemére kiható módon. Így sérült az Mt. 265. § (1)–(3) bekezdése, az Mt. 6. § (2)–(4) bekezdése, valamint az Mt. 64. § (2) bekezdése és 66. § (2) bekezdése.

[41] Következetes az ítélezési gyakorlat abban, hogy a munkavállaló nem hivatkozhat az üzemi tanács véleményezési jogának figyelmen kívül hagyására, ha maga az üzemi tanács a jogsértés miatt bírósághoz nem fordult (EBH2000. 351.).

[42] Felperes egy olyan, az üzemi tanács felé fennálló kötelezettség megsértésére utal a vele közölt felmondás jogellenessége körében, amely kötelezettség megsértését az üzemi tanács nem kifogásolta, azt elfogadta.

[43] Az Mt. szabályai szerint a munkaviszony a jogszabály erejénél fogva a jogutód munkáltatóra átszáll. Ez azonban továbbfoglalkoztatási kötelezettséget az alperesnél nem keletkeztetett, és a továbbfoglalkoztatás szándékának ígérete az alperes kommunikációjából sem volt kikövetkeztethető, egyáltalán nem garantálta, hogy minden munkavállalót tovább fog foglalkoztatni.

[44] A felperesnek HR generalistaként már önmagában a munkaköréből kifolyólag is tisztában kellett lennie a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó munkajogi szabályokkal, és azt is tudnia kellett, hogy ez nem jelent továbbfoglalkoztatási kötelezettséget.

[45] A felperes semmiképpen nem következtethetett arra, hogy az alperes őt az átvételt követően tovább fogja foglalkoztatni. A bíróságok részéről e körben sérült a Pp. 279. §-a, valamint az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése, 64. § (2) bekezdése és 66. § (2) bekezdése.

[46] Az alperes jóhiszemű és tisztességes eljárását, valamint együttműködését mutatja, hogy amennyiben valamely a jogutódlással egyébként érintett munkavállalót az átdó munkáltató kifejezett szándéka szerint szeretett volna megtartani, úgy ehhez az alperes hozzájárult.

[48] Az alperes nem azért bővítette 2019 decemberében a HR generalisták létszámát egy főről két főre, és foglalkoztatta Sz. H-t ebben a munkakörben, mert a felperes pozícióját akarta betölteni, hanem azért, mert már az akkori létszám és működési struktúra indokolta a létszámbővítést. 2019 decemberében az alperesnél munkaerőhiány mutatkozott, és hiába tudta, hogy a felperes HR

generalista, és átvételére kerülhet sor hónapokkal később, az adott helyzetben az a munkaerő gondot nem oldotta volna meg.

[49] Az alperes felülvizsgálati érvelése szerint a munkakör felajánlásának elmulasztása a felmondás jogszerűsége szempontjából közömbös. E körben utalt a Kúria Mfv.I.10.668/2015. számú eseti döntésére.

[50] A másodfokú ítélet ugyan rögzíti, hogy az alperest nem terhelte állásfelajánlási kötelezettség, mégis azt a körülményt, hogy nem ajánlotta fel a HR asszisztensi munkakört, általános magatartási követelményt sértő eljárásként felrója neki. 2020. április 6-án nem volt betöltetlen HR asszisztensi pozíció az alperesnél. A HR asszisztensi munkakör 2020. május 14-én történt felmondást követően üresedett meg, és az alperes ekkor kezdett ismét toborzásba. A felperes munkaviszonyát megszüntető felmondást az alperes 2020. április 6-án közölte.

[51] Alperes arra is hivatkozott, hogy a létszámmozgások a felmondás okszerűsége körében értékelendők, amelyeket fellebbezés nem támadott.

[52] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

[53] Érvelése szerint az alperesnek az üzemi tanács felé való tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége független a szakszervezettel történő egyeztetéstől, és a rendelkezésre álló bizonyítékok szerint a szakszervezettel folytatott tárgyalás középpontjában a kollektív szerződés és annak hatálya állt.

[54] A szavak általánosan elfogadott jelentése és az eset körülményei alapján alperes kifejezett ígéretet tett arra, hogy minden munkavállalót továbbfoglalkoztat. Ezt kommunikálta a munkavállalók felé, ugyanakkor felperessel szemben semmilyen formában nem teljesítette ezt, aki azt azonban tapasztalta, hogy a munkavállalók jelentős esetében a továbbfoglalkoztatás megvalósult.

[55] Alperes alaptalanul hivatkozik arra, hogy a másodfokon eljáró bíróság tévesen és kirívóan okszerűtlenül állapította meg, hogy alperes megsértette a jóhiszeműség és tisztesség követelményét tekintettel arra, hogy a fentiekben előadottak alapján alperes joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. A másodfokú bíróság nem követett el sem anyagi jogi, sem eljárásjogi szabálysértést, alperes sértette meg az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdését és az Mt. 265. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat.

A Kúria döntése és jogi indokai

[56] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozott.

[57] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát.

[58] A felülvizsgálati kérelemben foglaltak alapján elsődlegesen az üzemi tanáccsal való konzultáció elmaradását kellett értékelni.

[59] Az Mt. 265. §-ban rögzített, az üzemi tanácsot megillető jog (illetve munkáltatói kötelesség) az Mt. 267. § (6) bekezdése alapján olyan, amely még az üzemi tanáccsal való megállapodásban sem korlátozható érvényesen. A szabály az üzemi tanács jogának minimumát tartalmazza, ezeket a jogokat csak bővíteni lehet, szűkíteni, korlátozni nem. Az üzemi tanács jogköre törvényi szabályozásának ez a minimális jellege azt jelenti, hogy a vele szemben álló munkáltatói kötelezettség teljesítése nem mellőzhető, és nem is helyettesíthető (adott esetben a szakszervezettel való tárgyalásokkal), nem váltható ki más magatartásokkal. Így nincs jelentősége annak, hogy az alperes a szakszervezettel egyeztetett-e, és annak sem, hogy a szakszervezeti elnök meghallgatása elmaradt és milyen okból, annak a jogvita eldöntése szempontjából nem volt jelentősége.

[60] Az alperesnek megfelelő időben tudomása volt arról, hogy az átadó munkáltatónál üzemi tanács működik, az átadó munkáltató pedig kezdeményezte is az üzemi tanács tájékoztatását és a velük való konzultációt. Erre írásbeli tervet készítettek, melyet 2020. március 10-én elküldtek az alperesnek, aki az átvezetett változásokhoz hozzájárult. A tájékoztatás és a konzultáció az üzemi tanáccsal az alperes magatartása miatt maradt el, aki a március 19-én elkészült és jóváhagyott

tervezetet nem írta alá, holott az átdó munkáltató jelezte, hogy részéről az rendben van.

[61] A másodfokú bíróság ítéletében helyesen mutatott rá arra is, hogy nem volt jelentősége az üzemi tanács-tagok személyének, a tájékoztatást az üzemi tanáccsal kellett közölni, velük kellett volna a konzultációt lefolytatni. Az alperesnek kötelezettsége volt az átdó munkáltatóval a konzultáció, ennek hiányában nem is jöhetett volna létre megállapodás figyelemmel arra is, hogy a konzultációs kötelezettségét képező intézkedésekről neki volt tudomása, és a megállapodás megkötésére sem volt lehetőség törvénynél fogva kötelező részvétele nélkül [Mt. 236. § (2) bekezdés].

[62] Ugyanakkor a munkaviszony felmondásának jogellenessége körében csak abban az esetben volna értékelhető az üzemi tanáccsal szembeni köteleességek megszegése, ha ezt jogszabály kifejezetten kimondaná, azaz jogszabály rögzítené, hogy jogellenessé teszi az individuális felmondási nyilatkozatot az üzemi tanáccsal szembeni köteleesség elmulasztása. Ilyen jogszabályi rendelkezés azonban nincs. Ennek okán irreleváns, hogy maga az üzemi tanács kíván-e bármilyen igényt érvényesíteni jogának megsértése miatt, vagyis amennyiben ezt sikerrel teszi, a hatályos jog szerint a felmondási nyilatkozat jogellenességét akkor sem eredményezi. Így a hivatkozott EBH2000. 351. számú eseti döntés is ennek fényében értékelendő.

[63] Az alperes (átvevő) magatartása sértheti ugyan az általános magatartási követelményeket az üzemi tanács vonatkozásában (vagyis ebben a jogviszonyban), azonban ennek az egyéni munkaviszonyban közölt felmondási nyilatkozat jogellenessége tekintetében nincs jelentősége. Az általános magatartási követelmények csak úgy, illetve abban az esetben érvényesülnek, ha a felek között valamilyen jogviszony van, illetve, hogy az általános magatartási követelmények is ebben az adott jogviszonyban érvényesülnek, megsértésük is csak ebben a jogviszonyban járhat jogkövetkezménnyel. Adott esetben az üzemi tanács és az átvevő vagy akár az átdó relációjában lehet jogkövetkezménye az általános magatartási követelmények megsértésének, azonban egy másik jogviszonyban (a munkajogviszonyban) csak abban az esetben, ha jogszabály így rendelkezne.

[64] Az általános magatartási követelmények üzemi tanáccsal szembeni megszegésének ez az aspektusa, illetve a jogsértés jogkövetkezményei alapvetően különböznek az általános magatartási követelmények megszegésének adott munkaviszonyban alkalmazott következményeitől. Ebből következően a kötelezett az egyik jogviszonyban ha meg is szegi köteleességét (akár általános magatartási köteleességét), ez nem eredményezi azt, hogy ez a magatartása egy másik jogviszonyban is jogellenes lesz, vagyis a jogellenesség jogkövetkezményeit hozza magával. Így az üzemi tanáccsal való konzultáció elmaradása önmagában a felmondás jogellenességét nem eredményezheti.

[65] Az alperes a továbbiakban a jogerős ítélet azon megállapításait sérelmezte, amelyek lényegében arról szóltak, hogy az átvevő munkáltató bár állásfelajánlási kötelezettsége nem volt, mégis tájékoztatta és továbbfoglalkoztatást ígért a munkavállalóknak, amit nem tartott meg.

[66] E körben alapvetően abból a tényből kell kiindulni, hogy az átvevőnek valóban nincs jogszabály alapján olyan kifejezett, tételes jogi kötelezettsége, hogy az átvétel időpontját megelőzően közvetlenül együttműködjön a leendő munkavállalóval, őt bármiről tájékoztassa vagy vele bármely körben tárgyalást folytasson. Nyomatékosan hangsúlyozandó, hogy az átvevő munkáltatónak nincs állásfelajánlási kötelezettsége sem, ha az átvételt követően a jogviszony megszüntetés feltételei egyébként fennállnak.

[67] Az alperes ennek ellenére együttműködést vállalt a jogelóddal, illetve annak munkavállalóival, így jelen jogvita során kizárólag az volt vizsgálat tárgyává tehető, hogy korábbi magatartásával szembehelyezkedett-e akkor, amikor a felperes foglalkoztatása elmaradt.

[68] Peradat, hogy a jogelód munkáltató és az alperes 2020 januárjában közös tájékoztatót tartott az ü-i telephelyen, ahol bejelentették a 2020. április 6-ai jogutódlást, illetve a jogutód felajánlotta a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának lehetőségét.

[69] Ezt követően az ü-i telephelyen több plakátot helyeztek ki az alábbi szöveggel „Tájékoztatunk Benneteket, hogy az A. 2020. április 6-tól átvesszi a G.-től az ü-i logisztikai központ üzemeltetését. Az A. jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára, és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részleteiről.”

[71] A felperes – az Mt. 6. § (2) bekezdés alapján őt is terhelő együttműködési kötelezettség ellenére – bizonyítottan – nem érdeklődött saját további foglalkoztatási lehetőségéről annak ellenére, hogy április 6-ig vele nem tárgyaltak. Munkaköréből adódóan tisztában kellett lennie azzal, hogy a jogutódnál foglalkoztatása – munkakör hiányában – esetlegesen nem valósítható meg, továbbá a munkavállalókkal az egyeztetés folyamatos. Azon megfogalmazás ugyanis, hogy az alperes mindenkinek „pozíciót biztosít”, azzal a kitételrel együttesen értelmezendő, hogy „egyéni tájékoztatót követően”, vagyis megbeszélés után jöhet ez létre.

[72] Iratellenes azon hivatkozás, hogy a felperessel a konzultáció elmaradt, mivel 2020. április 6-án vele is folytattak megbeszélést, de munkakört ekkor felajánlani nem tudtak.

[73] Arról a felperes maga is nyilatkozott, hogy az üres HR asszisztensi állással – ami alacsonyabb munkakör volt, mint amit addig betöltött – tisztában volt, azonban maga sem állította, hogy erre legalább 2020. április 6-án rákérdezett volna a jogviszony fenntartása reményében. Csupán arról nyilatkozott, hogy alacsonyabb beosztást is elfogadott volna, amit közölt is az alperessel.

[74] A felperes alappal gondolhatta – mint a jogutódlásra tekintettel a munkavállalók átvételét intéző munkavállaló –, hogy nem lesz továbbfoglalkoztatható az addigi feltételekkel, egyeztetés nélkül semmiképp, és az általános elvárhatóság alapján – mivel azzal is tisztában kellett lennie, hogy az alperesnek nincs állásfelajánlási kötelezettsége – legalább rákérdezhetett volna a továbbfoglalkoztatás lehetőségére különösen azt megelőzően, hogy a jogelődnél felajánlott bérszámfejtői tevékenységet visszautasította.

[75] Nem vitás, hogy önmagában az általános magatartási követelménybe, illetve szabályba ütköző joggyakorlat is anélkül, hogy az adott jog gyakorlására vonatkozó (konkrét) szabályt sértene, lehet jogellenes. Jelen esetben azonban az alperes részéről ez nem volt megállapítható, magatartása nem sértette az Mt. 6. § (2) bekezdését, azaz nem volt rosszhiszemű, tisztességtelen vagy nem együttműködő. A munkaviszony felmondására lehetősége volt, az Mt. 66. § (3) bekezdés *a*) pontjának „kizárólag” fordulata éppen erre utal egyezően a 2001/23/EK irányelv 4. cikk (1) bekezdésével. Az, hogy az alperes a felperes részére végülis nem tudott „pozíciót” vagyis munkakört felajánlani – törvényi kötelezettség hiányában – nem volt jogellenes, és nem tekinthető olyannak, mint amivel korábbi magatartásával nyilvánvalóan szembe helyezkedett volna. Az, hogy alperes a felperessel csak a felmondás napján egyeztetett – főleg az egyeztetésekben tevékenyen közreműködő felperest is terhelő együttműködési kötelezettség mellett –, nem tekinthető úgy, hogy nem volt együttműködő, eljárása a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértette volna. E körben értékelendő az is: a felperes nem volt elzárva annak a lehetőségétől sem, hogy az általa is ismert HR asszisztens állásra jelentkezzen az alperes által feladott hirdetés alapján, ezt azonban meg sem kísérelte. Így pedig nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy mindenképpen törekedett az alperesnél a foglalkoztatására.

[76] A kifejtettetekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította. (*Kúria Mfv.II.10.133/2023/4.*)

TARTALOMJEGYZÉK

A tartalomjegyzék megjelenítéséhez kattintson a szürke háttérű szövegrészen jobb egér gombbal és válassza ki a Mező frissítése menüpontot.

BH2023. 164.

A kollektív szerződés kihirdetés nélkül nem léphet hatályba [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 279. § (5) bek.].¹

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2006. július 1-jétől HR asszisztens, 2009. április 1-jétől HR generalista munkakörben állt egy Kft. alkalmazásában. Az alperes és a Kft. 2018 júniusában logisztikai szolgáltatási szerződést kötöttek egymással hároméves időtartamra, amely alapján a Kft. az alperes számára a szárazárakra vonatkozóan raktározási, logisztikai szolgáltatásokat végzett.

[2] A Kft. a 2019. december 30-án kelt logisztikai szolgáltatási szerződésben a szerződés megszűnése esetén vállalta a raktár teljesen szervezett működésének az alperes részére történő átadását, az alperes pedig azt, hogy átveszi a szolgáltató azon munkavállalóit, akik a raktárban történő szolgáltatások nyújtásában közvetlenül részt vesznek. A Kft. tájékoztatta az alperest, hogy a jogutódlással 61 irodai alkalmazott és kb. 200 fizikai munkás érintett.

[3] 2000. január 1-jén a Kft. és az alperes képviselői közös tájékoztatón jelentették be az ü.-i telephelyen dolgozók részére, hogy az alperes a munkáltató személyében bekövetkezett változásra tekintettel 2020. április 6-án átveszi a Kft. munkavállalóit.

[4] 2020. április 6-án az alperes a felperes munkaviszonyát 2020. május 31. napjával felmondással megszüntette. A felmondás indokolása szerint az alperes azon a telephelyén, amelyen a felperest is foglalkoztatja a humánerőforrás területén átszervezést hajtott végre, melynek keretében a HR generalista munkakörben foglalkoztatott munkavállalók létszámát csökkentette.

[5] Az alperes a felperes részére három havi végkielégítés címén 1 440 000 forint távolléti díjat fizetett.

[6] Az átadó Kft.-nél 2008. december 18-tól hatályos kollektív szerződés 3.4. pontja szerint a munkavállalót munkaviszonyának a munkáltató rendes felmondása esetén végkielégítés illeti meg, 13 év munkaviszony után 3,9 havi átlagkereset összegben.

[7] Az alperes és a szakszervezet 2020. január 16-án bértmegállapodást kötött, melynek 7. pontja szerint a megállapodás a logisztikán, a raktári operációban dolgozókat nem érinti, kizárólag a logisztika back-office területén dolgozó alkalmazotti munkakörben foglalkoztatott munkatársakra vonatkozik. Az alperes 2020. február 3-án tájékoztatást adott a Kft. munkavállalóinak a jogutódlásról, melyben rögzítette, hogy az alperes, mint új munkáltató kollektív szerződés hatálya alá nem tartozik, az alperesnél hatályban lévő bértmegállapodásokról pedig nem tájékoztatta a munkavállalókat.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[8] A felperes a keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 5 760 000 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai, valamint 432 000 forint végkielégítés-különbözet és ezen összeg késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes a végkielégítés-különbözet iránti kereseti kérelmét az átadó munkáltatónál határozatlan időre kötött, az átadás időpontjában hatályos kollektív szerződés rendelkezésére alapította. Álláspontja szerint az alperes által hivatkozott bértmegállapodás nem minősül kollektív szerződésnek, annak tartalmát az alperes üzleti titoknak tekintette, ami kizárja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 13. §-a szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályként, vagyis kollektív szerződésként való értelmezését.

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. A végkielégítés-különbözet kapcsán

¹ Forrás: <https://kuria-birosag.hu/kuriai-dontesek>

arra hivatkozott, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdése alapján nem terheli az átvevő munkáltatót az átvétel napját követő egy évig a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása, ha a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya kiterjed. Az alperesnél hatályos bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősült, amely az átvételt követően a felperes munkaviszonyára is kiterjedt. Miután a hatálybalépés kifejezetten a kihirdetéshez kapcsolódik, nincs jelentősége annak, hogy a munkavállalók kaptak-e a bérmegállapodásról tájékoztatást vagy esetleg helytelen tájékoztatást kaptak. A bérmegállapodás kollektív szerződéses jellegét nem az általa szabályozott tárgykörök és a megállapodás időbeli hatálya határozzák meg, hanem az, hogy a szabályozott tárgykörök megfelelnek-e az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontjában írtaknak.

Az első- és a másodfokú bíróság határozata

[10] A törvényszék ítéletével kötelezte az alperest 432 000 forint végkielégítés-különbözet és ezen összeg 2020. április 12-től a kifizetés napjáig számított késedelmi kamatának megfizetésére. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.

[11] Az elsőfokú bíróság a felperes munkaviszony megszüntetés jogellenességére alapított keresetét megalapozatlannak találta, ezért elutasította.

[12] A végkielégítés különbözet körében a kollektív szerződés jellegű bérmegállapodás hatályosságát vizsgálta és a felperes Mt. 279. § (5) bekezdésére alapított érvelése alapján – amely szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba – arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a bérmegállapodást nem hirdette ki. A bérmegállapodás tartalmát az alperes eleve üzleti titoknak tekintette, a munkáltatónál nem függesztették ki, annak tartalmát a meghallgatott tanúk sem ismerték. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes az üzleti titkát képező bérmegállapodást nem hirdette ki, arról csak tájékoztatót küldött a munkavállalóknak, ezért az nem minősül kollektív szerződésnek. Nem tulajdonított jelentőséget annak sem, hogy a meghallgatott tanúk szerint az alperes tájékoztatta a Kft. munkavállalóit a bérmegállapodásról, ilyen írásbeli tájékoztatót egyébiránt az alperes nem is tudott csatolni. Mindezek alapján álláspontja szerint a felperes jogosult a végkielégítés különbözetére.

[13] A peres felek fellebbezése alapján eljáró ítéletábra ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a végkielégítés-különbözet tekintetében helybenhagyta, a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei, az ezzel összefüggő költség és illeték tekintetében hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[14] Az ítéletábra álláspontja szerint a végkielégítés-különbözet körében a felperes alaptalanul hivatkozott az anyagi pervezetés hiányára. Utalt arra, hogy a felperes már 2020. november 27-i válaszirátában, vagyis a perfelvétel lezárása előtt hivatkozott arra, hogy mivel a bérmegállapodás tartalma az alperes előadása szerint üzleti titok, úgy az nem került kihirdetésre. Erre nézve a peres felek nyilatkozataikat előterjesztették, a bizonyítási eljárás lefolyt, tanúkat hallgattak meg a bérmegállapodás kihirdetésére, ezért az alperes fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott az anyagi pervezetés hiányára.

[15] A fellebbezési érveléssel szemben az ítéletábra álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat is okszerűen értékelte. Az alperes előadásával szemben K. Z. tanúvallomása a bérmegállapodás kihirdetésére nézve semmilyen értékelhető tény és körülményt nem tartalmazott, csak az alperesnél meglévő szokásokról nyilatkozott. A perben meghallgatott tanúk a bérmegállapodás kihirdetésével kapcsolatban ellentmondásosan nyilatkoztak, volt, aki szerint történt tájékoztatás a munkavállalók irányába, mások szerint nem, ugyanakkor az megállapítható volt, hogy az alperes a bérmegállapodás teljes szövegét semmilyen felületen nem tette közzé. Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. A kihirdetés fogalmát az Mt. valóban nem határozza meg, azonban az nyilvánvalóan nem azonos az alperes által hivatkozott sajtóközleménnyel, avagy a munkavállalók részére a csoportos értekezletek keretében való tájékoztatással. Az ítéletábra álláspontja szerint a kihirdetés a kollektív szerződés, mint munkaviszonyra vonatkozó szabály teljes tartalmának megismerhető formában való közzétételét

jelenti, akár a helyben szokásos módon, akár közvetlen megküldéssel valamennyi munkavállaló részére, amit az alperes nyilvánvalóan nem teljesített, hiszen azt üzleti titoknak tekintette. Ha nincs hatályos kollektív szerződés, amely az átvett munkavállalók munkaviszonyára az átvételt követő időpontban kiterjedne, úgy az Mt. 282. § (1) bekezdése alkalmazandó és az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a végkielégítés-különbözet tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[16] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet végkielégítés különbözetre vonatkozó rendelkezésének elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését és a felperes végkielégítés-különbözet iránti keresete elutasítását, másodlagosan a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte.

[17] Álláspontja szerint a jogerős ítélet az Mt. 279. § (5) bekezdésébe, az Mt. 282. § (1) és (2) bekezdésébe és ennek következtében az Mt. 77. § (3) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő. Hivatkozott arra is, hogy a másodfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütközően okszerűtlenül értékelte. Az ítéletábra megsértette továbbá a Pp. 369. § (3) és (4) bekezdésében és a Pp. 237. § (2) bekezdésében foglaltakat, mert az anyagi felülvizsgálat körében nem értékelte az elsőfokú bíróság nem megfelelő anyagi pervezetését és a Pp. 373. § (2)–(3) bekezdésére hivatkozással elutasította az alperes fellebbezésében az anyagi felülvizsgálat körében figyelembe veendő, a kihirdetés körében előadottakat. E körben a másodfokú ítélet sérti a Pp. 346. § (5) bekezdését is.

[18] Álláspontja szerint az eljáró bíróságok tévesen jutottak arra a következtetésre, hogy az alperes a bérmegállapodást nem hirdette ki, kihirdetés hiányában az nem volt hatályos, így az átvétel időpontjában az átvett munkavállalók munkaviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződés nem volt. A kihirdetés fogalmát az Mt. nem határozza meg, ezért indokolatlanul szűkítő értelmezést eredményezne a jogerős ítélet értelmezésének elfogadása. A kihirdetés célja, hogy mindazok, akikre az adott kollektív szerződés rendelkezést tartalmaz, annak rájuk vonatkozó részét megismerjék, ezért az akkor tekinthető kihirdetettnek, ha a hatálya alatt állók a rájuk vonatkozó rendelkezésekről az információkat megkapták, azokat velük megismertették. Ezen követelményeknek nem csak az felel meg, ha a kollektív szerződés teljes tartalmát abban a formában ahogy azt a felek aláírták megküldik a munkavállalóknak, vagy azt ebben a formában a helyben szokásos módon közzé teszik.

[19] Az alperes álláspontja szerint abban a tekintetben hogyan, milyen módon és tartalommal hirdette ki a bérmegállapodást, a perben meghallgatott tanúk – különösen K. Z. és M. N. I. – vallomása is alátámasztott.

[20] Az, hogy a megállapodást kötő felek, vagyis az alperes és a szakszervezet üzleti titoknak tekintették a bérmegállapodást azt jelenti, hogy annak tartalmát egymás tudta és hozzájárulása nélkül illetéktelen harmadik személy részére nem tették hozzáférhetővé, de nem azt, hogy a hatálya alatt állók a rájuk vonatkozó részekről ne szereztek volna tudomást vagy arról az egymással egyeztetett módon ne folytattak volna kommunikációt. A másodfokú bíróság ezért tévesen vonta le azt a következtetést, hogy az alperes a bérmegállapodást nem hirdette ki, mivel az az alperesnek is érdekében állt.

[21] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítás eredményeként is megállapítható, hogy a munkavállalókat tájékoztatták a bérmegállapodásról, közölték velük annak rájuk vonatkozó tartalmát, azaz az alperesnél kialakult gyakorlatnak megfelelően az kihirdetésre került. Ezzel ellentétes mérlegelés a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[22] A felperes az átvétel időpontjában a logisztika back-office területén dolgozott, így önmagában a bérmegállapodás szövegéből is kétséget kizáróan megállapítható, hogy annak hatálya kiterjedt rá. Mindezt az okirati bizonyítékokon túl a tanúvallomások is alátámasztották. Az alperes ezért az Mt.

282. § (2) bekezdése alapján nem az átadó munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződésben meghatározott, hanem az Mt. 77. § (3) bekezdése alapján számított összegű végkielégítés megfizetésére volt köteles, így a felperes végkielégítés-különbözet iránti igénye alaptalan. A másodfokú ítélet a felperes végkielégítés-különbözet iránti igényének helyt adó jogerős döntése az Mt. 282. § (1)–(2) bekezdésébe és az Mt. 77. § (3) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[23] Az alperes a másodlagos felülvizsgálati kérelme alátámasztásaként a Pp. 369. § (3)–(4) bekezdése és a Pp. 237. § (2) bekezdése, valamint a Pp. 373. § (2)–(3) bekezdésébe ütközését állította és arra hivatkozott, hogy a másodfokú eljárás során az elsőfokú bíróság anyagi pervezetés hiányosságai körében tett nyilatkozatait, az ennek okán előterjesztett bizonyítékait és bizonyítási indítványait alaptalanul utasította el. A jogerős ítélet a Pp. 346. § (5) bekezdésébe ütközően semmilyen indokolást nem adott az alperes azon hivatkozására, hogy az elsőfokú bíróság anyagi pervezetési kötelezettségének nem tett eleget. Az alperes bizonyítás kiegészítésre vonatkozó indítványát ennek tükrében kellett volna a másodfokú bíróságnak megítélni és nem a Pp. 373. § (2)–(3) bekezdése alapján.

[24] Az alperes álláspontja szerint csak az elsőfokú ítéletből volt az megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság értelmezésében a bérmegállapodás kihirdetésének ténye volt a lényegi kérdés, amely a felperesi igény megalapozottságát eredményezte. Az alperes által az elsőfokú eljárás során előterjesztett bizonyítási indítványok kifejezetten a kihirdetésre nem terjedtek ki, ezért a perfelvételi nyilatkozatok alapján az elsőfokú bíróságot a Pp. 237. § (2) bekezdése értelmében terhelte az a kötelezettség, hogy tájékoztassa a feleket e lényeges tény vonatkozásában a bizonyítékok rendelkezésre bocsátásáról, a bizonyítás indítványozása elmulasztásának, valamint a bizonyítás esetleges sikertelenségének következményeiről is, ugyanakkor ennek az elsőfokú bíróság nem tett eleget. Azzal, hogy a másodfokú bíróság ezt elutasította, a hivatkozott eljárásjogi jogszabályhelyeket a másodfokú döntés érdemére kihatóan súlyosan megsértette, amely az ítélet hatályon kívül helyezését és a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat meghozatalára történő utasítását indokolja.

[25] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a jogerős ítéletében helytálló álláspontra helyezkedett. Az alperes a kihirdetésre vonatkozó állítását okirattal, illetve tanúkkal sem bizonyította.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[28] A Kúria a felülvizsgálatot az alperes kérelmére a Pp. 523. § (2) bekezdése, valamint a Pp. 409. § (2) bekezdés *b)* pontja alapján a felvetett jogkérdés különleges súlyára tekintettel engedélyezte álláspontjának kifejtése érdekében.

[29] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem alapos.

[30] A felülvizsgálat a megelőző eljáráshoz kapcsolódó rendkívüli, korlátozottan igénybe vehető fellebbezési perorvoslat, amelynek kizárólag jogszabálysértésre hivatkozásra alapítottnak van helye. Rendkívüli perorvoslat jellegéből következően funkciója a kérelmet előterjesztő fél által állított jogsérelem elbírálása és megalapozottsága esetén annak orvoslása. A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát. A (2) bekezdés szerint a felülvizsgálat a jogerős ítélet meghozataláig bekövetkezett és a jogerős ítélettel elbírált tényekre terjedhet ki. Ezért a felülvizsgálat tárgya kizárólag a felperes végkielégítés-különbözet iránti igényének helyt adó elsőfokú rendelkezést helybenhagyó másodfokú rendelkezés volt.

[31] Az irányadó tényállás szerint a felperes munkaviszonyát az alperes az átvétel napján szüntette meg, azonban a nála irányadó kollektív szerződés hatályú bérmegállapodására hivatkozással nem fizette meg a felperes részére az átadó munkáltatónál hatályban lévő, a végkielégítés esetében kedvezőbb mértéket tartalmazó összeget. Az eljáró bíróságoknak ezért az átvevő munkáltató

bérmegállapodásának kihirdetéséről és az ebből eredő hatályosságáról kellett állást foglalni.

[32] Az Mt. 282. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. A (2) bekezdés szerint nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

[33] Az Mt. 282. §-ában kialakított megoldás indoka a törvény indokolásában részletesen kifejtettek szerint is az volt, hogy kiküszöbölje a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 40/A. §-ában foglalt megoldás ellentmondását, közelebbről azt, hogy adott esetben az átvevőnél két kollektív szerződéses munkafeltétel rendszert kelljen alkalmazni. A jelenlegi tételes jogi megoldás maradéktalanul megfelel a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésében foglaltaknak. A jogszabályi rendelkezés alapján amennyiben az átvevőre az átvételt követően kollektív szerződés hatálya terjed ki, úgy – függetlenül attól, hogy ez a kollektív szerződés a munkavállalóra az átadóénál kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb – az átvevő munkáltatót nem terheli az Mt. 282. § (1) bekezdésében meghatározott kötelezettség, azaz tulajdonképpen az, hogy biztosítsa a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételek kontinuitását.

[34] A hazai kollektív szerződéses gyakorlatban szokványosnak mondható az a megoldás, hogy a munkáltató ún. bérmegállapodást hoz létre az arra jogosult szakszervezettel (szakszervezetekkel). A megállapodás gyakran a munka díjazásának szabályait szűk körben rendezi, sok esetben csupán azt rögzíti, hogy a munkavállalók adott időszakban vagy akár határozatlan időtartamra milyen mértékű, illetve arányú bérnövelésre jogosultak. Ezeket a megállapodásokat – jogi természetük szerint – a kialakult bírói gyakorlat kollektív szerződésnek tekinti, mivel az a kollektív szerződéskötésre jogosult felek között létrejött megállapodás, amelynek szerződéses tartalma harmadik személyre kiterjedő hatályú, azaz normatív hatályú [Mt. 277. § (1) bekezdés a) pont], munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket rendez.

[35] Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy a kollektív szerződés hatályossági feltétele a kihirdetés [Mt. 279. § (5) bekezdés]. Ez a rendelkezés az Mt. 283. §-a szerint kógens, a kógencia úgy értelmezhető, hogy a kollektív szerződés kihirdetés nélkül nem léphet hatályba. Az, hogy az Mt. nem rendelkezik a kihirdetés módjáról, ezen a körülményen nem változtat. A kollektív szerződés személyi hatálya ugyanis *ex lege*, harmadik személyekre (munkavállalókra) terjed ki, az ő jogaikat és kötelezettségeiket szabályozza, az ő jogviszonyaikra kiterjedően kell alkalmazni. Ez az alkalmazás pedig nem lehetséges abban az esetben, ha a kollektív szerződést a felek nem teszik a helyben szokásos és ismert módon megismerhetővé a hatálya alá tartozók számára.

[36] Az eljáró bíróságok a perbeli esetben a jogszabályoknak megfelelően lefolytatott bizonyítási eljárás alapján jogszabálysértés nélkül jutottak arra a következtetésre, hogy az alperes a kollektív szerződés hatályú bérmegállapodás kihirdetését, vagyis annak hatálybalépését a perben nem bizonyította. Saját perben elfoglalt és a felülvizsgálati kérelemben is rögzített azon álláspontja, mely szerint a bérmegállapodást kötő felek a bérmegállapodás tartalmát titkosították és azt üzleti titoknak minősítették, önmagában kizárja annak megállapíthatóságát, hogy a munkavállalók munkaviszonyára is rendelkezést tartalmazó megállapodást az érintettekkel megismertették. A perben meghallgatott tanúk vallomása ítéleti bizonyossággal nem igazolta, hogy a bérmegállapodás az alperesnél kialakult gyakorlatnak megfelelően kihirdetésre került. Önmagában az, hogy a munkáltató a bérmegállapodás egyes elemeiről szóban tájékoztatást adott a munkavállalók számára, nem pótolja a helyben szokásos gyakorlatnak megfelelő kihirdetést.

[37] Az előzőek mellett kiemelés igényel, hogy a felperes munkaviszonya jogutódlás alapján állt fenn az alperesnél, azt a munkáltató az átvétel napján, 2020. április 6-án felmondással megszüntette, így a perben azt kellett volna igazolnia, hogy a tényleges munkavégzés tartama alatt a felperest tájékoztatta a kollektív szerződéses hatályú bérmegállapodás tartalmáról, amelynek az eljáró bíróságok helytálló álláspontja szerint sikerrel nem tett eleget.

[38] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul hivatkozott arra is, hogy az elsőfokú

bíróság nem tett eleget az anyagi pervezetésre vonatkozó kötelezettségének. A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében helytállóan és részletesen kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság előtt tett alperesi nyilatkozatok megfelelően alátámasztották annak megállapíthatóságát, hogy tudatában volt a bizonyításra szoruló tényről, arról hogy az eljárás során a bérmegállapodás hatályosulását, vagyis annak helyben szokásos kihirdetését kellett igazolnia. Ennek igazolására tanúk meghallgatását kérte, ugyanakkor a lefolytatott bizonyítási eljárás adatai állítását ítéleti bizonyossággal nem igazolták. A megelőző eljárás során és a felülvizsgálati kérelmében sem állította, hogy a bérmegállapodást a munkahelyen kifüggesztették, e-mailben megküldték, avagy a belső informatikai hálózaton elérhetővé tették, így a közzétételre vonatkozó érvelése megalapozatlan volt. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem jelenti az indokolási kötelezettség megsértését, ha a bíróság a döntését megindokolja ugyan, de azzal tartalmilag a peres fél nem ért egyet. Az indokolt döntéshez való jog érvényesüléséhez az szükséges, hogy a bíróság az ügy eldöntése szempontjából a releváns tényekről, körülményekről fejtse ki jogi álláspontját. Az adott esetben megállapítható, hogy a másodfokú bíróság döntésének jogi indokairól az ügy érdemét illetően teljes körűen számot adott, ezért a Pp. 346. § (3) bekezdésében előírt indokolási kötelezettségét nem sértette meg.

[39] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítélet felülvizsgálattal támadott rendelkezését a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta, ezt meghaladóan nem érintette. (*Kúria Mfv.VIII.10.164/2022/8.*)

TARTALOMJEGYZÉK

A tartalomjegyzék megjelenítéséhez kattintson a szürke háttérű szövegrészen jobb egér gombbal és válassza ki a Mező frissítése menüpontot.

BH2025. 172.

Az Mt. 282. § (1) bekezdése nem a kollektív szerződésből származó jogok és kötelezettségek átszállásáról rendelkezik, hanem a munkafeltételek fenntartásának köteleességéről. Ez azonban nem azt jelenti, hogy munkafeltételként nem a munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget kellene érteni, hiszen az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint ez a kollektív szerződés tartalma [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 277. § (1) bek., 282. § (1) bek.].¹

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes és egy Kft. között 2019. december 30-án jött létre megállapodás, amely szerint az alperes 2020. április 6-án a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt átveszi a vidéki telephelyét és az ott foglalkoztatott munkavállalókat.

[2] Az alperes 2020. február 3-án a munkáltató személyében bekövetkező változásról tájékoztatást adott az átvétellel érintett munkavállalóknak, amelyben az alperesnél a bérfizetés időpontját a tárgyhónapot követő hónap 4. napjában határozta meg.

[3] A Kft. és szakszervezet 2008. december 18-án határozatlan időre kollektív szerződést kötöttek, amelynek 6.4. pontja szerint a munkáltató cafeteria rendszert működtet. Az ebben való részvétel feltételeit és szabályait a munkáltató határozza meg, annak személyében bekövetkező változás napján az átadó munkáltatónál a kollektív szerződés hatályban volt.

[4] A Kft. 2020. január 1-től 2020. december 31-ig érvényes Cafeteria Szabályzatának I. pontja szerint a cafeteria béren kívüli juttatás éves felhasználható keretösszege 2020-ban 339 000 forint volt. A Cafeteria Szabályzat II. pontja értelmében a választható juttatási elemek a Széchenyi Pihenőkártya szálláshely alszámlára – amelyet szállásszolgáltatásra és belföldi utazásszervezési szolgáltatásra lehet felhasználni – maximum bruttó 24 844 forint/hó, a vendéglátás alszámlára – amelyet éttermi- és mozgó vendéglátás keretein belül melegétekzésre lehet felhasználni – maximum bruttó 16 562 forint/hó, a szabadidő alszámlára – amelyet kulturális programokra, sport- és wellness tevékenységre lehet felhasználni – maximum bruttó 8281 forint összegű volt. A szabályzat szerint a munkavállalók által meghatározott összeget a munkáltató az általuk választott alszámlákra havonta átutalja.

[5] A Cafeteria Szabályzat IV. pontja szerint a cafeteria juttatási csomagra minden próbaidejét letöltött aktív állományú munkavállaló jogosult, azonos mértékben. A munkáltató a munkavállaló igazolatlan távolléte esetén (amelynek elismeréséről a munkavállaló írásban nyilatkozik, vagy a távolléte igazolására kézbesített felszólításnak a megadott határidőig nem tesz eleget) 1–3 hónapig terjedően a cafeteria juttatást megvonhatja.

[6] Az alperes cafeteria juttatásként munkavállalói részére Cafeteria kártyát biztosított, amely egy meghatározott áruházlánc üzleteiben volt felhasználható havi 7600 forint összegben, illetve 2020 decemberében kéthavi összegnek megfelelő 15 200 forint összegben. Frappé kártya is rendelkezésükre állt, amellyel élelmiszer, üdítő és kávé volt vásárolható havi 11 760 forint összegben, a kártyán lévő összeg minden hónap végén felhasználástól függetlenül lenullázódott. A munkavállalót gyermeke születésekor 15 000 forint illette meg, 6 és 14 év közötti gyermeke esetén gyerekenként üdülésük érdekében 6000 forintra volt jogosult. A munkavállalót a munkaviszonyban töltött időtől függően 10 000 forint, illetve 30 000 forint egyszeri kifizetés illette. Az alperes az utóbbi két juttatást Szép Kártyára történő utalással teljesítette.

¹ Forrás: <https://kuria-birosag.hu/kuriai-dontesek>

A felperesek keresete és az alperes ellenkérelme

[7] A felperesek keresetükben 339 000 forint elmaradt béren kívüli juttatás és ezután 2020. május 5-től késedelmi kamat megfizetésére kérték kötelezni az alperest a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) és (3) bekezdésére, a 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 6. § (1)–(2) bekezdésére, 13. §-ára, a 36. § (1) bekezdésére, a 46. § (1) bekezdés *b)* és *g)* pontjára, a 276. § (1) bekezdés *a)* pontjára, a 282. § (1) bekezdésére hivatkozással, továbbá utaltak a kollektív szerződés 6.4. pontjára és a 2020. január 1-jétől december 31-ig, valamint 2021. január 1-jétől december 31-ig érvényes Cafeteria Szabályzatra.

[8] Érvelésük szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás napján az átadó munkáltatónál kollektív szerződés volt hatályban, amelynek 6.4. pontja rendelkezett a cafeteriaról mint béren kívüli juttatásról, és a Cafeteria Szabályzat rögzítette az átadó munkáltatónál alkalmazott béren kívüli juttatásokat és annak választható juttatási elemeit. Előadták, hogy a 2020. és 2021. évben hatályos Cafeteria Szabályzat I. pontja szerint a béren kívüli juttatás éves felhasználható bruttó keretösszege a 2020. és a 2021. évekre vonatkozóan 339 000 forint, havi 28 250 forint volt.

[9] A felperesek szerint a munkáltató a jogutódlás során vitatta a kollektív szerződés rá kiterjedő hatályát, amely jogvitát a Kúria döntött el Mfv.VIII.10.164/2022/8. számú részítéletével.

[10] Előadták, hogy a kártya az alperesi munkáltatónál működtetett automatában volt beváltható szendvicsre vagy italra, a kártyán lévő összeg minden hónap végére lenullázódott függetlenül attól, hogy azt a munkavállaló felhasználta-e vagy sem. A gyermekek születésével és üdültetésével kapcsolatos juttatások nem minősülnek cafeteriainak, hanem szociális alapon adott juttatások. A kártya és az egyéb juttatások kívül esnek az átvevő munkáltató által bírósági ítéleten alapuló és kötelezően alkalmazandó kollektív szerződés rendelkezésein, és nem egyenértékűek a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (továbbiakban: Szja. tv.) 71. § (1) bekezdésében rögzített, külön alcím alatt elhelyezett béren kívüli juttatással, amely még jogalkotási szempontból is elkülönül. A Széchenyi Pihenő kártya felhasználási lehetőségei lényegesen kedvezőbbek.

[11] Hivatkozásuk szerint az alperes megsértette az Mt. 6. §-ában rögzített általános magatartási követelményeket. Az együttműködés, jóhiszeműség és tisztesség, valamint a tájékoztatási kötelezettség követelménye sérült azzal, hogy a munkáltató figyelmen kívül hagyta az átadó munkáltatónál hatályos kollektív szerződést.

[12] Az alperes ellenkérelmében elsődlegesen a keresetek elutasítását kérte.

[13] Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperesek teljes keresete alaptalan, mivel az átadó munkáltatónál hatályos kollektív szerződés 6.4. pontjában rögzített azon rendelkezésből, hogy „a munkáltató cafeteria rendszert működtet, a cafeteria rendszerben való részvétel feltételeit a munkáltató biztosítja” a munkavállalók számára – a cafeteria nézve – alanyi jogot nem keletkezhett.

[14] Alperes másodlagos ellenkérelmében egyrészt a 2021. évre előterjesztett igényt alaptalannak tartotta, mivel az átvevő munkáltató az Mt. 36. § (1) bekezdése és a 282. § (1) bekezdése szerint kizárólag a jogátszállás (átadás) időpontjában fennálló munkafeltételek fenntartására köteles, és az átadás időpontjában, 2020. április 6-án az átadó munkáltatónál 2021. évi cafeteria juttatásra vonatkozó szabály még nem létezett. Ebből következően a felperesek legfeljebb 2020 év végéig követelhetnek cafeteria juttatást az átadó munkáltatónál meglévő szabályok alapján, így a 226 000 forintot meghaladó követelés alaptalan. Ezen összegbe be kell számítani mindazon alperesi kifizetéseket, amelyek jogi természetüket tekintve cafeteria juttatásnak, munkabéren felüli kifizetésnek minősültek. Felperesek mindkét jogalapon, azaz az átadó munkáltató és az átvevő munkáltató szabályzata alapján sem lehettek jogosultak cafeteria juttatásra.

[15] Az alperes részletesen kifejtette, melyik felperes részére milyen összeget fizetett ki, és hangsúlyozta, hogy a XXVI. rendű felperes 2020 júliusában igazolatlan hiányzás miatt nem volt jogosult a kártyára befizetésre, tőle a juttatás megvonható volt.

[16] Alperes harmadlagos ellenkérelme szerint az Mt. 36. § (1) bekezdése és a 282. § (1) bekezdése szerint kizárólag az átszállás (átadás) időpontjában fennálló munkafeltételek fenntartására köteles mint átvevő munkáltató, így a felperesek legfeljebb 2020 év végéig követelhetnek juttatást.

Az első- és a másodfokú bíróság döntése

[17] A törvényszék ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felpereseknek fejenként 339 000 forint cafeteria juttatást annak kamatával.

[18] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelvére, az Mt. 36. § (1) bekezdésére, a 282. § (1)–(2) bekezdésére, valamint az Szja tv. 70. § (1) bekezdés a) pontjára, a 71. § (1) bekezdésére, továbbá a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdésére.

[19] A döntés indokolása szerint az Irányelv 3. cikk (3) bekezdése szerint az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta. Az Irányelv ezen rendelkezése és az Mt. 282. § (1) bekezdése alapján az alperesnek az átadó munkáltató kollektív szerződésének 6.4. pontjában rögzített cafeteria rendszert az átadó munkáltató által meghatározott feltételek alapján kellett tovább működtetnie. A hivatkozott pont szerint a cafeteria rendszerben való részvétel feltételeit és szabályait a munkáltató határozza meg, ennek alapján az átadó munkáltató a Cafeteria Szabályzatában rendelkezett a cafeteria juttatás feltételeiről. Erre tekintettel az Mt. 282. § (1) bekezdése szerinti kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartását a Cafeteria Szabályzatban rögzített cafeteria juttatások biztosítása jelenti, ezért az alperes az eltérő feltételekkel kialakított cafeteria rendszer alapján adott juttatásokkal nem tett eleget az Mt. 282. § (1) bekezdése szerinti kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartására vonatkozó kötelezettségének.

[20] A 2020. január 1-jétől december 31-ig érvényes Cafeteria Szabályzat I. pontja alapján a cafeteria béren kívüli juttatás éves felhasználható keretösszege 2020-ban 339 000 forint volt. Alapos az a felperesi hivatkozás, hogy az Szja tv. 71. § (1) bekezdés a)–c) pontja szerinti Széchenyi Pihenő kártya szálláshely, vendéglátás és szabadidő alszámlára utalt béren kívüli juttatásnak nem feleltethető meg az Szja tv. 70. § (1) bekezdés a) pontja szerinti egyes meghatározott juttatásnak minősülő Cafeteria kártya, amely meghatározott üzletekben volt felhasználható, illetve a kártya, amellyel élelmiszer, üdítő és kávé volt vásárolható. A gyermekek születése esetén és üdültetésük érdekében járó juttatások meghatározott alanyi kört érintettek, azok szintén nem egyenértékűek a Cafeteria Szabályzat IV. pontja szerint minden próbaidejét betöltött, aktív állományú munkavállalót egyenlő mértékben megillető, Széchenyi Pihenő kártyára utalt béren kívüli juttatással. Annak nem volt jelentősége, hogy az üdülési juttatást és a munkaviszonyban töltött időtől függő egyszeri kifizetést SZÉP kártyára utalta az alperes, mivel azok az átadó munkáltató kollektív szerződése alapján járó juttatásoktól eltérőek voltak.

[21] Alaptalanul hivatkozott az alperes másodlagos és harmadlagos ellenkérelmében arra, hogy a felperesek 2021. évre előterjesztett cafeteria igénye alaptalan, mivel az átadás időpontjában, 2020. április 6-án még nem létezett 2021 évi cafeteria-ra vonatkozó szabály az átadó munkáltatónál tekintettel arra, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdése alapján az átvétel időpontjában meglévő kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvételt követő egy évig kell fenntartani, így 2021 évre is az átvétel időpontjában hatályos 2020. évi Cafeteria Szabályzat alapján járó cafeteria-juttatások illetik meg a felpereseket, nem a 2021. évi Cafeteria Szabályzat szerintiiek.

[22] A Pp. 265. § (1) bekezdése értelmében az alperest terhelte annak igazolása, hogy XXVI. rendű felperes 2020 júliusában igazolatlanul hiányzott, ezért nem illeti meg juttatás. A felperes alappal hivatkozott arra, hogy munkavállalói elismerés és munkáltatói írásbeli felszólítás esetén lehetséges a juttatás megvonása, ez azonban nem volt igazolt alperes részéről, így nem volt levonható egy hónapra 28 250 forint cafeteria juttatás az ő esetében sem.

[23] Az alperes fellebbezése folytán eljáró ítéltábla ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[24] A másodfokú bíróság ítélete szerint nem volt vitatott, hogy 2020. április 6-tól az alperes nem az átadó munkáltató Cafeteria Szabályzatában rögzített juttatásokat biztosította a felpereseknek, hanem saját juttatásait. Ezért a másodfokú bíróság kifejtette, hogy jelen eljárásban elsődlegesen abban

a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperesek keresetében az átvételtől számított egy évre vonatkozóan előterjesztett és az átvétel munkáltató Cafeteria Szabályzatán alapuló követelés kollektív szerződésen alapult-e, és munkafeltételnek tekinthető-e.

[25] Arra helyesen hivatkozott az alperes, hogy az átvétel munkáltató kollektív szerződése konkrétumokat nem tartalmazott a munkavállalókat megillető cafeteria-juttatások tekintetében. Ebből azonban nem következik, hogy a kollektív szerződéses megállapodáson alapuló Cafeteria Szabályzat nem képezte az Mt. 36. §-a által szabályozott körben a kollektív szerződéses munkafeltételek részét.

[26] A másodfokú bíróság hivatkozott a C-680/15. és a C-681/15. számú egyesített ügyekben az EUB állásfoglalására az Irányelv 3. cikkével kapcsolatban, valamint a C-328/13. számú ügyben megállapítottakra.

[27] A másodfokú bíróság a kollektív szerződéses munkafeltételek fogalmának értelmezésekor a jogirodalomban kifejtettekhez fordult. Egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a kérdésben, hogy az átvétel munkáltató kollektív szerződés alapján létrehozott Cafeteria Szabályzata kollektív szerződéses munkafeltételnek minősült. Az alperes ezért megsértette az Mt. 282. § (1) bekezdését, amikor az abban meghatározott juttatásokat nem biztosította az átvétellel érintett munkavállalók számára. Az átvétel munkáltató kollektív szerződése alapján nem arra volt köteles, hogy egy tetszése szerinti cafeteria rendszer alapján biztosítson juttatásokat, hanem arra, hogy a kollektív szerződéses megállapodás alapján az átvétel munkáltató Cafeteria Szabályzata szerinti béren kívüli juttatásokat biztosítsa.

[28] Az elsőfokú bíróság helyesen tulajdonított jelentőséget a béren kívüli juttatások Szja tv.-ben meghatározott tartalmának, mivel az átvétel munkáltató Cafeteria Szabályzata II. pontja az Szja tv. 71. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően határozta meg a béren kívüli juttatásokat, vagyis az egyes alszámlákra igényelhető juttatások felhasználási körét. Erre tekintettel jelen jogvitában nem volt az ügy érdemére kiható jelentősége annak, hogy általánosságban a munkabéren felül adott juttatások köre széles, függetlenül azok adó- és társadalombiztosítási következményeitől. Annak sem volt jelentősége, hogy az alperes a saját béren kívüli juttatásait SZÉP kártyára utalással teljesítette.

[29] A másodfokú bíróság alaptalannak találta az alperes fellebbezését a teljesített kifizetések beszámítása kérdésében. Az alperes által biztosított juttatások nem voltak megfellebbezhetőek az Mt. 282. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételekhez kapcsolódó juttatásnak, ezért azok teljesítése nem befolyásolta a keresetben érvényesített igény összecszerűségét tekintve, hogy a jogosultsági feltételek, a juttatások felhasználási köre, az összecszerűségek részben eltérőek voltak.

[30] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy legfeljebb 2020. december 31-ig volt köteles az átvétel munkáltató cafeteria juttatásának megfelelő teljesítésre. Nem volt vitatott, hogy az átvétel időpontjában hatályos Cafeteria Szabályzat 2020. december 31-én hatályát veszítette. Az átvétel munkáltató a 2021. évre változatlan tartalommal bocsátott ki Cafeteria Szabályzatot, és a munkavállalóit a 2020. évvel egyező módon részesítette béren kívüli juttatásban.

[31] Az Mt. 282. § (2) bekezdése azért nem volt alkalmazható, mert az átvétel kollektív szerződése nem veszítette hatályát, illetve helyette nem volt olyan kollektív szerződés, amely a felek közötti munkaviszonyra az átvétel követő időpontban kiterjedt volna. A jogszabály az átvétel időpontját követő egy évig rendelkezik a kollektív szerződéses munkafeltételek változatlan fenntartásáról, ez alól abban az esetben van kivétel, amennyiben a kollektív szerződés hatályában történik változás, illetve az az átvétel követő egy évnél korábban megszűnik, vagy másik kollektív szerződés terjed ki a munkavállalókra. A jogalkotó nem kívánta fenntartani a munkavállalók korábbi kollektív szerződésen alapuló védelmét egy másik, velük szemben is hatályos kollektív szerződéssel szemben, továbbá a kollektív szerződés egy éven belüli felmondása vagy az abban kikötött határozott idő lejártára esetére. Jelen esetben azonban ilyen körülmény nem állt fenn, mert az átvétel kollektív szerződése a cafeteria körében nem változott. Az átvétel munkáltató ugyanolyan tartalmú Cafeteria Szabályzat alapján teljesített a saját munkavállalóinak 2021-ben is, tehát az alperes hozzá képest nem volt hátrányosabb helyzetben.

[32] Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást arról, hogy az alperesnek a teljes keresettel érintett időszakra, azaz az átvétel követő egy évre, tehát 2020. májustól decemberig, továbbá 2021. első négy

hónapjára fizetési kötelezettsége volt az átadó munkáltató Cafeteria Szabályzata alapján, és abból levonásnak nincs helye.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperesek felülvizsgálati ellenkérelme

[33] Az alperes elsődlegesen a másodfokú bíróság ítéletének az elsőfokú bíróság ítéletére kiterjedő hatályon kívül helyezését és a jogszabálynak megfelelő új határozat hozatalát, a felperesek keresetének elutasítását kérte.

[34] Álláspontja szerint sérült a Pp. 279. § (1) bekezdése, mert a másodfokú bíróság a tényállásból helytelen, jogszabálysértő következtetésre jutott, ezzel megsértette az Mt. 36. § (1) bekezdését, illetve a 282. § (1) bekezdésében foglaltakat.

[35] Alperes álláspontja szerint mind az Mt. 282. § (1) bekezdése, mind a Tanács 2001/23/EK Irányelve szerint az átvevő munkáltató által fenntartani köteles kollektív szerződéses munkafeltételnek kizárólag a jogátszállás (átadás) időpontjában hatályos kollektív szerződésben foglalt olyan rendelkezés minősülhet, amelyre a jogátszállással érintett munkavállaló közvetlenül alapíthat igényt. Ebből következően nem tekinthető kollektív szerződéses munkafeltételnek az az igény, amelynek jogalapja nem a kollektív szerződés, hanem a munkáltató által kiadott szabályzat. Az ítélet által is hivatkozott szakirodalom szerint munkafeltétel az „olyan kollektív szerződéses rendelkezés értendő, amely a hatálya alatt álló munkaviszonyból származó jogokra és köteleességekre irányul”. A munkafeltételek kollektív szerződéses jellegét megszorítóan kell értelmezni. Ez következik az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontjából is, amely szerint a kollektív szerződés munkaviszonyból származó, vagy az azzal kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályoz. Így tehát nem tekinthető kollektív szerződésből fakadó jognak, kötelességnek az, aminek nem a kollektív szerződés a közvetlen jogalapja. Nem minősülhet ezért kollektív szerződéses rendelkezésnek a munkáltatói szabályzat, így kollektív szerződéses munkafeltételnek sem az általa biztosított munkavállalói jogosultság még akkor sem, ha szabályzat kiadása a kollektív szerződés utaló szabálya alapján történt.

[36] Nem vitatható, hogy a munkavállalók az átadó munkáltató kollektív szerződésének 6.4. pontjára alapítva igényt nem érvényesíthettek volna. Ebből a kollektív szerződéses rendelkezésből a munkavállalók számára – a cafeteria-juttatásra nézve alanyi jog – sem fakadhatott volna, ennek normatív tartalma tudniillik legfeljebb a munkáltatóra nézve lehetett. A munkavállalói igényeket kizárólag az átadó munkáltató szabályzata keletkeztethette. Nem lehet szó tehát arról, hogy az átadó munkáltató kollektív szerződésének rendelkezéséből (6.4. pont) közvetlenül munkavállalói jogosultság származhatott volna, ezért az kollektív szerződéses munkafeltételnek sem tekinthető.

[37] Az EUB C–680/15., C–681/15. ítéletet a másodfokú bíróság tévesen értelmezte. Ezen döntések fontos tényállási eleme – és erre az ítélet is utal –, hogy a munkavállalók és az átvevő munkáltató között kötött munkaszerződések olyan „pontosító dinamikus” kikötést tartalmaztak, hogy a munkaviszonyukra a kollektív szerződést a jövőben kiegészítő, módosító és annak helyébe lépő kollektív szerződések is alkalmazandók. Nem kétséges tehát, hogy az ítélet által felhívott EUB döntések jelen perben nem lehetnek irányadóak.

[38] Jelen jogvitában a C–328/13. számú döntés sem alkalmazható. Ebben az ügyben ugyanis arról volt szó, hogy a felmondott kollektív szerződéses rendelkezés – amit a tagállami jog szerint a felmondást követően is alkalmazni kellett –, az Irányelv „3. cikkének (3) bekezdése értelmében vett kollektív szerződésnek minősül-e”.

[39] Hangsúlyozta, hogy adott esetben a kollektív szerződéses szabály kizárólagos címzettje a munkáltató volt, aki e szabály alapján jóllehet köteles volt cafeteria rendszer működtetésére, de ennek tartalmát, feltételeit szabad belátása szerint alakíthatta. A felhívott kollektív szerződéses rendelkezésből tehát a munkavállalók számára a cafeteria jogosultságra nézve közvetlenül semmilyen alanyi jog nem fakadt. Ez alapján alperest mint átvevő munkáltatót olyan kötelesség, hogy az átadó munkáltató által szabályozott cafeteria juttatásokat kellett volna biztosítania, nem terhelhette.

[40] Az alperes számára legfeljebb olyan kötelezettség származhatott, hogy az átvett

munkavállalók, így a felperesek tekintetében cafeteria rendszert működtessen. Az alperesnél azonban ilyen létezett, aminek alapján felperesek a jogátszállást követően is juttatásban részesültek.

[41] Téved a jogerős ítélet abban is, hogy az adott cafeteria-juttatás adójogi következményei határoznák meg a juttatás jogi jellegét. A kollektív szerződés semmi módon nem utalt arra, hogy a munkáltató által biztosítandó juttatásnak milyen adójogi következményei legyenek. A bevett munkajogi gyakorlat szerint tartalma, illetve természete alapján azt a – pénzbeli, illetve természetbeni – juttatást kell a cafeteria körébe tartozónak tekinteni, amelyet a munkáltató a munkavállaló számára a munkabéren felül biztosít. Ebből a szempontból tehát az, hogy az adó- vagy társadalombiztosítási jogszabályok egyes nevesített juttatásokhoz esetleg sajátos jogkövetkezményt fűznek, közömbös.

[42] A másodlagos felülvizsgálati kérelmében az alperes arra hivatkozott, hogy amennyiben elfogadnánk azt az ítéleti álláspontot, mely szerint az átadó munkáltató szabályzatában írt cafeteria-juttatások kollektív szerződéses munkafeltételeknek minősülnének, és ezért ezeket alperesnek kellett fenntartani, sem a kollektív szerződésből, sem az Mt. 282. § (1) bekezdéséből nem fakad alperes mint átvevő munkáltató számára olyan köteleesség, hogy ugyanazokat a juttatásokat kellene biztosítania. Az átadó kollektív szerződése ugyanis a cafeteria-juttatások tartalmát, feltételeit semmilyen módon nem konkretizálta, erre nézve az átadó munkáltató számára semmilyen köteleiséget nem határozott meg, ezért az átadó munkáltató mind a juttatások tartalmát, mind a jogosultság feltételeit szabad belátása szerint alakíthatta. Ebből következően felperesek követelésének összegébe be kell számítani mindazokat az alperesi kifizetéseket, amelyek jogi természetüket tekintve cafeteria-juttatásnak, munkabéren felüli kifizetésnek minősültek.

[43] Harmadlagosan alperes a perben arra hivatkozott, hogy felperesek 2021. évre előterjesztett cafeteria-juttatás iránti igénye azért alaptalan, mivel az átadás időpontjában az átadó munkáltatónál 2020. április 6-ig még nem volt hatályos a 2021. évi cafeteria-juttatásra vonatkozó szabály.

[44] Az ítélet Mt. 282. § (2) bekezdésére történő utalása e tekintetben alaptalan.

[45] Az ítélet nem önmagát a kollektív szerződés rendelkezését, hanem az ennek alapján kiszabott munkáltatói szabályzat tartalmát tekintette az Mt. 282. § (1) bekezdése szerinti „kollektív szerződéses munkafeltételnek”, ezért tehát a szabályzat, és nem a kollektív szerződés – jogátszállást követő – módosításának van jelentősége.

[46] 2021. évre az átadó munkáltató jóval az átadást követően állapított meg szabályokat, amelyek az átvevő munkáltató számára mind az Mt. 36. § (1) bekezdése, mind pedig az Mt. 282. § (1) bekezdése alapján hatálytalanok. Amennyiben elfogadjuk, hogy az átadó kollektív szerződésének 6.4. pontja által kiadott munkáltatói szabályzat az Mt. 282. § (1) bekezdése szerinti kollektív szerződéses munkafeltételnek minősül, akkor is csak az átadás időpontjában hatályos szabályzatot lehet ilyennek tekinteni, ennek későbbi módosítása az átvevő köteleességét nem befolyásolhatja. Egyértelmű, hogy az átadás időpontjában (2020. április 6.) az átadó munkáltatónál a 2021. évre nézve cafeteria-juttatásra vonatkozóan semmilyen szabály nem létezett, tehát, ha az ítélet arra hivatkozik, hogy kollektív szerződéses munkafeltétel a munkáltatói szabályzat, nem állíthatja, hogy „az átadó kollektív szerződése a cafeteria körében nem változott”

[47] A felperesek felülvizsgálati ellenkérelmükben a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes perköltségben való marasztalását kérték.

[48] Az elsődleges felülvizsgálati kérelem kapcsán arra hivatkoztak, hogy helyes a másodfokú bíróság döntése a Cafeteria Szabályzaton alapuló kollektív szerződéses munkafeltételeket illetően, jogsértés nélkül alkalmazta az EU gyakorlatát, illetve az irányadó kommentár magyarázatát. A másodfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes megsértette az Mt. 282. § (1) bekezdését, amikor a kollektív szerződésben meghatározott juttatásokat nem biztosította az átvétellel érintett munkavállalók számára.

[49] Alperes tévesen és alaptalanul érvel amellelt, hogy az alperes a cafeteria rendszer működtetésnek a tartalmát és a feltételeit szabad belátása szerint alakíthatta volna, hiszen a munkáltató nem lehet a kollektív szerződés címzettje mint munkáltató, mivel nem alanya a kollektív szerződésnek. Ebből eredően alperes munkáltatóra a munkáltató személyében bekövetkező változás okán az a kötelezettség hárul, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően az

átadás időpontját követő egy évig a kollektív szerződés 6.4. pontjában rögzített cafeteria rendszert működtesse az átadó munkáltatónál 2020. és 2021. évben hatályos Cafeteria Szabályzatnak megfelelően.

A Kúria döntése és jogi indoka

[52] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

[53] A Kúria a jogerős határozatot a felülvizsgálati kérelemben megjelölt megsértett jogszabályhely, az ott előadott jogszabálysértés, valamint a kérelem jogi indokai által meghatározott keretek között vizsgálhatta felül [Pp. 413. § (1) bekezdés, Pp. 423. § (1) bekezdés].

[54] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Ha pedig a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fent meghatározott tartalmi követelményekkel (Mfv.II.10.097/2024/5.).

[55] Mindebből következően kizárólag azon jogszabálysértésre hivatkozások voltak érdemben vizsgálhatóak, amelyeket az alperes indokokkal alátámasztottan ismertetett.

[56] A perben nem volt vitás, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdése szerinti tényállás (a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállása) megvalósult, így a jogvita eldöntésekor ebből kellett kiindulni. A másodfokú bíróság helyesen foglalt állást arról, miszerint jelen eljárásban az anyagi jogi kérdés az, hogy az átadás-átvétel időpontjától (2020. április 6.) számított egy éves időtartamban a Cafeteria Szabályzaton alapuló követelés kollektív szerződéses munkafeltételnek minősül-e, vagyis ekként az átvevőnek azt fenn kellett-e tartania.

[57] Az alapkérdés tehát az, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdését miként kell értelmezni, közelebbről pedig az, hogy az átadó kollektív szerződése 6.4. pontja az Mt. 282. § (1) bekezdése szerint, az átvevő munkáltató által fenntartandó munkafeltételt jelent-e.

[58] A vitatott kollektív szerződéses 6.4. pontja rendelkezése a következőket tartalmazza: „a Munkáltató Cafeteria rendszert működtet, a cafeteria rendszerben való részvétel feltételeit a Munkáltató biztosítja”. Az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényállás, a munkáltató személyében bekövetkező változás, vagyis a munkáltatói ex lege alanycsere következménye csak az lehet, hogy a munkaviszonyban fennálló jogok és kötelezettségek szállnak át az átvevő munkáltatóra. Munkavállalói oldalról a munkavállaló alanyi jogainak kötelezettje az átvevő lesz, ám fordítva: a munkáltató alanyi jogok kötelezettje a munkavállaló marad. Ennek az individuális munkaviszonyban – egyebek mellett – az a következménye, hogy a munkáltatói jogkörben fennálló jogok gyakorlása körében az átvevő nincs kötve az átadó munkáltató aktusaihoz. Így szabadon osztja be a munkaidőt, akár megváltoztatva a korábbi munkaidő-beosztást, hiszen a munkavállalónak – szerződés vagy kollektív szerződés kifejezett rendelkezése hiányában – nincs alanyi joga az átadó munkáltató által kialakított munkaidő-beosztás fenntartásához. Ez másként azt is jelenti, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás során a munkaviszonyból származó alanyi jogok és kötelezettségek tekintetében lehet egyáltalán arról szó, hogy azok átszállnak az átvevőre. Ami ilyenként (jogként vagy köteletségként) nem jelenik meg a jogviszonyban, annak átszállásáról nem is lehet szó.

[59] Az Mt. 282. § (1) bekezdése nem a kollektív szerződésből származó jogok és kötelezettségek átszállásáról rendelkezik, hanem a munkafeltételek fenntartásának köteleességéről. Ez azonban nem azt jelenti, hogy munkafeltételként nem a munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget kellene érteni, hiszen az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint ez a kollektív szerződés tartalma. Az Mt. 282. § (1) bekezdése ugyancsak a jogok és a kötelezettségek „fenntartásáról” rendelkezik. Ennek nem mond ellent az a munkafeltételek fogalom értelmezése körében született

döntés, amely szerint „a munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ide értve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik” (Legfelső Bíróság Mfv.I.10.414/2000.; megjelent: EBH2000. 349.). Ez a megközelítés a „munkafeltételek” széles értelmezését eredményezi, ám semmiképpen nem megy túl azon az értelmezésen, hogy a munkaviszonyból eredő jogok és köteleességek fenntartását fogja fel az átvevő munkáltató kötelességeként. Másként: a kollektív szerződésnek olyan rendelkezése, amelyből a munkavállalónak joga vagy kötelezettsége nem származik, nem tekinthető az Mt. 282. § (1) bekezdésének hatálya alá tartozónak.

[60] Jelen ügyben a kollektív szerződéses rendelkezés az átadó munkáltató számára biztosított olyan jogi lehetőséget, hogy az a cafeteria rendszert szabadon alakítsa, és még abban a tekintetben sem alkalmazott semmilyen megszorítást, hogy a juttatásokat az Szja tv. 70. vagy 71. §-ára alapítsa-e. Az átadó munkáltató élt ezzel a felhatalmazással, és Cafeteria Szabályzatot bocsátott ki. A perbeli esetben nem állíthatjuk, hogy a munkavállalói jogok jogalapja a kollektív szerződés volna, sokkal inkább azt, hogy ezeknek a jogoknak a fennállását a Cafeteria Szabályzat biztosította.

[61] A kollektív szerződés 6.4. pontja rendelkezése alapján a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek joga volna arra, hogy a követelje a cafeteria rendszer működtetését, ennek elmaradása esetén legalább a kollektív szerződésben (esetleg) meghatározott szankció alkalmazását vagy a bíróságtól kérje a rendszer működtetése elmaradásának megállapítását. Tartalmilag a kollektív szerződéses rendelkezés nem normatív hatályú, hanem a kollektív szerződés úgynevezett kötelmi hatályú rendelkezései körébe tartozik. Erre a munkavállalók igényt nem alapíthatnak, csupán a szerződést kötő felek (alapíthatnának).

[62] Az uralkodó felfogás szerint a munkáltatói szabályzatból az Mt. 16–17. §-ai alapján munkavállalói jogok származnak (egyoldalú kötelezettségvállalás jogcímén), amelynek az átadás-átvétel – az Mt. 36. § (1) bekezdés – nyomán az átvevő munkáltató lesz a kötelezettje. Az Mt. 16. § (2) bekezdésére azonban az ügyben – mint arra az alperes felülvizsgálati kérelmében helyesen utalt – a felperesek nem hivatkoztak.

[63] A perben érvényesíteni kívánt munkavállalói igények jogalapja tehát nem lehet az Mt. 282. § (1) bekezdése (azaz a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége), ezért téves az eljáró bíróságoknak ezzel összefüggő álláspontja.

[64] Kérdésként vetődött fel a perben, hogy az átadó munkáltató által a 2020. évre kibocsátott Cafeteria Szabályzat fenntartandó volt-e az átvevő részéről a 2021. évben is. Mivel az Mt. 282. § (1) alkalmazása szóba sem jöhet, nem lehet a 2021. évben való alkalmazásról (fenntartásról) szó, hiszen ez csak az egy éves fenntartási kötelezettség mellett volna értelmezhető. Az átvevői kötelezettség alapja az Mt. 16–17. §-ai, valamint a 36. § (1) bekezdése.

[65] Tévesen hivatkozott a másodfokú bíróság az EUB több döntésére is az Irányelv 3. cikkének értelmezésével kapcsolatban.

[66] A C–680/15. és 681/15. számú (Asklepios és Felja, valamint Asklepios és Graf) egyesített ügyekben kialakított EUB döntés a tárgybani ügygel semmilyen összefüggést nem mutat, mert noha valóban az Irányelv 3. cikkének értelmezésével foglalkozik, ám olyan tényállásban, amely még csak részben sem egyező. Az egyesített ügyekben felmerült lényeges kérdés ugyanis az volt, hogy amennyiben egy kollektív szerződés, valamint annak későbbi kiegészítései, módosításai, esetleg azt felváltó másik kollektív szerződés a felek munkaszerződéses megállapodása („akaratszabadsága”) alapján alkalmazandó a munkaviszonyban, úgy az megfelel-e az Irányelv 3. cikkének, illetve alkalmazni kell-e ebben az esetben is a munkaszerződéses megállapodást. Az ügyben felmerült probléma valójában a munkaszerződésben szereplő úgynevezett dinamikus utaló klauzula megítélése volt. A dinamikus utaló klauzula szerint egy meghatározott kollektív szerződést a mindenkori állapotában (tartalma szerint) kell alkalmazni, nem csupán abban az állapotában (tartalmával), amely az átadás-átvétel időpontjában fennállott. Az EUB álláspontja lényegében az volt, hogy ezeket a dinamikus utaló klauzulák olyanok, amelyekre a jogok és köteleességek változatlan átszállásának joghatálya kiterjed, azonban csak akkor, ha az átvevőnek jogi lehetősége van az egyoldalú vagy közös

megegyezési módosításra.

[67] A másik felhívott EUB döntést a C-328/13. számú ügyben (ÖGB és WK Österreichischer) hozták. Jelen esetre ez sem alkalmazható, ugyanis azt a kérdést érintette, hogy miként ítélendő meg a kollektív szerződés úgynevezett utóhatálya alapján alkalmazandó munkafeltétel. Az utóhatály lényege az, hogy a kollektív szerződést annak megszűnése esetén is alkalmazni kell – törvény vagy megállapodás alapján – addig, ameddig új kollektív szerződés hatályba nem lép. A magyar kollektív szerződéses gyakorlat ezt a kérdést nem veti fel, valójában a tételes jog sem ismeri. Önmagában az, hogy a döntésben megjelenik „a munkafeltétel” fogalom, jelen jogvita eldöntése szempontjából irreleváns.

[68] Az elsődleges felülvizsgálati kérelmében helyesen hívta fel alperes a jogszabálysértést, érvelése helytálló volt, ez pedig a keresetek teljes körű elutasítását eredményezte. Mindebből következően a másodlagosan és harmadlagosan előterjesztett felülvizsgálati kérelmek – amelyek jogi okfejtés mellett a megállapított összegek csökkentését tartalmazták –, továbbá a cafeteria-juttatás adójogi következményeinek érdemi vizsgálata szükségtelen volt.

[69] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperesek keresetét elutasította [Pp. 424. § (3) bekezdés]. (*Kúria Mfv.II.10.123/2024/5.*)

TARTALOMJEGYZÉK

A tartalomjegyzék megjelenítéséhez kattintson a szürke háttérű szövegrészen jobb egér gombbal és válassza ki a Mező frissítése menüpontot.