



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.007/2021/5.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Szántó Gellért ügyvéd (cím) által képviselt felperes neve cím alatti lakos felperesnek, a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (cím, eljáró ügyvéd: Dr. Kozma Anna) által képviselt alperes neve cím alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye iránt indított perében az Egri Törvényszék 34.M.70.094/2020/16. számú ítéletével szemben a felperes részéről 17. alszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán folyamatban lévő másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30 715 (harmincezer-hétszáztizenöt) forint perköltséget.

Az állam által előlegezett 77 394 (hetvenhétezer-háromszázkilencvennégy) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Ez ellen az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 2017. december 6. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél, mint munkaerő-kölcsönző és közvetítő foglalkoztatónál. A legutóbbi munkaszerződés-módosítása szerint operátorként dolgozott a gazdálkodó szervezetnél.

[2] 2020. április 27. napján a gazdálkodó szervezet, mint kölcsönvevő tájékoztatta a felperest, hogy a koronavírus világszintű elterjedése és a mobilitásban lezajló paradigmaváltás miatt a Helységi gyárban létszámcsökkentést hajtanak végre, melynek eredményeképpen 2020. április végéig 700 kölcsönzött munkatárs foglalkoztatását megszüntetik, mely érinti a felperest is. Tájékoztatták arról, hogy az utolsó munkában töltött napja 2020. április 28. napja és hogy további tájékoztatást a munkáltatójától fog közvetlenül kapni. Ezzel egyidejűleg a gazdálkodó szervezet táblázatba foglaltan tájékoztatta az alperest arról, hogy mely munkavállalók kölcsönzését szünteti meg.

[3] Az alperes 2020. április 28-án a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette azzal, hogy a felmondási idő kezdete 2020. április 29., a munkaviszony megszűnésének napja 2020. május 13., a munkavégzés alól a felmondási idő teljes tartamára felmentette.

[4] A felmondás az alábbi indokolást tartalmazta: „A felmondásra az adott okot, hogy a gazdálkodó szervezet, mint kölcsönbe vevő az ön munkavégzésére a továbbiakban nem tart igényt, így az alperes, mint kölcsönbe adó munkáltató pedig az ön részére más munkalehetőséget nem tud biztosítani. Mivel működési köréből adódóan nem tudja a továbbiakban foglalkoztatni, ezért a kikölcsönzését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 66. § (2), 220. § (1) és (2) bekezdései alapján megszünteti”.

[5] A felperes keresetében – annak módosítását követően – bruttó 854 760 forint, nettó 696 630 forint megfizetésére kérte az alperes kötelezését a 2020. július 20. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamattal együtt. Kérte a fentiekén túl 100 000 forint perköltségben is marasztalni az alperest.

[6] A kereset indokolásaként hivatkozott arra, hogy a munkaviszony fennállása alatt folyamatosan, megszakítás nélkül a gazdálkodó szervezet gyárbán dolgozott. Nem vitatta, hogy a kölcsönbe vevő cégnél létszámleépítés volt, melynek eredményeként az alperestől kölcsönzött munkavállalók egy részét is elküldték, de tudomása van arról, hogy maradtak még munkavállalók, akik változatlanul ott dolgoznak az alperes által kölcsönzöttekként. A munkavállalók száma csak részben csökkent az általa végzett munkakörben, így az alperes tudott volna munkát biztosítani a részére, ha nem neki, mint védett korban lévő munkavállalónak mond fel. Utalt arra, hogy 2020. szeptember 29. napján tudna öregségi nyugdíjba vonulni, mely időpontig esélye sincs elhelyezkedni más cégnél, részben idős kora, részben a járvány miatti létszámleépítések miatt. A munkaviszony megszűnését követően, 2020. augusztus 10. napjáig álláskeresői ellátásban részesült, melynek összege 89 napig 5366,66 forint/nap volt. Álláspontja szerint a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt, mivel védett korban van, az alperes felmondása nem a jogszabály által megjelölt feltételekkel történt és az alperes nem ajánlott fel másik munkakört sem a részére.

[7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperesnek perköltségben való marasztalását kérte. A jogalap tekintetében hivatkozott arra, hogy a felmondás megfelelt a világos, valós és okszerű indokolás követelményének, nem sértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (5) bekezdésében és a 71-76. §-ban írtakat sem. A kölcsönvevőnél addig az időpontig tudta biztosítani a felperes foglalkoztatását, ameddig az adott munkavállalóra a kölcsönvevő igényt tartott. Tekintettel arra, hogy a felperes kikölcsönzését a gazdálkodó szervezet 2020. április 28-ával megszüntette, az a munkáltató működési körébe eső olyan oknak minősül, amely alapján jogosult volt a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntetni. Hivatkozott arra, hogy más kölcsönvevőnél történő foglalkoztatást nem tudott biztosítani, nem volt a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő munkakör a felmondás időpontjában. Összességében, amennyiben a felperes kereseti kérelmének jogalapja megállapítható lenne, úgy az elmaradt jövedelem iránti igénye is legfeljebb 626 253 forint lehetne.

[8] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, kötelezte a felperest arra, hogy fizessen meg az alperesnek 61 430 forint perköltséget és rendelkezett arról, hogy az előlegezett illeték az állam terhén marad.

[9] Az ítélet indokolásában kifejtette, hogy a felek közötti jogvitát jogkérdésnek tekintette, így a külön bizonyítás lefolytatását mellőzte. Hivatkozott arra, hogy az Mt. 16. fejezete foglalkozik a munkaerőkölcsönzés különös szabályaival, ahol az Mt. 220. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a 66. § (2) bekezdése alkalmazásában a kölcsönbe adó működésével összefüggő oknak minősül a kölcsönzés megszűnése. A jelen perben a bíróságnak abban kellett állást foglalnia, hogy az alperes az Mt. 66. § (5) bekezdése szerinti munkakör-felajánlási kötelezettségnek, mint felmondási korlátnak eleget tett-e. E rendelkezés szerint a (4) bekezdéssel összefüggésben a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntetheti meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdés szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

[10] Figyelemmel arra, hogy a felperes a munkáját a munkaszerződése fennállása alatt végig a gazdálkodó szervezet kölcsönbe vevőnél végezte, így az alperes munkahely-felajánlási kötelezettsége is erre a munkahelyre terjedt ki. Emellett hivatkozott arra, hogy a munkáltató kizárólag olyan munkakört köteles felajánlani a védett korú munkavállalónak, amelynek betöltéséhez ugyanolyan feltételek szükségesek, mint amelyet a munkaszerződés szerint végzett.

[11] A felperes a perben nem hivatkozott arra, hogy a gazdálkodó szervezetnél lenne az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő másik betöltetlen munkakör. Kiemelte, hogy az alperesnek, mint kölcsönbe adónak nincs ráhatása arra, hogy a kölcsönbe vevő munkáltató mely munkavállalók foglalkoztatását szünteti meg, vagy mely munkavállalókat foglalkoztat a továbbiakban is.

[12] Utalt arra is, hogy az alperes nemcsak az utolsó munkahelyen vizsgálta a felajánlható munkaköröket, hanem a vele szerződéses partnerviszonyban álló más kölcsönbe vevő munkáltatóknál is feltérképezte azokat.

[13] Nem tartotta alkalmazhatónak a felperes által hivatkozott EBH2016.M.29. számú elvi döntést, mivel az Mt. 66. § (5) bekezdése külön megjelölése nélkül sem értelmezhető kiterjesztő módon, ilyenkor is kizárólag a munkaszerződésben megjelölt munkahely az irányadó a felajánlható munkakörök tekintetében. Tekintettel arra, hogy a felmondás indoka valós volt és okszerű, betartotta az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltakat, így a felperes keresetét elutasította.

[14] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását akként, hogy az ítéltábla kötelezze az alperest bruttó 854 760 forint, azaz nettó 696 630 forint tőke megfizetésére, valamint ezen tőkeösszeg után 2020. július 20. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra 0,09 % késedelmi kamat

megfizetésére. Kérte az alperest perköltségben marasztalni az általa csatolt megbízási szerződés alapján. Hivatkozott továbbra is arra, hogy a gazdálkodó szervezetnél a munkavállalók száma csak részben csökkent az általa végzett munkakörben és az alperes tudott volna munkát biztosítani részére, ha nem neki, mint védett korban lévő munkavállalónak mond fel. Vitatta, hogy a gazdálkodó szervezet neki név szerint szüntette volna meg a jogviszonyát, a kölcsönző cégtől kapott tájékoztató levél nem névre szóló, hanem egy általános megfogalmazás, amelyen nincs aláírás sem.

[15] Fontosnak tartotta volna tisztázni, hogy a kölcsönbe vevő munkáltatónál név szerint megjelölték-e őt, és a többi elküldendő nevét, vagy csak a létszámot, a szervezeti egységet és a munkaköröket, valamint, hogy az alperes jelezte-e a gazdálkodó szervezet felé, hogy védett korban van. Hivatkozása szerint az alperes a Helység2, Helység3, Helység4, stb. munkahelyeken is tudott volna állást biztosítani részére, de ezen ajánlatát a felmondás során nem tette meg. Figyelemmel arra, hogy a 2017. december 6-án kelt munkaszerződés szerint a munkavégzési kötelezettség változó telephelyen van meghatározva, tehát bárhol fennáll a munkakör-felajánlási kötelezettsége az alperesnek. Hivatkozott a jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértésére, mely azáltal következett be, hogy az alperes nem tájékoztatta a gazdálkodó szervezetet a védett koráról és arról, hogy más, nem védett korú munkavállaló jogviszonyát szüntessék mg. A felülbírálati jogkör keretén belül megjelölte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés b) és c) pontját.

[16] Az alperes ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Hivatkozása szerint az elsőfokú ítélet megalapozott, az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helyes következtetést vont le. A perben bizonyítást nyert, hogy az alperes nem rendelkezett sem a felperes szokásos munkahelyén, sem azon kívül olyan munkakörrel, amely a felperes részére felajánlható lett volna, mely utóbbira a felmondás indokolásában is hivatkozott. A perben igazolta, hogy a gazdálkodó szervezet név szerint határozta meg, hogy mely kikölcsönzött munkavállalóra – köztük a felperesre – nem tart igényt a továbbiakban, mely döntésbe az alperesnek nem volt joga és lehetősége beleavatkozni és alkudozásba bocsátkozni a kölcsönvevővel akár a felperes, akár bármely más kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzéséről vagy éppen annak megszüntetéséről. Csatolta azon munkakörök jegyzékét, amelyekben a felmondáskor munkavállalókat keresett kölcsönvevő partnereihez, melyek között egyetlen olyan sem volt, mely a felperes részére felajánlható lett volna. A kikölcsönzés megszüntetése nem esett semmiféle tilalom alá, a munkavállaló védett kora nem zárja ki a kikölcsönzés megszüntetését, a kölcsönvevő intézkedésének esetleges jogellenességéért a kölcsönbeadó nem felelhet.

[17] A fellebbezés megalapozatlan az alábbiak szerint.

[18] Azt ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el. Az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. §-ának megfelelő mérlegelés alapján helytállóan állapította meg és abból helyes jogi következtetésre jutott. Ítéletének indokaival az ítéltábla egyetértett, további bizonyítás lefolytatását szükségtelennek tartotta.

[19] Az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül a felperes fellebbezésében foglaltakra tekintettel az alábbiakat rögzíti: Az elsőfokú eljárás során a felperes nem vitatta, hogy a gazdálkodó szervezettől megkapta azt az alperes által csatolt „Kedves

Munkatársak” kezdetű, alá nem írt levelet, melyben tájékoztatták arról, hogy 700 kölcsönzött munkatárs foglalkoztatását szüntetik meg, köztük az övét is, melyet azonban nem a foglalkoztatótól, hanem az alperestől kapott meg a felmondással egyidejűleg.

[20] Az alperes igazolta a perben azt is, hogy a kölcsönvevő cég írásban tájékoztatta a létszámcsökkentés tényéről az alperest és arról, hogy az alperestől kölcsönzött mely munkavállalók kölcsönzését szünteti meg. Ez a beadvány a felperesnek az elsőfokú eljárásban is rendelkezésre állt, így megalapozatlan volt azon bizonyítási indítványa, mely szerint tisztázni szükséges, hogy a kölcsönvevő cégnél név szerint megjelölték-e az ő és a többi elküldendő nevét.

[21] Szükségtelennek tartotta az ítéltábla a felperesnek annak megállapítására irányuló bizonyítási indítványát is, hogy az alperestől jelenleg hány kölcsönzött munkavállaló dolgozik a gazdálkodó szervezetnél, illetve, hogy az általa betöltött munkakörök egészben vagy részben megmaradtak-e, ugyanis ezen kérdéskör a felmondás jogszerűségének megítélésének szempontjából relevanciával nem bír. A kölcsönző 700 munkavállalótól - köztük a felperestől - vált meg, de a felmondást nem teszi jogellenessé az a körülmény, ha nem valamennyi, az alperestől kölcsönzött munkavállaló kölcsönzését szüntette meg és az sem, ha az általa korábban betöltött munkakörben továbbra is foglalkoztatnak kölcsönzött munkavállalókat.

[22] Helytállóan hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, hogy a felek közötti munkaszerződés kölcsönzés céljából jött létre, mely esetben az Mt. 66. § (2) bekezdésében meghatározott munkáltató működésével összefüggő oknak minősül az, ha a kölcsönzés megszűnik. A rendelkezésből az következik, hogy amennyiben a munkavállaló kikölcsönzése megszűnik, a kölcsönbe adó jogosult a felmondás szabályai szerint a munkaviszonyt megszüntetni.

[23] Ahogy az elsőfokú bíróság is rámutatott, a perben a továbbiakban azt kellett elbírálni, hogy az alperes az Mt. 66. § (5) bekezdése szerinti munkakör-felajánlási kötelezettségének, mint felmondási korlátnak eleget tett-e a „védett korban” lévő felperes esetében. A jogszabályi rendelkezésekkel összhangban az alperesnek azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes munkaszerződésében meghatározott munkahelyen van-e a felperes által betöltött munkakörhöz szükséges, képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör, melyet a kölcsönvevő cégnél nem vizsgálhatott, de egy 700 főt érintő létszámcsökkentés esetén nyilvánvalóan kizárt is volt.

[24] Az ítéltábla is megállapította ugyanakkor, hogy az alperes ezen jogszabályba foglalt kötelezettségén túl is terjeszkedett akkor, amikor nyilatkozata szerint egyéb szerződő partnereinél is megvizsgálta a tovább-foglalkoztatás lehetőségét és csak ennek hiányában döntött a munkaviszony felmondással történő megszüntetéséről. A perben a felperes nem hivatkozott arra, hogy lenne olyan munkahely, illetve munkakör, ami a jogszabályi feltételeknek megfelelt volna és így a tovább-foglalkoztatása biztosítható lett volna, de az általa megjelölt településeken való esetleges felajánlható munkavégzési hely - a korábbi munkaszerződése miatt - egyébként sem minősült volna a jogszabály szerint megfelelőnek, de az itt lévő munkakörökre a felperes nem is utalt. A felperes nem változó munkahelyen volt

foglalkoztatva, utolsó munkaszerződésmódosítása kifejezetten a gazdálkodó szervezetet jelölte meg munkahelyként.

[25] Rámutat az ítéltábla még arra, hogy a kölcsönzés megszüntetésénél a kölcsönvevő céget nem terheli semmilyen kötelezettség és korlát abban a tekintetben, hogy mely munkavállalók kölcsönzését szünteti meg, mely döntésére a kölcsönbe adó munkáltatónak sem lehet ráhatása. Így helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság azt, hogy az alperesnek sem joga, sem lehetősége és kötelezettsége sem volt közbenjárnia abban, hogy a felperes helyett más, nem védett korú munkavállaló kölcsönzését szüntesse meg a gazdálkodó szervezet, melynek következtében a felperes által hivatkozott Mt. 6. §-ának megsértése szóba sem jöhetett.

[26] Az ítéltábla mellőzte a felperesnek a gazdálkodó szervezetnél csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó megjegyzéseire való reagálást, tekintettel arra, hogy az elsőfokú eljárásban ebben a körben tényállítását már nem tartotta fenn, de egyéb iránt sem hivatkozott részletesen annak anyagi jogi szabályainak megsértésére. Az ítéltábla ehhez hozzáteszi, hogy a perben ez a körülmény annak fennállása esetén sem lett volna vizsgálható, tekintettel arra, hogy a felperes nem a gazdálkodó szervezetnél, hanem az alperesnél állt munkaviszonyban.

[27] Egyetértett az ítéltábla az alperesi ellenkérelemben foglaltakkal abban, hogy az elsőfokú eljárás során az alperes eleget tett a felmondás indokainak valósága és okszerűsége bizonyítási kötelezettségének, melynek során nem sértette meg a felmondásra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket.

[28] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a felmondás jogszerűségét, így az ítéltábla az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét – annak indokolásával egyetértve - a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[29] Az ítéltábla a Pp. 383. § (5) bekezdése, valamint Pp. 81-83. § alapján döntött a perköltség viseléséről, melynek mértékét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján a pertárgyértékhez igazítottan állapította meg, az alperesi képviselő nyilatkozatának megfelelően általános forgalmi adóval növelten.

[30] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, azonban a munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a feljegyzett 77 394 forint, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (3) bekezdése alapján az állam viseli.

Debrecen, 2021. március 30.

Dr. Tass Edina s.k. a tanács elnöke - előadó bíró, Dr. Gárdosi Judit s. k. bíró, Dr. Pribula László s.k. bíró

