



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.181/2025/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság jogi képviselő neve ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **Bíró Gábor Károly** (felperes címe) **felperesnek**, az jogi képviselő nevel Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe); eljáró ügyvéd: dr. Papp Erika ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 35.M.70.007/2024/45. számú ítélete ellen az alperes 46. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja.

A perben felmerült 317.800 (háromszáztizenhétézer-nyolcszáz) forint kereseti illetéket, 414.020 (négy száztizennégyezer-húsz) forint állam által előlegezett költséget, valamint 423.732 (négy százhuszonháromezer-hétszázharminckettő) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A alperesi cégcsoport nemzetiségű cégcsoport két magyarországi tagja az alperesnek és a alperesi cég-nek (a továbbiakban: város név_ cég). A város név_ céghez város név_ munkavégzéssel biztonsági csoportvezető munkakört hirdettek. Ekkor a város név_ gyár még

nem épült meg, város név iroda sem működött. A cégcsoportnál bevált gyakorlat szerint az adott országban működő valamennyi cég vonatkozásában egy biztonsági csoportvezető munkakör volt, az abban foglalkoztatott személy látta el a munkakörhöz tartozó feladatokat mindegyik üzemhez kapcsolódóan.

[2] A meghirdetett álláshirdetésre a felperes jelentkezett, a felvételi folyamat során név5 nemzetiségű vezető tájékoztatta a felperest, hogy a város név_ üzem működéséig az város név1 cégnél alkalmazzák, azt követően a cégcsoportnál bevált gyakorlat szerint egy biztonságvezetői munkakörben mindkét helyen elláthatná a biztonsági feladatokat, amit a felperes elfogadott. A felperes kérte, hogy biztosítésként foglalják bele a munkaszerződésbe, hogy a megállapodás szerint a város név_ munkahely létrejöttékor ott fog dolgozni.

[3] A felperes 2022. június 15. napjától munkaviszonyban állt az alperessel biztonsági csoportvezető munkakörben. A felek a munkaszerződés 7. pontjában kikötötték, hogy a munkavégzés helye kezdetben a munkáltató város név1 telephelye, jellemzően 3/5 város név1 jelenléttel, 2/5 otthoni munkavégzéssel, szükség esetén a város név_ cég budapesti irodája, illetve annak város név_ telephelye működésének megkezdését követően ipari park

[4] A felperes munkaköri leírása szerint a felperes felelt a vállalat minden területének fizikai biztonságát veszélyeztető lehetséges tényezőkkel szembeni védelem biztosításáért, a munkahelyi ingó és ingatlan vagyonának felügyeletéért, a vállalat biztonságához szükséges összes biztonsági ellenőrzés elvégzéséért és a nyilvántartások vezetéséért. A felperes munkakörébe tartozó feladatai: az összes irányítási rendszerhez kapcsolódó fizikai biztonságot szolgáló rendelkezés kezelése az irányítási rendszer eljárásaival és a munkaköri utasításokkal összhangban, valamint azok betartatása; polgári védelmi terv készítése és végrehajtása; vészhelyzeti tervhez készített cselekvési terv kezelése a biztonsági vezetőnél, annak benyújtása a végrehajtáshoz szükséges releváns intézkedésekért felelős személyeknek, valamint a terv követése; a szolgáltatásokat nyújtó biztonsági cég tevékenységeinek figyelemmel kísérése, és szükség esetén egyéni védelem intézkedés kérése; értékeli a biztonsági szolgálat munkatársaitól származó információkat, amelyek befolyásolhatják a helyiség biztonságát és megteszi a szükséges óvintézkedéseket; katasztrófahelyzetben a biztonsággal összefüggő feladatok felügyelete és irányítása; a védelmi és rendkívüli helyzetekben esetlegesen szükséges egyéb feladatok ellátása; egyéb a tevékenységi körébe tartozó feladatok ellátása mellyel felettese megbízta illetve melyek a vállalat érdekeit szolgálják; bizonyítékok őrzése a rendfenntartók megérkezéséig; bűncselekményt elkövető tetten ért személy elfogása és visszatartása bűnüldöző szervek kiérkezéséig; elsődleges biztonsági intézkedések megtétele a tűzoltóság kiérkezéséig, az érintett szervezetek értesítése és a környezet biztonság biztosítása; biztonsági jelentések követése napi / havi rendszerességgel, tevékenységi jelentések benyújtása az érintett egységeknek; biztonsági jegyzőkönyvek nyomon követése és ellenőrzése; biztonsági szolgálat vezérlésének ellenőrzése, figyelemmel kísérése; helyiségek kulcsainak nyilvántartása, ellenőrzése és nyomon követése; az irányítási rendszerek szabványaihoz szükséges kockázatelemzések elvégzésének biztosítása és az osztálycélok meghatározása a vonatkozó rendszerek alapján; a biztonsági szolgálat napi ellenőrzése, a biztonsági szolgálati rendszer jelentésének áttekintése és megőrzése; az üzemi területre belépő összes személy és jármű adatainak ellenőrzése.

[5] A felperes közvetlen felettese az alperes cégvezetője és HR vezető név6 (a továbbiakban: közvetlen felettes) volt. A felperes, mint biztonsági csoportvezető név2 európai

biztonsági régióvezető (a továbbiakban: régióvezető) szakmai irányítása alatt látta el a munkáját.

[6] A felperes közvetlen felettese 2023. október 13-án emailben tájékoztatta a felperest, hogy átmeneti megoldások után rendezniük kell a munkaviszonyokat város név1_ és város név__ vonatkozásában, megerősítve, hogy a pozíciója a város név_ céghez tartozik és a munkavégzési helye annak telephelye és helyiségei. Ennek érdekében 2023. november 1-től a pozíciók rendbetételét oly módon tervezik, hogy az alperessel a munkaviszonyt megszüntetik és a város név_ céggel létesítik a munkaviszonyt. A 2023. október 17-i emailben azt is közölte a felperessel, hogy az város név1 és a város név_ cég ugyanazon cégcsoporton belül két külön jogi entitás; a város név_ entitáshoz (gyárhoz) kerestek biztonsági csoportvezetőt, erre a pozícióra jelentkezett és erre vették fel, és akkor elmondták, hogy az új cég folyamatban lévő kialakítására tekintettel átmenetileg az város név1 állományba veszik fel, amely állapot azóta rendeződött, a munkaviszonyát is a város név_ céghez, mint munkáltatóhoz kell rendelni a korábbi tervek szerint. Tájékoztatta a felperest arról is, hogy a feladata és a javadalmazása is változatlan lesz. A megküldött munkaszerződés 7. pontjában a munkavégzés helyeként a város név_ cég város név_ irodája, illetve a város név_ telephelye működésének megkezdését követően város név__ Ipari Park szerepelt.

[7] A felperes a 2023. október 18-i válaszlevelében közölte, hogy a város név_ üzembe hirdették a pozíciót, majd egyeztették, hogy az általános gyakorlat alapján az város név1 és város név_ üzem biztonsági csoportvezetői pozíciójáról van szó és a város név_ üzem működésének megkezdésétől város név fog dolgozni és párhuzamosan viszi mindkét biztonsági csoportvezető feladatait, és nem a város név_ üzem építési folyamata során kell a feladatokat ellátnia és átmenetileg dolgozik csak város név1_on. Közölte azt is, hogy mivel a megküldött munkaszerződés tartalma ellentétes a munkaszerződésével, azt ebben a formában nem tudja aláírni, ami a feladatellátást nem érinti, hiszen a város név_ üzem megvalósulását várva maradéktalanul eleget tesz a szerződésében vállaltaknak.

[8] A felperes ezt követően több e-mailben kifejtette álláspontját azzal kapcsolatban, hogy a feladatai változatlan ellátása érdekében véleménye szerint a foglalkoztatása jogszerűen mindkét céggel munkaviszonyban állva lehetséges adatkezelési és adatfeldolgozási jogosultságra vonatkozó szabályokra tekintettel, munkaviszonya megszüntetése esetén az alperes felé a feladatait nem tudja jogszerűen ellátni, ezért javasolta a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 195. §-a szerinti foglalkoztatást. A felperes közvetlen felettese megvizsgálva a felperes álláspontját, azzal egy nem értve, tájékoztatta, hogy a két cég bár a magyar munkajog szerint különálló jogi személy ugyanannak a cégcsoportnak a része, így az alperesi munkaviszony megszűnése esetén is a felperes kezelheti az város név1 cég vonatkozásában a személyes adatokat, kettős foglalkoztatásra nincs szükség. Végül a levélváltás lezárásaként 2023. október 26-án e mailben megköszönve a felperesi tájékoztatást és ajánlását arról tájékoztatta a felperest, hogy a HR átgondolja a jövőbeni munkamodellt és annak következményeit, most a jelenlegi felállásban dolgozunk tovább.

[9] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2023. december 11-én közölt felmondással 2024. január 10-i hatállyal megszüntette. A felmondás indokolása szerint a munkáltató olyan szervezeti átalakítás megvalósításáról döntött, amelynek keretei között a felperes által ellátott biztonsági csoportvezető munkakör megszüntetésre kerül. Tekintettel arra, hogy az alperes a

felperes végzettségének, képzettségének és gyakorlatának megfelelő másik munkakört saját szervezetében felkínálni nem tud, munkakörének megszüntetése alapján a munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése mellett határozott. A szervezeti átalakítás következtében a munkakörébe tartozó feladatokat a későbbiekben az alperes más munkavállalója, illetve munkavállalói látja el, illetve látják el. Tájékoztatja továbbá a felperest, hogy a biztonsági csoportvezető munkakör a város név_ cég város név_ szervezetében is megszüntetésre került.

[10] Az alperessel 2022. szeptember 26-tól HR üzemeltetési csoportvezető munkakörben munkaviszonyban álló név (a továbbiakban: HR üzemeltetési csoportvezető) pozíció rendezése a felek megállapodásával zárult, mely alapján a munkaviszonya 2023. december 10-én közös megegyezéssel megszűnt és a 2023. december 11-től hatályba lépett munkaszerződés szerint azonos munkakörben a város név_ céggel állt munkaviszonyban. A munkaszerződés szerint a munkavégzés helye a város név_ iroda, illetve a város név_ cég város név_ telephelye (város név_ Ipari Park).

[11] Az alperes szervezeti felépítésében a biztonsági csoportvezető és a HR üzemeltetési csoportvezető munkakör megszűnt. A felperes munkaköri feladatait 2023. december 18-ától a közvetlen felettese és név1 karbantartási vezető (a továbbiakban: karbantartási vezető) látták el az aznapi keltezésű munkaköri leírás kiegészítések alapján. Eszerint a közvetlen felettes munkakörébe tartozott az összes irányítási rendszerhez kapcsolódó fizikai biztonságot szolgáló rendelkezés kezelése az irányítási rendszer eljárásaival és a munkaköri utasításokkal összhangban, valamint azok betartatása; polgári védelmi terv készítése és végrehajtása; vészhelyzeti tervhez készített cselekvési terv kezelése a biztonsági vezetőnél, annak benyújtása a végrehajtáshoz szükséges releváns intézkedésekért felelős személyeknek, valamint a terv követése; egyéb a tevékenységi körébe tartozó feladatok ellátása mellyel felettese megbízta illetve melyek a vállalat érdekeit szolgálják; bűncselekményt elkövető tetten ért személy elfogása és visszatartása bűnüldöző szervek kéréséig; helyiségek kulcsainak nyilvántartása, ellenőrzése és nyomon követése; az irányítási rendszerek szabványaihoz szükséges kockázatelemzések elvégzésének biztosítása és az osztálycélok meghatározása a vonatkozó rendszerek alapján; az üzemi területre belépő összes személy és jármű adatainak ellenőrzése. A karbantartási vezető munkakörébe tartozott szükség esetén helyi biztonsági egység és a tűzoltóság segítségének kérése a vészhelyzeti terv végrehajtásához, szükség esetén a katasztrófavédelem és rendőrség egységeivel való egyeztetés; a szolgáltatásokat nyújtó biztonsági cég tevékenységeinek figyelemmel kísérése, és szükség esetén egyéni védelem intézkedés kérése; értékeli a biztonsági szolgálat munkatársaitól származó információkat, amelyek befolyásolhatják a helyiség biztonságát és megteszi a szükséges óvintézkedéseket; katasztrófavédelemben a biztonsággal összefüggő feladatok felügyelete és irányítása; a védelmi és rendkívüli helyzetekben esetlegesen szükséges egyéb feladatok ellátása; bizonyítékok őrzése a rendfenntartók megérkezéséig; elsődleges biztonsági intézkedések megtétele a tűzoltóság kéréséig, az érintett szervezetek értesítése és a környezet biztonság biztosítása; biztonsági jelentések követése napi / havi rendszerességgel, tevékenységi jelentések benyújtása az érintett egységeknek; biztonsági jegyzőkönyvek nyomon követése és ellenőrzése; biztonsági szolgálat vezérlésének ellenőrzése, figyelemmel kísérése; a biztonsági szolgálat napi ellenőrzése, a biztonsági szolgálati rendszer jelentésének áttekintése és megőrzése.

[12] A város név_ céghez a felperesi munkakörrel azonos munkakört hirdettek 2024. júliusában, amit 2025. januártól új munkavállalóval betöltöttek.

Kereset

[13] A felperes a keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kártérítés címén 2024. január 10-től 2024. augusztus 31-ig tartó időszak után TB járulékkal csökkentett bruttó 5.296.650 forint elmaradt jövedelme és annak 2023. december 19. napjától számított törvényes kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[14] Keresete jogalapját elsődlegesen az Mt. 64. § (2) bekezdésére és az Mt. 82. § (1) bekezdésére alapította. Azzal érvelt, hogy a felmondás indoka nem valós és nem okszerű. Nem vitatta, hogy az alperesi cégnél megszűnt a munkaköre, azt azonban vitatta, hogy a munkaköre a város név_ cégnél is megszűnt, mivel a munkakört a város név_ cégnél meghirdették, be is töltötték és a többi európai országban nem szüntették meg. Álláspontja szerint nem történt meg a munkaköri feladatainak szétosztása, mivel a munkakörhöz szükséges, a munkaköri leírás 5. pontjában előírt felsőfokú képzettséggel más munkavállaló nem rendelkezett, állítása szerint a feladatait senki nem végzi az alperesnél. Hivatkozott arra, hogy a kollektív szerződés 14. pontjából következően is volt munkakör felajánlási kötelezettsége, az abban meghatározott szempontokat, körülményeket (az átirányítás, szakmai átképzés, részmunkaidő és a korengedményes nyugdíj) vizsgálnia kellett az alperesnek, annak vizsgálata azonban nem derül ki a felmondásból. Mivel a kollektív szerződés az Mt. 13. §-a alapján munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül, így az abba ütközés miatt is jogellenes a felmondás.

[15] A másodlagos kereseti kérelmét az Mt. 7. § -ra alapítva arra hivatkozott, hogy az alperes a felmondás jogával visszaélt, mert az a munkakörből fakadó véleménynyilvánításának elfojtására irányult, az eltávolításának oka, hogy a súlyos biztonsági problémát folyamatosan és nyomatékosan jelezte az alperesi vezetésnek. Személyesen jelezte a problémát 2023. október 9-én a cégvezetésnek, 2023. október 16-án a régiós vezetőnek is, akin keresztül a nemzetiségű vezetők is értesültek a problémáról, ezáltal előttük kellemetlen helyzetbe hozta az alperesi ügyvezetőt és a közvetlen felettesét, aki a tűzvédelmi szervezet feje nem volt hajlandó a tovább foglalkoztatásához a felajánlott formában hozzájárulni. Velük a biztonságot súlyosan és negatívan érintő körülmények okozta nézeteltérés merült fel, amit arra alapította, hogy a súlyos biztonsági kockázatot jelentő probléma vonatkozásában sem jelzésére, sem a megoldás javaslatára semmilyen válasz nem érkezett, hallgatásba burkolódtak. Köztudomású tényként kérte figyelembe venni, hogy visszaveti a hatékony és eredményorientált célokat a munkabiztonság és ezért ez nyilvánvalóan hátrányosan érinti a vezetőséget. Előadta, hogy a 2023. október 16-i jelzést követően másnap 17-én kapta meg a közvetlen felettesétől a pozíciórendezés tárgyú emailt, ami az alperesnél munkaviszony megszüntetésre és a város név_ cégnél a munkaviszony létesítésére vonatkozott, és olyan gyáregységbe kívánták átirányítani, ami nem üzemelt és fizikailag sem létezett. Azt is előadta, hogy mivel a város név_ cégnél nem volt biztonsági csoportvezető pozíció, az ténylegesen nem létezett, ezért ott könnyebb lett volna neki ezt a munkakörét, ezáltal a munkaviszonyát is megszüntetni. Állította, hogy a munkaviszonya megszüntetésének másik oka az volt, hogy nem volt hajlandó a tovább- foglalkoztatásához a magyar jogszabályokkal ellentétesen hozzájárulni, mivel jelezte, hogy mindkét cégnél nem fogja tudni ellátni a

feladatait úgy, hogy a munkaviszonya az alperesnél megszűnik az adatvédelmi szabályok miatt.

Ellenkérelem

[16] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte megbízási szerződés szerint. Azzal érvelt, hogy a felmondás oka valós és okszerű volt, az átszervezés ténylegesen megvalósult, a felperes munkaköre megszűnt és a feladatait átosztották a közvetlen felettesének és a karbantartási vezetőnek, valamint a szerződéses partner cégnév-nek, akik továbbra is ellátja ezen feladatokat, amik tőlük lettek átvéve a felperesi feladatkör létesítésekor. Csatolta a munkaköri leírásokat és kiegészítéseiket. Előadta, hogy az alperes részéről a felperes közvetlen felettesében, mint cég és HR vezetőben fogalmazódott meg egy átszervezés szüksége 2023. októberében, mivel a felperesi és az adminisztratív ügyek csoportvezető munkakör fenntartása, bérköltségének finanszírozása szükségtelennek mutatkozott a munkakörük létesítése óta tapasztaltak alapján, a munkakörök terjedelme és tartalma nem indokolta a lefedett feladatokra külön-külön munkakör fenntartását és a két teljes munkaidős munkakör finanszírozását, így az okafogyottá vált. Előadta, hogy a munkaköröket nemrég azért hozták létre, mert a feladatok növekedésére számítottak, azonban ez nem következett be, más munkakörökből kerültek a feladatok átcsoportosításra, azonban az alperesi munkaszervezetnek nem volt ezekre szüksége a HR-n belül. Ennek alátámasztására hivatkozott arra, hogy a felperesnek a 2023. nyarán történt hosszabb távolléte alatt is csekély mennyiségben keletkeztek munkaköréhez tartozó feladatok. Előadta, hogy 2023. október elején a munkakörök megszüntetéséről nem született döntés. A felperes közvetlen felettese és az ügyvezető megállapodtak abban, hogy munkaviszonyok megmentésére tesznek kísérletet, oly módon, hogy az alperesi cégcsoport város név_ cégéhez szerződtetik át őket. Ennek kapcsán a közvetlen felettes decemberig egyeztetést folytatott velük a közös megoldás megtalálása érdekében. Az alperesi döntést az is motiválta, hogy a nemzetiségű tulajdonos az város név1 gyár bezárását fontolgatta, ami később 2024. január 23-án lett bejelentve. Hangsúlyozta, hogy mindkét munkavállalónak felajánlott egy-egy betölthető munkakört a város név_ cégnél, az ajánlat elfogadásától azonban a felperes elzárkózott, kommunikációja sem volt együttműködő, téves jogi álláspontra hivatkozva bizonygatta, hogy jogilag a munkaköre megszüntetése nem lehetséges, a további foglalkoztatása csak atipikus munkaviszonyban történhet. A csatolt levelezés igazolja, hogy megtett mindent annak érdekében, hogy a felperest tovább tudja foglalkoztatni a cégcsoporton belül a város név_ cégnél, a felperes zárkózott el a lehetőségtől, holott eredetileg is város név__ra jelentkezett. Hivatkozott arra, hogy a felperes a munkáltatói döntés jogszerűségét és a munkakör megszüntetését akkor sem kifogásolhatná megalapozottan, ha az jogszabályellenes lett volna. Alperesi kompetencia a munkakör-megszüntetés, az alperesi munkaszervezetben nem volt szükség a felperes munkakörére, a külön munkakörként fenntartását a feladat terjedelme nem indokolta. Hangsúlyozta, hogy a felperes nem a város név_ céggel állt munkaviszonyban. Azzal is érvelt, hogy a gazdaságossági és a célszerűségi szempontokat, és hogy miért a felperes munkaköre került megszüntetésre a bíróság nem bírálhatja felül. Azzal is érvelt, hogy nem kell a felmondásig befejeződnie az átszervezésnek, a munkakör fenntarthatatlanná vált, a fenntartás nem volt elvárható az alperestől. A joggal való visszaélésre hivatkozás körében arra hivatkozott, hogy nincs okozati összefüggés a felperes személye és a munkaviszonya megszüntetése között, és semmilyen konkrét alperesi magatartást vagy körülményt nem jelölt meg, amiből mögöttes

indokra lehetne következtetni a véleménynyilvánítás elfojtására irányulóan. Az alperes a követelés összecszerűségét nem vitatta, a kárenyhítési kötelezettség megsértésére történt hivatkozását nem tartotta fenn.

Az elsőfokú bíróság határozata

[17] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes keresete alapos.

[18] Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkaviszony megszüntethető felmondással. A (2) bekezdése szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[19] Az Mt. 82. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A (2) bekezdés kimondja, hogy a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

[20] Az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. A (2) bekezdés szerint, ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

[21] A polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el (a továbbiakban: bizonyítási érdek), továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.

[22] A Pp. 266. §-a rendelkezik a bizonyítás nélkül megállapítható tényektől. Ezen jogszabályhely (1) bekezdése alapján a bíróság az ellenérdekű fél által beismert, a felek által egyezően előadott, az ellenfél által bírói felhívás ellenére nem vitatott vagy e törvény értelmében nem vitatottnak tekintendő tényállítást valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel.

[23] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 3. pontja alapján a több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során előbb a tételes jogszabályba ütközés, ennek alaptalansága

[24] Az alperes a felmondás indokát a munkáltató működésével összefüggő okra, az alperesnél végrehajtott szervezeti átalakításra alapította, amely oly módon valósult meg, hogy a felperes által betöltött biztonsági csoportvezető munkakör az alperes szervezetében megszüntetésre került és a munkaköri feladatait más munkavállalók látják el. A felmondás indokolása tartalmazta, hogy az alperes szervezetében nem volt más felajánlható munkakör és azt a tájékoztatást is, hogy a munkakör a város név_ szervezetben is megszűnt.

[25] Az alperest terhelte annak a bizonyítása, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt. A felperes nem vitatta, hogy az alperes szervezetében a munkaköre megszűnt, azt azonban vitatta, hogy a munkaköri feladatai az alperesi munkavállalók között lettek szétosztva és azt is, hogy a munkakör a város név_ cégben megszűnt.

[26] Az elsőfokú bíróság a felek egyező előadása alapján megállapította, hogy az alperesnél kizárólag a felperest foglalkoztatták biztonsági csoportvezető munkakörben. A felek egyező előadása és a nemzetiségű HR igazgató név³ (a továbbiakban: HR igazgató) tanúvallomása alapján megállapította, hogy a cégcsoportnál bevált gyakorlat volt, hogy egy országban működő több üzem vonatkozásában egy biztonsági csoportvezetőt alkalmaztak, aki mindegyik üzem kapcsán ellátta a biztonsággal kapcsolatos feladatokat.

[27] Az elsőfokú bíróság a felek egyező előadása alapján megállapította azt is, hogy a felperes által betöltött munkakört eredetileg a város név_ céghez, üzembe tervezték és oda hirdették meg, annak ellátására kizárólag azért létesítették az alperessel a munkaviszonyt, mert a város név_ iroda és üzem még nem volt kész. A felperes a felvételét megelőző tárgyalások tekintetében állította, hogy név⁵ nemzetiségű vezető közölte vele, hogy az alperesnél alkalmaznák a város név_ üzem működésének a megkezdéséig, amit követően a cégcsoportnál bevált gyakorlat szerint mindkét helyen mindkét cégnél elláthatná a biztonsági feladatokat, a díjazását is már erre figyelemmel állapították meg. A közvetlen felettes a felperessel egyezően adta elő, hogy a város név_ gyárba keresték a biztonsági csoportvezetőt, a felvétel során szóba került, hogy város név fog dolgozni, és mivel ott iroda és üzem sincs az alpereshez veszik fel, amint lesz megfelelő infrastruktúra átkerül város név_ ra. Egyezően adták elő, hogy arról nem tárgyaltak, hogy ez milyen módon lesz végrehajtva a felperes foglalkoztatási jogviszonyát illetően. A nemzetiségű HR igazgató a tanúvallomásában megerősítette, hogy az alperesnek, mint kisebb cégnek nem volt biztonsági csoportvezetőre szüksége, város név egy befektetési terv kapcsán merült fel a külön biztonsági tevékenység megszervezése, a felperest azért vették fel az alpereshez, hogy a város név_ védelmet ellássa és ezáltal az elő legyen készítve. A nemzetiségű HR részlegen dolgozó név⁴ tanú a vallomásában elmondta, hogy azért vették fel a felperest az alpereshez, hogy ott megtanulja, amit majd város név fog csinálni, mert akkor ott még a munka nem kezdődött el, ezért szerveztek hasonló munkakört az alpereshez.

[28] Az elsőfokú bíróság a csatolt munkaszerződés és a 2022. június 7-i és 10-i email-ek alapján megállapította, hogy a felek közötti egyeztetésnek megfelelően határozták meg a felek a munkaszerződés 7. pontjában a felperes munkavégzési helyeként az alperes város név¹ telephelyét, részbeni otthoni munkavégzéssel, szükség esetén a város név_ cég budapesti irodáját, és a város név_ munkavégzési helyként a város név_ Ipari Parkot a város név_ telephely működésének megkezdését követően.

[29] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felek a felperesi munkakör tekintetében az város név1 munkavégzést átmeneti állapotnak tekintették, a felek szándéka és megállapodása arra irányult, hogy a felperes a város név_ telephely működésétől város név dolgozzon, és a cégcsoportnál bevált gyakorlatnak megfelelően a munkakörébe tartozó feladatként mindkét telephely és üzem tekintetében ellássa a biztonsági feladatokat.

[30] Az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy a felek a megállapodásuknak megfelelően a felperesi munkakört az alperesi szervezethez tartozóan így is kezelték, azt átmeneti állapotnak tekintették a pozíciórendezés tárgyú levelezés során is. A felek nyilatkozatai és a csatolt email váltások alapján megállapította, hogy a felperes közvetlen felettese 2023. októberében kezdeményezte a felperes és a HR üzemeltetési csoportvezető alperessel fennálló munkaviszonyának a megszüntetését, egyidejűleg a város név_ céggel azonos munkakörben és változatlan feltételek melletti munkaviszony létesítésével. A közvetlen felettes 2023. október 13-i e-mailjében foglaltak alapján arról tájékoztatta a felperest, hogy átmeneti megoldások után rendezniük kell a munkaviszonyokat város név1_ és város név__ vonatkozásában, megerősítve, hogy az eredeti felállás alapján a pozíciója a város név_ céghez tartozik, és annak telephelye és helységei a munkavégzési helye. Tájékoztatta, hogy 2023. november 1-től tervezik a pozíciók rendbetételét oly módon, hogy alperessel megszüntetik és a város név_ céggel létesítik a munkaviszonyt. Majd miután a felperes válaszelevelében közölte, hogy a munkaszerződésben a város név_ munkahely a gyár felépülését követően szerepel, a 2023. október 17-i levelében arról is tájékoztatta, hogy miután a két cég ugyanazon cégcsoporton belül két különálló jogi entitás, a tulajdonos által meghatározott szabályokat kell alkalmazni a foglalkoztatás során, hangsúlyozta, hogy a város név_ céghez keresték a munkakört, a felperes ide jelentkezett és erre a pozícióra vették fel, és annak folyamatban lévő kialakítására – iroda, bérszámfejtés, munkaeszközök hiányában – átmenetileg vették fel az alperes állományába.

[31] Az elsőfokú bíróság a felek által csatolt angol nyelvű és magyar fordítással ellátott emaileket hitelt érdemlő bizonyítékként a perben elfogadta, mivel azok keletkezési időpontja és tartalma valósága tekintetében kételye nem merült fel, a felek előadásával és a per egyéb adataival ellentmondásban nem álltak, a felek sem vitatták a nekik címzett emailek megküldését, így azokat az ítélezése alapjául elfogadta.

[32] A felmondás indoka tekintetében a felperes közvetlen felettese a meghallgatása során állította, hogy az alperes működése folyamatosan veszteséges volt, 2023. szeptember 11-én a nemzetiségű központi HR igazgatója informálisan közölte vele, hogy az város név1 gyárat be fogják zárni, ennek keretében vetette fel az alperesi ügyvezetőnek, hogy a város név_ pozícióra keresett két személyt, így a felperest város név__ra szerződtessék át, ezáltal jelentős bérköltséget is megtakarítva. Elmondta, hogy a nemzetiségű HR szóbeli felhatalmazása alapján indította el a pozíció rendezés tárgyú levelezést, és miután a felperes azt írta, hogy a munkaszerződést ebben a formában nem tudja aláírni, kifogásokat írt, úgy értelmezte, hogy az átszerződtetést nem fogadta el. Miután a munkakörre az alperesnek nem volt szüksége és nem sikerült a felperes átszerződtetése döntöttek a munkaviszonya megszüntetéséről.

[33] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a HR igazgató tanú vallomásaiban megerősítette a közvetlen felettes nyilatkozatát, miszerint az város név1 gyár bezárásából eredt, hogy a felperes munkakörét város név__ra viszik át, két szempontjuk volt, az üzem

bezárás és hogy város név kell a pozíció, így magától értetődő volt a felperesi munkakör áttétele város név__ra. Elmondta, hogy város név már elkezdődött az irodai munka, a munkaerő felvétel folyamatban volt, ott kellettek ezek a munkakörök. 2023. novemberben jelezte a közvetlen felettes, hogy a felperes nem fogadta el felajánlott pozíciót, azt tudomásul vették, és ezáltal, hogy a pozíciót a felperes nem fogadta el egyértelmű volt, hogy meg kell szüntetni a munkaviszonyát, mert a pozíció az város név1 üzemből megszűnt. név4 tanú vallomásaiban szintén megerősítette, hogy az város név1 üzemből felszámolása keretében történt az alperesnél a felperesi munkakör megszüntetése, és a tanú is elmondta, hogy úgy merült fel a város név__ra helyezés felajánlása, a felperesnek felajánlott munkakör város név__ra lett létrehozva, város név1_on azért hozták létre, mert város név lett volna rá szükség, azt azonban a felperes nem fogadta el, ennek a folyamatnak a részeként lett vége a munkaviszonyának. A régióvezető is a tanúvallomásaiban alátámasztotta, hogy 2023. őszén az város név1 gyár bezárásával volt kapcsolatos az alperesnél az átszervezés, nyilatkozott, hogy számára normális következtetés volt, hogy az város név1 cég bezár, város név__ nyit, ott felajánlották a munkakört, és miután a felperes a felajánlott város név__ pozíciót nem fogadta el, az város név1 pozíció lezárult, a felperes munkakörét törölték város név1_on. A bíróság a HR üzemeltetési csoportvezető tanúvallomása alapján megállapította, hogy 2023. októberében a közvetlen felettes közölte vele, hogy a város név__ cég úgy-ahogy működik, és mivel sokkal inkább oda köti a tevékenysége is, ezért időszerű a város név__ céggel való munkaviszony létesítés azonos munkakörben és feltételekkel. Azt is elmondta a tanú, hogy mindvégig város név dolgozott, a város név__ iroda a munkaviszonya létesítésétől már létezett, így nem voltak aggályai az átvételével kapcsolatban. Ugyanazokat a feladatokat látta el, csak a munkaviszonya másik céggel létesült, továbbra is ellátta az alperessel kapcsolatos HR üzemeltetési feladatait (utazásszervezés, takarító szolgáltatóval kommunikáció, egyeztetések, az alperesi munkatársak munkájának segítése).

[34] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás során vizsgálta, hogy a felperes munkaköri feladatai szétosztásra kerültek-e. A felek nyilatkozata és a munkaköri leírásban foglaltak alapján állapította meg a felperes munkaköri feladatait. Az elsőfokú bíróság a felperes munkaköri leírása, a közvetlen felettes és a karbantartási vezető munkaköri leírásai és azok 2023. december 18-i keltezésű kiegészítései alapján megállapította, hogy a felperes munkaköri leírásában rögzített feladatai közül a közvetlen felettes munkakörébe tartozott az összes irányítási rendszerhez kapcsolódó fizikai biztonságot szolgáló rendelkezés kezelése az irányítási rendszer eljárásaival és a munkaköri utasításokkal összhangban, valamint azok betartatása; polgári védelmi terv készítése és végrehajtása; vészhelyzeti tervhez készített cselekvési terv kezelése a biztonsági vezetőnél, annak benyújtása a végrehajtáshoz szükséges releváns intézkedésekért felelős személyeknek, valamint a terv követése; egyéb a tevékenységi körébe tartozó feladatok ellátása, mellyel felettese megbízta, illetve melyek a vállalat érdekeit szolgálják; bűncselekményt elkövető tetten ért személy elfogása és visszatartása bűnüldöző szervek kiérkezéséig; helyiségek kulcsainak nyilvántartása, ellenőrzése és nyomon követése; az irányítási rendszerek szabványaihoz szükséges kockázatelemzések elvégzésének biztosítása és az osztálycélok meghatározása a vonatkozó rendszerek alapján; az üzemi területre belépő összes személy és jármű adatainak ellenőrzése. A felperes munkaköri feladatai közül a karbantartási vezető munkakörébe tartozott szükség esetén helyi biztonsági egység és a tűzoltóság segítségének kérése a vészhelyzeti terv végrehajtásához, szükség esetén a katasztrófavédelem és rendőrség egységeivel való egyeztetés; a szolgáltatásokat nyújtó biztonsági cég tevékenységeinek figyelemmel kísérése, és szükség esetén egyéni védelem intézkedés kérése; a biztonsági szolgálat munkatársaitól származó információk értékelése, amelyek befolyásolhatják a helyiség biztonságát és a szükséges óvintézkedések megtétele; katasztrófahelyzetben a biztonsággal összefüggő

feladatok felügyelete és irányítása; a védelmi és rendkívüli helyzetekben esetlegesen szükséges egyéb feladatok ellátása; bizonyítékok őrzése a rendfenntartók megérkezéséig; elsődleges biztonsági intézkedések megtétele a tűzoltóság kiérkezéséig, az érintett szervezetek értesítése és a környezet biztonság biztosítása; biztonsági jelentések követése napi / havi rendszerességgel, tevékenységi jelentések benyújtása az érintett egységeknek; biztonsági jegyzőkönyvek nyomon követése és ellenőrzése; biztonsági szolgálat vezérlésének ellenőrzése, figyelemmel kísérése; a biztonsági szolgálat napi ellenőrzése, a biztonsági szolgálati rendszer jelentésének áttekintése és megőrzése.

[35] Az elsőfokú bíróság a felperes nyilatkozata és a régióvezető tanú vallomása alapján megállapította, hogy a felperes a munkaviszonya fennállása alatt a fizikai biztonságért felelt város név1_on, a felperes ténylegesen az város név1 raktár és az üzem területének, a kerítés és a védő rendszer folyamatos ellenőrzését, a felmerült biztonsági és káresemények feltárását, kivizsgálását, dokumentálását, jelentését, a kamerafelvételek elemzését, kulcsok kezelésével kapcsolatos feladatokat végezte, rendszeresen jelentést készített és küldött a biztonsági vezetés felé, kapcsolatot tartott a társszervekkel, a biztonsági örök tevékenységét ellenőrizte, felügyelte, a kamerarendszer működését és célhoz kötött felvételkedzítést is ellenőrizte.

[36] A feladatok szétosztását illetően a közvetlen felettes nyilatkozata alapján a karbantartási vezető munkaköri feladata lett a biztonsági esemény dokumentálása, az elvi részével kapcsolatos adminisztráció és a biztosító felé történő jelzést pedig ő csinálja, más a felperes munkaköri feladatait nem végzi. Az elsőfokú bíróság a karbantartási vezető tanúvallomás alapján megállapította, hogy a felperes távozását követően a biztonsági szolgálattal kapcsolatos feladatokat látta el, vizsgálta, hogy volt-e valamilyen biztonsági vagy káresemény, annak folyamánként jelentéseket készített, ennek kapcsán a biztonsági szolgálattal konzultált, valamint az általuk jelzett problémákra, eseményekre reagált, részt vett a régióvezetővel tartott heti meetingen, ezzel kapcsolatosan heti, illetve havi jelentést küldtek a részére, a kulcskezelés és a kamerarendszer ellenőrzését végezte. A tanú megerősítette, hogy ezen feladatok tekintetében az operatív feladatokat végzi, a közvetlen felettesnek van döntési jogköre. Bár a tanú először úgy nyilatkozott, hogy a felperes távozásakor nem változtak a munkaköri feladatai, nem lett több feladata, a tanú részletesen nyilatkozott az általa átvett feladatokról, és arról is, hogy azok végzése számára nem jelentett nagy volumen növekedést, és ezen feladatok tanú általi elvégzését a régióvezető a tanúvallomásában alátámasztotta, ezért a bíróság a karbantartás vezető tanú vallomásában foglaltakat elfogadta. A régióvezető tanú megerősítette, hogy az alperesnél a felperes munkaköri feladatait a közvetlen felettese és a karbantartási vezető látják el, a közvetlen felettes a felelős, a karbantartási vezető pedig a karbantartási munkát végzi. A kapcsolatot velük tartja, a személyes megbeszélésre került a hangsúly, heti Teams megbeszéléseik vannak, a karbantartási vezető jelzi a biztonsági eseményeket, heti jelentéseket már nem küldenek, kizárólag a helyben meg nem oldott dolgokat dokumentálják felé.

[37] A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy valós a felmondás azon indoka, hogy a felperes munkaköre az alperes szervezetében megszűnt és az alperes a felperes feladatait a felperes távozás után a közvetlen felettes és a karbantartási vezető között szétosztotta.

[38] A bírói gyakorlat alapján meghatározott munkakörhöz tartozó feladatok más módon való ellátása, illőleg szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést és kellő alapul

szolgálhat az adott munkakört betöltő személy jogviszonyának a megszüntetéséhez (BH2003.171.)

[39] Ha a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat átszervezésre és munkakör megszűnésre hivatkozik, de rögzíti más képzettségnek, végzettségnek megfelelő és felajánlható munkakör hiányát, ez utóbbi indokot kérelemre vizsgálni kell annak ellenére, hogy munkakör-felajánlási kötelezettséget az Mt. kötelező jelleggel nem ír elő (BH2017. 29.).

[40] Az elsőfokú bíróság a közvetlen felettes nyilatkozata alapján megállapította, hogy az alperes szervezetében más szabad felajánlható munkakör nem volt, emiatt nem vizsgálták, hogy a felperes bármilyen munkakörnek megfelelt-e az alperes szervezetében. Ilyen, az alperes szervezetében betölthető konkrét munkakörre a felperes sem hivatkozott.

[41] A felmondást megelőzően az alperesi szervezeti változás részeként, a pozíció rendezés során az alperes kezdeményezte a felperes munkakörével kapcsolatos átmeneti állapot jogi rendezését. Az elsőfokú bíróság a felek levélváltása alapján megállapította, hogy a közvetlen felettes tájékoztatta arról a felperest, hogy az átmeneti állapot rendeződött, közölte, hogy az új belépő munkatársakat a város név_ céghez veszik fel, ezért a felperes munkaviszonyát is a város név_ céghez, mint munkáltatóhoz kell rendelni, ahogyan tervezve volt. Tájékoztatta arról is a felperest, hogy a feladata ugyanaz lesz, mint amit addig csinált, nincs benne változás. A bíróság megállapította, hogy az alperes nem kötötte ténylegesen a város név_ üzem működéséhez a felperesi munkakör város név_ ellátását. A közvetlen felettes nyilatkozott, hogy szerencsétlen módon került a munkaszerződésbe a telephely működés megkezdése a város név_ munkavégzés feltételeként, nem volt előrelátható az üzem kiépülésének az elhúzódása, és bár alapvetően az üzem működéséhez kötődött a munkakör, a város név_ cég kapcsán a kiépült iroda, infrastruktúra és számfejtés megvalósulásával elhárult a város név_ foglalkoztatás akadálya. Ezt támasztja alá a régióvezetőhöz 2023. október 18-án írt tájékoztató levele is, melyben közölte, hogy a város név_ cég alapításának korai szakaszában használt ideiglenes megoldások kijavítása keretében a felperes pozícióját az eredetileg tervezett helyre fogják cserélni, 2022. közepén a szükséges HR alarendszerek és infrastrukturális eszközök (irodahelyiségek, IT infrastruktúra) nem álltak rendelkezésre város név, ezért vették fel az első HR munkatársakat az alpereshez a sietősen zajló toborzási folyamatban. A HR igazgató tanú vallomásában alátámasztotta, hogy nem volt akadály, hogy város név még nem működött az üzem, mivel akartak biztonsági vezetőt és adminisztratív vezetőt is, azok alap elemei voltak a működésre való felkészülésnek, és már olyan stádiumban volt a város név_ telephely, hogy szükség volt a felperesi pozícióra is. A tanú hangsúlyozta, hogy egy nagy cég két magyarországi üzeméről volt szó, és eleve a munkakör város név__ra lett tervezve és idekerült volna a felperes, átmenetileg még biztos el kellett volna látnia város név1 gyárban felmerülő feladatokat is. név4 tanú szintén úgy nyilatkozott, hogy ha elfogadta volna a felperes a város név_ munkakört nem lett volna sok munkája, de az építkezést folyt, a külsős cég ellenőrzési munkálatait elláthatta volna, az volt a cél, hogy ne károsodjon senki.

[42] Az elsőfokú bíróság nem osztotta az alperes hivatkozását, hogy a felperes a pozíció rendezés tárgyú levélváltás során azt nem fogadta el. A felperesnek megküldött – azonos munkakörre vonatkozó, kizárólag a város név_ iroda és telephely munkavégzési helyet tartalmazó – munkaszerződés és a levélbe foglalt azon tájékoztatásra tekintettel, hogy az város név1 feladatai is változatlanok lesznek nem volt egyértelmű elutasításnak tekinthető önmagában az a felperesi kijelentés, hogy „ebben a formában a munkaszerződést nem tudja

aláírni”. A felperes ugyanis olyan kijelentést nem tett, ami a felek eredeti megállapodása szerinti város név_ munkavégzés elutasításának lenne tekinthető. A felperes az aggályait kizárólag azzal a vezetői tájékoztatással kapcsolatban fejtette ki, hogy a munkaviszony fennállása nélkül is az alpereshez kötődő biztonsági feladatait jogszerűen el tudja látni. Olyan kijelentést nem tett, ami bármelyik telephely vonatkozásában a munkavégzés elutasítására, a munkaköre el nem fogadására irányult volna. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes részéről a levélváltás azzal a felpereshez intézett tájékoztatással zárult, hogy marad a jelenlegi felállás, folytassák a munkát, arról nem adott tájékoztatást, hogy a felperes nyilatkozatát miként tekinti, illetve hogy az a munkaviszony megszüntetését eredményezi.

[43] Az alperes értelmezhetette úgy a felperes aláírást elutasító válaszát, hogy a felajánlott átszerződtetést a felperes nem fogadta el, ugyanakkor nem ez a felmondásban szereplő indok, hanem az a tájékoztatás, hogy a biztonsági csoportvezető munkakör a város név_ szervezetben is megszűnt. A felmondás indoka utóbb nem bővíthető. A felmondásba írt tájékoztatás pedig a felmondás indokának részévé vált, így annak valóságáért az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján az alperes helytállni tartozik.

[44] A munkakör város név_ megszűnésére vonatkozó tájékoztatás kapcsán a közvetlen felettes úgy nyilatkozott, hogy az egy szerencsétlen megfogalmazás, adminisztrációs hiba volt. Elmondta, hogy ekkor már nem volt felhatalmazása a központi HR-től, hogy a felperest átszerződtesse a város név_ céghez, bár az nem volt időhöz kötve, azonban miután közölte velük október végén, hogy nem sikerült a felperes átszerződtetése és nem maradt más lehetőség, mint megszüntetni a munkakörét azzal a HR egyetértett, így ezután már nem volt olyan opció, hogy átszerződtesse. Nyilatkozott arról, hogy a körülményekben változás nem történt, azonban már nem volt szándék a munkakör város név_ betöltésére, olyan tájékoztatást tőlük nem kapott, hogy azt ne lehetne betölteni.

[45] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás alapján megállapította, hogy bizonyítást nyert az a felperesi állítás, hogy a város név_ cégnél a biztonsági csoportvezető munkakör nem szűnt meg, azt fél éven belül (2024. július) meghirdették, majd egy évvel később (2025. január) be is töltötték. A felperes csatolta a város név_ céghez biztonsági csoportvezető munkakörre vonatkozó álláshirdetést, és igazolta az arról való tudomásszerzés idejét is. A bíróság megállapította, hogy a régióvezető tanú és a HR üzemeltetési csoportvezető tanú vallomásukban igazolták, hogy a város név_ cégnél a felperesi munkakörrel azonos biztonsági csoportvezető munkakör később betöltésre került. A bíróság név4 tanú vallomása alapján megállapította, hogy a felmondás idején város név „lelassult a munka”, emiatt a munkakör nem volt betöltve, mert nem volt rá szükség, külsős cég saját biztonsági embere intézte a feladatokat, ugyanakkor a munkakör a város név_ cégnél létezett és azt a közvetítő cég 2025. júliusában már hirdette és 2025. elején betöltötték. A létező munkakör átmeneti be nem töltése pedig nem minősül a munkakör megszűnésének, ennek ellenkezőjére az alperes alaptalanul hivatkozott.

[46] A fenti indokok alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás azon indoka, hogy a biztonsági csoportvezető munkakör a cégcsoport város név_ szervezetében is megszűnt valótlan.

[47] Az alperesi hivatkozással szemben az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy a munkakör város név_ szervezetben való megszűnéséről adott valótlan tájékoztatás a felmondás indoka szempontjából releváns volt, mert – a fent kifejtettek alapján – a cégcsoportnál bevált gyakorlat, a felek megállapodása és a munkaszerződés alapján a felperes biztonsági csoportvezető munkakörének eredendően része volt a város név_ feladat ellátás is. A felek a munkaszerződésben meghatározott jövőbeni működéshez kötöttek abban állapodtak meg, a felperes város név fog munkát végezni, mindkét üzem vonatkozásában ellátja a biztonsági csoportvezetői feladatokat, és az alperes eleve a város név_ céghez keresett és oda tervezett munkakörben foglalkoztatta a felperest, és ezt így is kezelték az alperesnél a pozíciórendezés során is, melynek során az alperes úgy tekintette, hogy a kezdeti átmeneti állapot rendeződésével a város név_ munkavégzés lehetősége megvalósult.

[48] Mindezen fenti körülményekből adódóan pedig az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy a felmondás indoka okszerűtlen is, mivel önmagában a munkakörnek az alperesi szervezetben való megszűnéséből nem következik okszerűen a felperes munkaviszonyának a megszüntetése. A közvetlen felettes nyilatkozata szerint a város név_ pozíció el nem fogadása miatt vált elkerülhetetlenné a munkaviszony megszüntetése, amit a HR igazgató és név4 tanúk is a vallomásukban megerősítettek. A HR igazgató és név4 tanúk vallomása által is bizonyítottan, a biztonsági csoportvezető munkakör ellátására a biztonsági tevékenység szervezése miatt a város név_ szervezetben volt szükség, az alperesnél a munkakör létesítése nem volt indokolt, kizárólag az átmeneti állapot tette azt szükségessé, a felperest azért vették fel az alpereshez, hogy a város név_ védelmet ellássa és az így elő legyen készítve. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkaköre a felek nyilatkozata és a tanúk vallomása alapján igazoltan eredendően a város név_ szervezethez kötődő munkakör volt, a munkaszerződésének 7. pontja szerint a munkaköri feladatok ellátása annak működése megkezdésétől a város név_ telephelyhez kötődött, mely feladatok ellátása tekintetében a szükséges feltételek megvalósultak az alperesi tájékoztatás szerint, így a város név_ munkavégzésének, illetve foglalkoztatásnak nem volt akadálya.

[49] Mindezen körülményeket figyelembevéve nem érvelhet alappal azzal az alperes, hogy a külön szervezethez tartozó város név_ munkakör felajánlására nem volt lehetősége és az annak megszűnésére vonatkozó tájékoztatás nem hat ki a felmondás jogszerűségére. A cégcsoport tagjaként a város név_ szervezethez város név_ ra hirdetett munkakör tekintetében a munkaerő felvételben, a felvételi tárgyalásokban és az átmeneti állapot jogi rendezésében is a központi HR-rel egyeztetve és felhatalmazása alapján az alperes részt vett. A bíróság megállapította, hogy a felmondásban mindkét cég szervezetében betölthetőként megjelölt biztonsági csoportvezető munkakör – a cégcsoport gyakorlata, a felek megállapodása, a felek nyilatkozata és a tanúk vallomása alapján - ugyanaz a munkakör volt, amit a felperes ellátott a munkaviszonya alatt, ezt a felek mindvégig így is tekintették.

[50] A fenti indokok alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indoka részben valótlan, a felmondás valós indoka pedig okszerűtlen, ezért a felmondás jogellenes.

[51] Mivel az elsőfokú bíróság a felmondást jogellenesnek találta, a felperesnek a joggal való visszaélésére való hivatkozását nem vizsgálta, mert azt csak formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés kapcsán lehet.

[52] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként – tekintettel arra, hogy az alperes a keresetösszecszerúségét nem vitatta – a keresettel egyezően kötelezte az alperest a 2024. január 10-től 2024. augusztus 31-ig tartó időszak után kártérítés címén bruttó 5.296.650 forint összegű, TB járulékokkal (18,5%) csökkentett elmaradt jövedelem és annak az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó a polgári törvénykönyvről szóló 2013.évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. §-a alapján számított késedelmi kamata megfizetésére.

Fellebbezés

[53] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra. Továbbá perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[54] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az általa feltárt tényállásból okszerűtlen következtetéseket vont le, az elsőfokú ítélet több ponton iratellenes, téves jogi következtetéseket és érveléseket tartalmaz.

[55] Előadta, hogy az elsőfokú ítélet indokolásában a bíróság maga is megerősítette, hogy a felperes nem vitatta, hogy az alperes szervezetében a munkakör megszűnt, azt azonban vitatta, hogy a munkaköri feladatai az alperesi munkavállalók között lettek szétosztva és azt is, hogy a munkakör a város név_ cégben megszűnt. A bíróság megállapította, hogy a felmondás azon indoka, hogy a felperes munkaköre az alperes szervezetében megszűnt valós. Az alperes hivatkozott a BH2003.2011. eseti döntésre, amely alapján több felmondási indok megjelölése esetében egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban miért nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. Maga az elsőfokú bíróság is arra a következtetésre jutott, hogy a felmondásban szereplő azon indok, amely szerint a felperes munkaköre a munkáltatói cégcsoport város név1 cégénél megszűnt, valós volt. Ennek következtében a felmondás jogszerűtlensége nem állapítható meg akkor sem, ha a felmondásban szereplő egyéb alperesi állítások – pl. amely szerint a felperes munkaköre a város név_ cégnél nem szűnt meg, illetve a feladatai nem kerültek szétosztásra – valótlannak is bizonyulnának.

[56] Az alperes a perben számos alkalommal kifejtette, hogy a felmondásban csak adminisztratív hibából adódóan került feltüntetésre, hogy a felperes munkaköre város név is megszűnt. Egyébként sincs jelentősége, hiszen a felek között fennállt munkaviszony nem az alperes város név_ cégével, hanem az város név1 cégével állt fenn. Az elsőfokú bíróság teljesen figyelmen kívül hagyta azt a tény, hogy az alperes a felperesnek felajánlotta a város név_ céghez történő „átszerződést”, amely lehetőséget a felperes annak ellenére utasított el, hogy saját elmondása, illetve az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az volt a felperes eredeti szándéka, hogy város név végezzen munkát.

[57] A felmondás időpontjában valóban létezett város név a felperes által is betölthető „security supervisor” munkakör, de ennek megszüntetése vagy meg nem szüntetése a felmondás jogszerűségére kihatással nem lehetett, hiszen a felperesnek az alperes város név1 cégénél állt fenn munkaviszonya. Az város név1 cégnél pedig a bíróság által feltárt tényállás alapján és a felperes állítása szerint is a felperesi munkakör megszűnt. Azon tény pedig, hogy a munkáltató később akként döntött, hogy az említett város név_ munkakörre nincs szüksége, majd egy későbbi időpontban mégis akként döntött, hogy szeretne valakit „security supervisor” munkakörben felvenni, nem tartozik a bíróság kompetenciájába. A felperes eredeti munkaköre sem a város név_ cégre vonatkozott és a munkakörök bezárása, illetve újra nyitása, egyébként is olyan munkáltatói munkaszervezési kérdésnek minősül, amelynek vizsgálata szintén nem tartozik a bíróság vizsgálatának hatáskörébe. Kiemelte, hogy a munkakör bezárása és újra nyitása között nem csupán hetek teltek el, hanem hónapok, illetve évek, amelyből egyébiránt sem lehet arra következtetni alappal, hogy a munkáltató a szóban forgó munkakört a felmondás időpontjában ne szüntette volna meg.

[58] Az elsőfokú ítélet több ponton is általános jelleggel hivatkozott arra, hogy a „security supervisor” munkakör a munkáltatói cégcsoporton belül létezett, a munkakör a munkáltatói cégcsoporton belül nem került megszüntetésre. Az elsőfokú bíróság teljes mértékben téves álláspontra helyezkedett, mivel a munkáltatói cégcsoporton belül egymástól elkülönült jogi személyek, entitások (cégek) léteznek. A felperes munkaviszonya értelemszerűen csak az egyik ilyen munkáltatói cégcsoporton belüli jogi entitással, céggel állt fenn. Következésképpen a felmondás is kizárólag csak az adott (város név1) jogi entitással fennálló munkaviszony megszüntetésére vonatkozott, illetve vonatkozhatott.

[59] Téves az elsőfokú ítélet azon álláspontja is, miszerint „a bíróság nem osztotta az alperes hivatkozását, hogy a felperes a pozíció rendezése tárgyú levélváltás során azt nem fogadta el”. A felperes az e-mailváltás során az „átszerződésre” akként hivatkozott, illetve nyilatkozott, hogy „ebben a formában a munkaszerződést nem tudja aláírni”. Ezen felperesi kijelentés – a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján is – azt jelenti, hogy a felperes elzárkózott attól, hogy a munkáltatóval új munkaszerződést kössön. Az alperesnek arra sem lett volna kötelezettsége, hogy új munkaszerződést ajánljon fel a felperesnek a város név_ céggel.

[60] Teljes mértékben téves és logikátlan az elsőfokú ítélet érvelése, mely a felmondás indokai közül azt az egyet ragadta ki (a város név_ munkakör megszüntetése), amelyről az alperes már korábban is jelezte, hogy csak adminisztratív hiba miatt került bele a felmondásba. A felperes és név6 közötti e-mailllevelezés során egyértelmű volt, hogy a felperes munkaköre város név1_on megszűnik. A felperes tisztában volt azzal, hogy mely jogi következményei lehetnek annak, hogy a munkáltató által felajánlott új munkaszerződést nem fogadja el. Az erre vonatkozó munkáltatói tájékoztatás elmaradása nem eredményezheti a felmondás jogellenességét. Tekintettel arra, hogy a munkaviszony a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, az alperesnek nem állt fenn jogi kötelezettsége az új munkaszerződés megkötésére, a felperes azon szándékának kifejezésével, mely szerint a munkaszerződést ilyen formában nem kívánta aláírni, egyértelműen azt erősítette meg, hogy nem kívánt a munkáltatói cégcsoport város név_ cégével munkaviszonyt létesíteni. Teljességgel megalapozatlan az elsőfokú ítélet azon következtetése, amely szerint a felmondás azért lenne jogellenes, mert név6 és a felperes közötti e—mailllevelezést követően, az alperes nem tájékoztatta a felperest a munkaviszonyának a megszüntetéséről. A jelen per szempontjából, illetve a felmondás jogszerűsége szempontjából kizárólag annak van

jelentősége, hogy a munkavállaló munkaköre a munkáltatói cégcsoport város név1 cégénél megszűnt-e, ennek megtörténte pedig az elsőfokú eljárásban bizonyítást nyert.

[61] Előadta, hogy az alperes az város név1 céget szüntette meg, a felperes és az alperesi cégcsoport város név1 telephelye között állt fenn a munkaviszony. Hivatkozott a BH2000.225. számú eseti döntésre, amely szerint, ha a munkáltatói felmondásban foglaltak egy folyamat részét képezik, nem szükséges a folyamat – azaz jelen esetben az város név1 gyár bezárásának – befejezettsége a felmondás jogszerűségének megállapításához.

[62] Sétrelmezte, hogy az elsőfokú ítélet teljesen figyelmen kívül hagyta név tanúvallomását, akinek a munkaköre város név1_on megszűnt és aki új munkaszerződést kötött a város név_ munkavégzésre vonatkozóan. A tanú részletesen nyilatkozott az város név1 munkaviszony megszüntetésének körülményei kapcsán.

[63] Előadta, hogy a peradatok alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperesnek lett volna arra lehetősége, hogy új munkaszerződést kössön a munkáltatói cégcsoport város név_ leányvállalatával, mint ahogy ezt név is megtette.

Csatlakozó fellebbezés

[64] Az ítélet ellen a felperes csatlakozó fellebbezést nyújtott be, amelyben kérte az elsőfokú ítélet akkénti megváltoztatását, hogy az indokolás módosításával mondja ki, hogy a felmondás indokolásának azon része, hogy a „security supervisor munkakör az alperes szervezetében akként szűnt meg, hogy az alperes a felperes feladatait a felperes távozása után a közvetlen felettes és a karbantartási vezető között szétosztotta”, valótlán. Valamint emelje fel az elsőfokú ítéletben foglalt bruttó 5.296.650 forint kártérítés összegét és kötelezze az alperest 7.575.390. forint kártérítés, illetve másodfokú perköltség megfizetésére.

[65] Előadta, hogy a felek egyetlen releváns körülményben értenek egyet, miszerint az város név1 cégnél a security supervisor munkakör megszűnt. Továbbra is fenntartotta azon előadását, hogy a munkaköri feladatai nem lettek szétosztva. A tanúvallomások alapján megállapítható, hogy a feladatok szétosztása nem történt meg és ez nem is került alátámasztásra. A tanúvallomások alapján név6 operatív döntésekben, vesz részt, mely azért nem helytálló, mivel az operatív döntések, azaz, ha valaki lopott és meg kellett hallgatni és hasonló, azokról - az alperes által sem vitatottan – a felperesnél is név6 döntött, tehát semmilyen feladatot nem vett át. név2 vallomásában elmondta, hogy voltak biztonsági statisztikai jelentések, amelyeket a felperesnek küldtek meg, de név1 ezeket sem végezte. A fentiek alapján a feladatok szétosztásáról nem lehet beszélni a két személy kapcsán, akiknek sem végzettségük, sem gyakorlatuk nem volt a biztonsági témában és nem is végezték azokat a feladatokat, amelyek az általuk becsatolt munkaköri leírásokban szerepelnek. A valóság ezzel szemben az, hogy „a felmondásban foglaltakkal ellentétben, hogy nem szűnt meg a munkakör a város név_ cégnél, illetve a munkaköri feladatait nem is látta el más csak kellett pár hét mire az elküldését követően ismét feltöltik a pozíciót. A fentiekkel ellentétes az elsőfokú ítélet szerinti tényállás-megállapítás, miszerint a munkaköri feladatai szétosztásra kerültek, sérti a Pp. 279. § (1) bekezdését. Az elsőfokú ítélet annak kapcsán, hogy azt

állapította meg, ahogy a munkaköri feladatok szétosztásra kerültek, név6 és név1 munkakörére, sértette az Mt. 64.§ (2) bekezdésében foglalt „valóság” követelményének történő megfelelést.

[66] A kártérítés vonatkozásában előadta, hogy miután az alperesi cégcsoporthoz tartozó város név_ munkavégzési helyre történő jelentkezésre választ sem kapott, más lehetőség után kellett néznie. Előadta, hogy részmunkaidőben sikerült elhelyezkednie a cég2nél, amely 2024. augusztus 31-től 2024.november 30. napjáig tartott. A város2i cég1 által szervezett állami finanszírozású – biztosított jogviszonynak minősülő – felnőttképzési tanfolyamon vesz részt, amely 2025. február végén kezdődött és nyáron – az elsőfokú tárgyalás berekesztésekor – szünetelt a képzés és várhatóan október hónaptól utalni fognak a részére havonta 65.200 forintot. A fentiek alapján az elsőfokú ítélet meghozatalától 2025. július 3. számítottan további 3 havi elmaradt bérigénye keletkezett, így kérte az alperes 7.575.390 forint összegű kártérítés megfizetésére kötelezését.

Fellebbezési ellenkérelmek

[67] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy a másodfokú bíróság ne teljesítse az alperes fellebbezését és kötelezze másodfokú perköltség megfizetésére. Álláspontja szerint a fellebbezés nem tartalmaz jogszabályhelyet, ezért érdemben a másodfokú bíróság nem is vizsgálhatja azt. Kifejtette, hogy az alperes nem jogosult megállapítani, hogy a felmondásból mi releváns és mi nem. Nem hivatkozhat jóhiszeműen arra a körülményre, hogy a város név_ cég az alperestől elkülönülő, önálló identitás, hiszen ennek maga az alperes sem tulajdonított jelentőséget, amikor a felmondásban megjelölte, hogy „a biztonsági csoportvezető munkakör a alperesi cég. város név_ szervezetében is megszüntetésre kerül”. Előadta, hogy a felek egyetlen releváns körülményben értenek egyet, mégpedig az, hogy az város név1 cégnél a security supervisor munkakör megszűnt. A vita abból fakadt, hogy ezen megszüntetés végrehajtási módja mi volt.

[68] A felperes továbbra is fenntartotta az állítását, hogy a munkaköri feladatai nem kerültek szétosztásra. A pozíció 2024. első felében történő újrabetöltésével a korábban, állítólagosan – szétosztott feladatok - nem kerültek ismételt „elvételre”. Előadta, hogy valószínű az állítás az alperes részéről, hogy ne fogadta volna el a város név_ munkavégzést. Hivatkozott arra, hogy az alperessel kötött munkaszerződés tartalmazta, miszerint a város név_ telephely megindulását követően ott kell dolgoznia. Személyes és családi körülményeit is összevetve életszerűtlen, hogy ne akarta volna elfogadni a felajánlást, főleg, ha tájékoztatja őket a munkáltató, hogy amennyiben nem fogadja el, akkor megszüntetik a munkaviszonyát.

[69] Hivatkozott arra, hogy a közte és a munkáltató között folytatott levelezés nem arról szólt, hogy megszűnik a pozíciója, csupán arról, hogy mondjon fel, miután átkerül a város név_ céghez, de ugyanúgy dolgozni fog tovább, a feladatai sem fognak változni.

Hivatkozott arra, hogy név6 a 2023. október 10-én kelt dokumentumban sem tett említést gyár bezárásról. Az átszervezés okának a volumen csökkenését jelölte meg. Előadta, hogy amennyiben valós a felmondás, abból okszerűen következni kell a munkaviszony

felszámolása indokának is az elsőfokú bíróság pedig helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a munkakör megszűnt. Ebből azonban még nem következik okszerűen a munkaviszony felszámolása. Ennek pedig az az oka, hogy a biztonsági csoportvezető munkakör ellátására a biztonsági tevékenység szervezése miatt a város név_ szervezetben volt szükség. Az alperesnél a munkakör létesítése eleve nem volt indokolt, kizárólag az átmeneti állapot tette azt szükségessé. A felperest azért vették fel, hogy a város név_ védelmet ellássa, így elő legyen készítve. A munkaviszony tehát nem azért jött létre, mert város név1_on szükség volt a pozícióra, nem is szűnt meg, mert ott már nem volt rá szükség. A felmondás azért nem volt okszerű, mert abból, hogy város név1_on már nem volt szükség a feladatokra, nem következik, hogy a munkaviszony ne maradjon fenn a város név_ feladatok ellátására.

[70] Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felmondás indoka részben valótlan (város név nem szűnt meg a munkakör). A felmondás valós indoka pedig okszerűtlen, az város név1 megszűnés ellenére, szükség lett volna a munkaviszony fenntartására, hiszen a város név_ munkavégzés továbbra is rendelkezésre állt, sőt ekkor élesedett, illetve a jogviszony eleve erre jött létre. Vagyis az város név1 feladatok megszűnéséből nem következik a munkaviszony fenntartása indokának megszűnése a város név_ feladatokra.

[71] A felperes sérelmezte az alperesi perköltség számítást is. Előadta, hogy az alperes költségkimutatást az elsőfokú eljárás során nem csatolt, így nem is jogosult perköltség felszámítására. A mulasztás pedig a másodfokú eljárásban nem pótolható.

[72] Ezenkívül a felszámított 3.799 euro + áfa összeg eltúlzott. Az alperes egy darab beadványt készített a fenti összeg fejében, amely még akkor is teljességgel irreális, ha az elkészítéséhez egyeztetésre volt szükség a jogi képviselő és a peres fél között.

[73] Megjegyezte, hogy a fellebbezéshez, valamint a későbbiek során csatolt – másodfokú eljárásra felszámított – összegek között ellentmondás van. Az elsőként csatolt felszámítás alapján mindösszesen 4,9 órát jelölt, ezzel szemben a kiegészítő nyilatkozat már utólag kibővítetten 27 órát tartalmaz.

[74] Vitatta, hogy az 1 darab érdemi részét tekintve 3-4 oldalas dokumentum elkészítési idejére 27 órás felszámítás megalapozottan továbbhárítható a másik félre, kérte, hogy a másodfokú bíróság a felszámítható óraszámot 10 órára mérsékelje.

[75] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében a korábbi beadványaiban tett nyilatkozatait, tény-, és jogállításait teljes egészében fenntartotta.

[76] A csatlakozó fellebbezés kapcsán előadta, hogy a felperes a csatlakozó fellebbezés II.2. pontjában maga is elismerte, hogy „az alperesi, azaz az város név1 cégnél a security supervisor munkakör megszűnt”. Ezen felperesi kijelentéssel az alperes teljes mértékben egyetértett. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra az álláspontra, amely szerint a felperes munkaköréből esetlegesen fennmaradó feladatokat az alperes, illetve az alperesi cégcsoport egyéb munkavállalói látták el a felperes munkaviszonyának megszűnését követően. Észszerűtlen azonban azon felperesi feltételezés, amely szerint a felperes munkaviszonyának

megszüntetését követően az alperes a felperes korábbi munkafeladataiból egyet sem látott el, osztott szét egyéb munkavállalók között. Fenti logika mentén nincs jelentősége, hogy név1 vagy név6 elvégzett olyan konkrét feladatokat, amelyek a felperes munkaköri leírásában szerepeltek. Ugyancsak perdöntő, hogy név6, illetve név1 munkaköri leírásában mi szerepelt. Túlmutat a jelen munkaügyi keretein, hogy a feladatok szétosztása során bizonyos fennmaradó feladatokat olyan munkavállalók végeztek el, akiknek ehhez állítólagosan nem volt meg a szükséges végzettségük. Egyrészt jogszabály semmilyen kötelező képesítést nem ír elő a security supervisor munkakör betöltéséhez, másrészt pedig mégha ilyen jogszabályi kötelezettség lett volna is, azt a munkáltató meg is szegte volna, nem bír relevanciával a jelen perben.

[77] Ismételten hivatkozott a vonatkozó bírói gyakorlatra, mely szerint a munkaviszony jogszerűen megszüntethető a munkáltató által felmondással, ha az adott munkavállaló munkaköre megszűnt. A felperes állításával ellentétben a munkakör megszüntetése okszerű indoka lehet a munkaviszony megszüntetésének. A felmondás okszerűségének egyetlen kritériuma van e tekintetben, mégpedig az, hogy az átszervezés megtörtént-e, azaz a munkavállaló munkaköre valóban megszűnt-e. Ennek tényét maga az elsőfokú bíróság is megállapította, illetve ezt a felperes sem vitatta.

[78] Az elmaradt jövedelemmel kapcsolatban az alperes álláspontja szerint a felperes nem, vagy csak részben tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. A felperes ugyanis kellő gondosság mellett a munkaviszonya megszüntetése és 2024. augusztus 31 között tudott volna a végzettségének megfelelő teljes munkaidős munkaviszonyt létesíteni. A felperes e körben tett nyilatkozatai hiányosak, elnagyoltak és megtévesztőek. Ennek következtében a felperes elmaradt jövedelem megtérítésére irányuló kereseti kérelme megalapozatlan, összecszerűségében eltúlzott.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[79] Az alperes fellebbezése alapos, a felperes csatlakozó fellebbezése alaptalan.

[80] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást feltárta, a bizonyítási eljárást lefolytatta, azonban az érdemi döntésével nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

[81] A Pp. 370. § (19 bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a – (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[82] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[83] A perben kiemelt jelentősége volt annak, miszerint két különálló cégről, azaz két különálló munkáltatóról van szó, amelyet alátámaszt az a körülmény is, hogy az alperes

cégjegyzékszám: szám, míg a alperesi cég. cégjegyzékszám: szám2. Az a körülmény, hogy a felperes munkaszerződésében a munkavégzés helyeként megjelölésre került, miszerint a alperesi cég-nél, működésének megkezdését követően végzeni fog munkát, nem jelenti, hogy a város név_ céggel létrejött a munkaviszony. Az alperes a felmondásában egyértelműen megjelölte, hogy a felperes munkaköre megszűnt, a munkaköri feladatai szétosztásra kerültek. Ezen körülményt a felek is egyezően adták elő és az elsőfokú bíróság is rögzítette az ítéletében, miszerint az alperes bizonyította a felmondás ezen indokát, azaz a munkáltató város név1 telephelyén a felperes munkaköre megszűnt, amely tény sem a felperes, sem az elsőfokú ítélet nem cáfolta.

[84] Az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy amennyiben több felmondási ok közül akár egy is jogszerű, abban az esetben az megalapozza a felmondást. Ennek következtében az a körülmény, hogy a felmondásban rögzítésre került, miszerint „Tájékoztatom továbbá, hogy a biztonsági csoportvezető (security supervisor) munkakör a alperesi cég város név_ szervezetében is megszüntetésre került” nem teszi jogellenessé a felmondást. A Kúria BH2003/2011. számú eseti döntése is rögzítette, hogy több felmondási indok megjelölése esetében egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. Az alperes a fellebbezésében helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkavégzési hely meghatározása egy meghatározott jogi entitással, mint munkáltatóval fennálló munkaviszonyban nem engedhet arra következtetni, hogy az adott munkavállaló ezáltal egy másik cégben is bármilyen munkakört betöltene.

[85] A lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelmű volt a felperes nyilatkozata alapján, hogy nem fogadta el a munkáltató által tett ajánlatot. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes nyilatkozatát úgy kell tekinteni, mint hogy nem zárkozott el a munkaviszony létrehozásától. A felperes a 2025. október 18-án 11 óra 02 perckor küldött e-mailjében egyértelműen kijelentette a következőket: „A fentiek alapján, mivel a nekem megküldött munkaszerződés tartalma teljesen ellentétes a jelenlegi munkaszerződéssel, ezért azt így ebben a formában nem tudom aláírni.”.

[86] A Ptk. 6:58. §-a szerint a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére. A 6:63. § (1) bekezdése szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A (2) bekezdés rögzíti, hogy a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és bármelyikül által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges.

[87] Figyelemmel arra, hogy a felperes egyértelműen nyilatkozott, miszerint a munkáltató által a város név_ céggel történő munkaszerződéssel kapcsolatban fenntartásai vannak, azzal nem értett egyet, nem írta alá, így nem jött létre a munkaviszony közte és a város név_ cég között, ezért nem is hivatkozhat az alperesi munkáltató jogellenes magatartására.

[88] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján egyértelmű, hogy a felperes a részére felajánlott biztonsági csoportvezetői munkakört a város név_ cégnél fogadta el, így később már nem hivatkozhatott arra, hogy azt féléven belül meghirdették és 2025. januárjában be is

töltötték. A felperes világos jognyilatkozatot tett, miszerint nem kívánt munkaviszonyt létrehozni a város név_ céggel. Az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkáltatónak nincs kötelezettsége felajánlani az adott cégcsoporton belül egy másik jogi entitásnál fennálló munkakört. A munkáltató mégis felajánlott a felperes részére a város név_ cégnél azonos munkakört, melyet a felperes elutasított.

[89] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes azon okfejtésével is, miszerint a felperes munkaszerződésének 7. pontja szerint a munkaköri feladatok ellátásának város név nem volt akadálya. Nem volt vitatott, hogy az alperes az város név1 telephelyét, cégét be kívánja zární. Az alperes alappal szüntette meg egy olyan munkavállaló munkaviszonyát, akinek a munkaköre megszűnt a munkáltatónál. Az elsőfokú bíróság is rögzítette, miszerint a munkakör megszűnt a munkaköri feladatok pedig szétosztásra kerültek, melyet egyértelműen bizonyított a munkáltató.

Joggal való visszaélés

[90] A felperes joggal való visszaélésre is hivatkozott, álláspontja szerint véleménynyilvánítása, illetve mivel nem kívánt a magyar jogszabályokkal ellentétesen hozzájárulni az alkalmazásához, ezen okokból szüntette meg a munkáltató a jogviszonyát.

[91] Az elsőfokú bíróság több alkalommal is anyagi pervezetést adott a felek részére, de eltérő jogi álláspontja miatt, a joggal való visszaélést nem vizsgálta.

[92] A Pp.383. § (3) bekezdése szerint, ha a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, felülbírálati jogkörének korlátai között határozhat a perben érvényesített jog, illetve az azzal szemben felhozott védekezés alapjául szolgáló olyan kérelmekről is, amelyeket az elsőfokú bíróság nem tárgyal, illetve amelyről nem határozott.

[93] A másodfokú bíróság figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a joggal való visszaélés körében teljeskörűen lefolytatta, az adatok e körben rendelkezésre álltak, ezért a másodfokú bíróság vizsgálta a felperes ezen hivatkozását.

[94] A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban a munkáltató bizonyította, hogy a munkaviszony megszüntetése nem állt okozati összefüggésben a felperes véleménynyilvánítása, illetve a munkaszerződés alá nem írása között. Az okozati összefüggés hiányát leginkább az a körülmény alapozza meg, hogy a munkáltató a felperes részére felajánlott egy ugyanazt a munkakört, mint amelyben eddig is dolgozott, azaz biztonsági csoportvezetői munkakört a város név_ cégnél. Az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk pedig egyértelműen nyilatkoztak a tekintetben, hogy a felperes munkaviszonyát azért kellett megszüntetni, mert megszűnt a munkaköre és a munkaköri feladatai elosztásra kerültek. A felperes által előadottakra vonatkozó bizonyíték pedig nem merült fel, ennek következtében a felperes joggal való visszaélésre történő hivatkozása megalapozatlan.

Csatlakozó fellebbezés

[95] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes csatlakozó fellebbezése megalapozatlan, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú eljárás során bizonyításra került, hogy a felperes munkaköri feladatai szétosztásra kerültek. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet ezen következtetéseit az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül elfogadta.

[96] Figyelemmel arra, hogy a másodfokú bíróság a keresetet elutasította, ezért nem volt szükséges határozni a felperes felemelt kereseti követeléséről.

[97] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Perköltség

[98] Az alperes perköltség igényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdésére alapította, amely szerint az ügyvéd által képviselt fél ügyvédi költségként a fél és az ügyvéd között létrejött ügyvédi megbízási szerződésben kikötött munkadíj, valamint a fél által ügyvédje részére költségterítésként megfizetett indokolt készkiadások együttes összegét számíthatja fel. Az alperes megbízási szerződést nem csatolt, az utolsó tárgyaláson jelentette be a perköltség igényét, melyet 86,5 euroban határozott meg. Az alperes csak a fellebbezéséhez csatolt tevékenységkimutatást, de megbízási szerződést továbbra sem. Az alperes sem megbízási szerződéssel, sem azzal egyenértékű, az annak adatait, legfőképpen a kikötött munkadíjat megfelelően igazoló okirattal nem támasztotta alá az óradíj igényét, azt lényegében csak állította. Az alperes által hivatkozott határozatok és a kommentárirodalom is azt igazolja, hogy a félnek a szükséges körben és mértékben okirati bizonyítással kell igazolnia a felszámított perköltség igényét. A másodfokú bíróság szerint egyértelműen az okirati igazolás körébe tartozik a kikötött munkadíj összege, mert arról sem az ellenérdekű félnek, sem a bíróságnak nem lehet tudomása. A Pfv.II.20.441/2024/7. számú ügyben is az alperesi jogi képviselője és az alperes jegyzőkönyvbe foglaltan egyező nyilatkozatot tett a megbízási szerződés tartalmáról. A Debreceni Ítéltábla Gf.IV.30.141/2024/27II., Pkf.II.20.505/2024/2. és a Fővárosi Ítéltábla 17.Pf.20.088/2024/6. számú határozata szerint nem elég csupán a költségjegyzék csatolása, hanem szükséges a megbízási szerződés csatolása is, hiszen ez képezi a felszámítás alapját. A Kúria Gfv.VI.30.178/2024/6. számú ítélete is az igazolás szigorú jogértelmezését támasztja alá. A BDT2023.4651 és a BDT2024.4866 szerint is szükséges az ügyvédi megbízási szerződés kivonatának a csatolása vagy annak bemutatása. A perbeli ügyben felszámított költségigény összességében magas, ezen körülmények miatt sem lehetett ennek igazolásától eltekinteni.

Záró rész

[99] A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a felmerült kereseti, fellebbezési illetéket és az állam által előlegezett költséget a Pp. 102.§-a és 525. §-a alapján az állam viseli.

[100] Az alperes perköltségigényét megbízási szerződéssel továbbra sem igazolta, ezért a Pp. 81.§-a és 83.§-a, és az IM rendelet 2.§-a alapján a másodfokú bíróság megbízási szerződés szerinti perköltséget nem állapított meg a részére.

[101] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[102] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2025. december 11.

dr. Vajas Sándor s.k.

Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró