



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.266/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Till Veronika ügyvéd (felp. képv. címe) által képviselt **Felperes1** (felp. címe) felperesnek – a Hauser Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe, ügyintéző: dr. Hauser Edit ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.815/2020/46. számú ítéletével szemben a felperes által 47. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 53.000 (ötvenháromezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 169.397 (százhatvankilencezer-háromszázkilencvenhét) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. május 16. napján meghozott 14.M.70.815/2020/46. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, amely a munkáltatói felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján 2.117.466 forint elmaradt munkabér, mint kár, továbbá az Mt.77.§-a alapján végkielégítés megfizetésére irányult.

[2] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2017. február 16. napjától végzett munkát munkaerőkölcsönzés keretében az alperesnél. A felek közötti munkaviszony létesítésére 2017. augusztus 16. napjától került sor, amely alapján az alperes védelmi ellenőr munkakörben foglalkoztatta a felperest.

[3] 2020 márciusától a koronavírus járvánnyal összefüggésben jelentősen lecsökkent a Repülőtér utasforgalma, ami alapvetően érintette az alperes tevékenységét.

[4] Az alperes 2022. (helyesen: 2020.) március 27-én bejelentette a Hivatal felé a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szándékát a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 74. §-a értelmében. Bejelentésében a munkaviszonyok megszüntetésének tervezett időpontját 2020. május 27. és 2020. július 27. napja között határozta meg. Ezt követően került sor konzultációra az alperes és az üzemi tanács között. A konzultáció eredményeképpen az alperes két ütemben tervezte végrehajtani a létszámcsoökkentést a 2020. május 31-ével kezdődő, illetve a 2020. június 30-ával kezdődő 30 nap alatt. Az érintett munkavállalókat 2020. április 6-án e-mailben tájékoztatta arról, hogy május végén csoportos létszámcsoökkentésre kerül sor.

[5] Az alperes 2020. március 18-án részmunkaidős igénylőlapot juttatott el a munkavállalóhoz, amely alapján a felperes munkaszerződése is módosult 2020. április hónapjára heti 20 órás munkaidőre. Az alperes ebben az időszakban egyéb kérdőíveket is eljuttatott a munkavállalók részére, ennek során a felperes kompetencia felmérő, továbbá a munkakörétől eltérő más munkakörök ellátására vonatkozó kérdőívet kapott.

[6] Az alperes a 2020. április 7-én kelt és aznap közölt felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A csoportos létszámleépítés előtt, 2020. március 1-je és 2020. május 30. között összesen 28 munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg. A felperes részére kibocsátott felmondás indoklása azt tartalmazta, hogy a járványügyi helyzet miatt kialakult jelentős forgalomcsökkenés tette szükségessé a munkaviszony megszüntetését. Az alperesi felmondás következtében a felperes munkaviszonya a felmondási idő leteltével 2020. május 14. napjával szűnt meg.

[7] Az elsőfokú bíróság az Mt. 7. § (1), (2) bekezdése és 64. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta a felmondás jogszerűségét. Kifejtette, hogy a felperes nem a felmondásban meghatározott indokok valóságát vitatta, hanem azt állította, hogy a jogviszonyát joggal való visszaélés okán nem a csoportos létszámcsoökkentés keretében szüntette meg az alperes.

[8] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnél a járványhelyzet miatt az ellátandó feladatok mennyisége csökkent, így az alperes folyamatosan szüntette meg a munkavállalók munkaviszonyát. A felperes részére közölt felmondást is a járványhelyzettel összefüggő repülőtéri forgalomcsökkenés indokolta, amit a felperes sem vitatott.

[9] Releváns tény volt továbbá, hogy az alperes csoportos létszámcsökkentésről határozott és ezzel kapcsolatban megkezdte a hatóság felé történő bejelentést. Az első bejelentésre 2020. március 27-én került sor. A felperes munkaviszonyának megszüntetése azonban ettől elkülönült. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntést ezért az alperesnek nem kellett közölnie a felperessel.

[10] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra hivatkozva kifejtette, hogy az átszervezés, adott esetben a szervezeti átalakítás, mint a létszámcsökkentést megalapozó munkáltatói intézkedés jogszerű indoka lehet a munkaviszony megszüntetésének. A felperes alappal nem vitathatta a felmondás alapjául szolgáló munkáltatói intézkedés célszerűségét vagy gazdaságosságát, mert ezek a körülmények kívül esnek a munkaügyi jogvita keretein. A bíróság nem bírálhatta felül a munkáltató vezetési döntése körébe tartozó kérdéseket és azt sem, hogy miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát szüntették meg.

[11] A 2020. március 6. és 2020. május 30. közötti időszak tekintetében nem lehetett alkalmazni a csoportos létszámcsökkentés Mt. 75. § (1) bekezdésében meghatározott szabályait, mivel az elbocsátott munkavállalók létszáma nem érte el a 30 főt.

[12] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemben előadottak alapján vizsgálta a joggal való visszaélés kérdését is.

[13] Részletesen ismertette a felperes feletteseinek címzett leveleit, melyek a munkatársakkal való személyes konfliktusokra, szakmai kérdésekre, ezek között a biztonsági szabályokra is kiterjedtek. Megállapította, hogy a felperes a munkaviszonya fennállása alatt több alkalommal jelentkezett a belső álláshirdetésekre, álláspályázatokra.

[14] A felmondás kibocsátásának és közlésének körülményeit illetően tanú2, tanú3, tanú1, tanú4, tanú5, munkavállaló3, tanú6 tanúvallomását értékelve megállapította, hogy a tanúk ellentmondásmentesen nyilatkoztak arra, hogy 2020 márciusában drasztikusan csökkent a repülőtér utasforgalma. A tervezett utasforgalom és a várt bevételek jelentős csökkenésével kellett kalkulálni, ezért az alperesnek költségcsökkentő intézkedéseket kellett megvalósítania. Ennek részeként a munkavállalók elbocsátásáról döntöttek. A tanúvallomások alátámasztották, hogy az alperesnél folyamatosan igyekeztek elemezni a változó helyzetet, az egyes központi intézkedéseket, a várható utaslétszámot. A csoportos létszámcsökkentést megelőzően ezért szükségesnek mutatkozott más intézkedések végrehajtása is.

[15] A fentiekre tekintettel „ésszerű” volt, hogy az alperes a tervezett csoportos létszámcsökkentésen kívül egy másik elbocsátásra irányuló döntést is hozott. Ez a döntés a

diszkrecionális jogkörébe tartozott, a jogszabályban biztosított lehetőséggel élve intézkedhetett a munkavállalók munkaviszonya megszüntetéséről. Mindkét esetben az alperes működésével összefüggő okból került sor a munkaviszonyok megszüntetésére. Lényeges volt azonban, hogy a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntés és a felperes, illetve további 27 munkavállaló elbocsátása, két külön döntés volt. Ennek célszerűsége pedig nem volt vitatható jelen munkaügyi perben. A felperes ezen túlmenően nem adta jogszabályi hivatkozással indokát annak, hogy az alperesnek mi alapján lett volna kötelezettsége a munkaviszonyát a csoportos létszámcsoökkentés folyamatában megszüntetni, vagy adott esetben később újra foglalkoztatni.

[16] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes feljegyzéseire, észrevételeire, leveleire az alperes minden esetben érdemben, a helyzet által megkívánt mélységben reagált. Ha kivizsgálás volt szükséges, azt is megtette. A felperes meg sem határozta a perben, hogy miben valósult meg a joggal való visszaélés, a jogellenes alperesi magatartás. Nem minősült joggal való visszaélésnek a munkatársakkal fennállt, kollégák közötti nézeteltérés, illetve az, hogy az alperes a működését a saját belső szabályzói, illetve a jogszabályok mentén alakította ki, függetlenül a felperes észrevételeitől. Önmagában az a tény, hogy a perben a felperes többször fordult írásban a feletteseihez és egy általa elkészített listára hivatkozott, szintén nem igazolta, hogy az alperes részéről erre negatív, elutasító válasz vagy akár megtorló intézkedés következett.

[17] Az elsőfokú bíróság a felperesi pályázatok elutasítása tekintetében sem találta megállapíthatónak a joggal való visszaélést. Az alperes a belső pályázatok során sztenderd értesítőleveleket alkalmazott. Ezek kiküldése során semmilyen megkülönböztetést nem tett az egyes munkavállalók, így a felperes esetében sem. Önmagában nem valósított meg joggal való visszaélést, hogy az egyes pozíciókra a felperes nem nyerte el a pályázatot.

[18] Az elsőfokú bíróság a felmondás közlésének körülményei kapcsán sem talált megállapíthatónak jogellenes munkáltatói magatartást. A konkrét esetben a tanúk vallomása alapján megállapította, hogy a munkáltató képviselői 2020. április 7-én közölték az összehívott munkavállalókkal a munkáltatói felmondás tényét, annak indokait. Az érintett munkavállalók a helyszínen átvették a felmondást, ezzel egyidőben tájékoztatást is kaptak az elszámolás mikéntjéről és a munkáltató képviselői igyekeztek a felmerülő kérdésekre választ, szükség esetén segítséget adni. A repülőtéri belépőkártyák elvételére azért került sor, mert a továbbiakban munkavégzési kötelezettség nem terhelte az érintett munkavállalókat, az elszámolások kapcsán pedig már nem volt indokolt a belépőkártya használata. Nem bizonyított, hogy a munkáltató képviselői arrogánsan vagy fenyegetően léptek fel, ezt egyik tanú vallomása sem támasztotta alá. A felperes ehhez képest olyan többlettényállítást nem adott elő, ami a joggal való visszaélés megállapítását lehetővé tenné.

[19] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem talált megállapíthatónak olyan hátrányt, amely valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, vagy a munkáltató ellenszenvén, a felperes munkáltatóval szemben fennálló véleménykülönbségen, konfliktuson, alá-, fölérendeltségből fakadó kiszolgáltatottságon alapul. A munkáltató szabadon választhatja

meg, hogy a törvény adta kereteken belül milyen módon szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, adott esetben csoportos leépítés keretében vagy azon kívül. A létszámcsökkentés valósága nem volt vitatott a perben, a joggal való visszaélést pedig a felperes nem bizonyította.

[20] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a végkielégítés megfizetésére irányuló kereseti kérelmet is, mert az Mt. 77. § (1), (2), (3) bekezdése alapján nem lehetett megállapítani a végkielégítésre jogosító legalább hároméves munkaviszony fennállását. A felperes 2017. február 15. és 2017. február (helyesen: augusztus) 16. között nem az alperessel, hanem a munkaerőkölcsonzó Kft.-vel állt munkaviszonyban. Az alperessel 2017. augusztus 17-től létesített munkaviszonyt, amely a felmondás időpontjáig, azaz 2020. április 7-ig nem érte el a hároméves időtartamot. A jogviszony fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontját kellett figyelembe venni.

A felperes fellebbezése

[21] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes marasztalását kérte, a 2.117.466 forint elmaradt munkabér, mint kár, továbbá a perköltségek megtérítése tárgyában.

[22] Fellebbezésében az Mt. 6. § és 7. §-a alapján továbbra is a joggal való visszaélés tilalma megsértését állította. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság e körben a bizonyítékokat nem vette figyelembe, illetve azokat tévesen értékelte. Az EH1999.41 számú elvi határozat kapcsán arra mutatott rá, hogy a munkáltató köteles tartózkodni attól, hogy a másik félnek indokolatlanul hátrányt okozzon, a szükséges tájékoztatást meg kell adni a másik félnek, illetve a saját korábbi magatartásával való szembekerülést is mellőzni kell. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság téves következtetésre jutott, amikor azt állapította meg, hogy az alperes a változó helyzetet értékelve folyamatosan szüntette meg az érintett munkavállalók munkaviszonyát. A felperes védelmi ellenőr munkakörben állt alkalmazásban, több tanú is megerősítette, hogy a repülőtérén lényegében egyik napról a másikra teljesen leállt az utasforgalom. Ebben a munkakörben tehát semmilyen ellátandó feladat nem volt 2020 márciusától. Szintén nem volt vitatott, hogy ugyanebben az időben, 2020. március 27-én az alperes bejelentette a Hivatal felé a csoportos létszámcsökkentésre irányuló szándékát, amit a Covid-19 világjárvánnyal, illetve annak következményeivel indokolt. Ezért téves volt az elsőfokú bíróság következtetése arról, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése elkülönült ettől az intézkedéstől. A két döntés oka ugyanaz volt, a Covid-19 világjárvány miatt az utasforgalom leállása.

[23] A felmondás azért volt jogellenes, mert a 2020 márciusi leállás idején, annak ellenére, hogy már nyilvánvaló volt a csoportos létszámcsökkentés indokoltsága, a felperest és néhány más munkavállalót az alperes még ezt megelőzően elbocsátotta anélkül, hogy indokát adta volna a csoportos létszámcsökkentés szabályai mellőzésének. Az így elbocsátott

munkavállalók munkaviszonya hosszabb ideig állt fenn, vagyis több idejük volt arra, hogy más munkáltatóknál megpróbáljanak elhelyezkedni. Ennek elmaradása jelentős érdeksérelmet okozott a felperesnek, ami egzisztenciális szempontból kedvezőtlen bánásmódot jelentett.

[24] Az elsőfokú bíróságnak tehát azt kellett volna vizsgálnia, hogy az eltérő bánásmódnak a felperes esetében mi volt az oka, a joggal való visszaélés törvényi követelményére figyelemmel. Az elsőfokú bíróság tévesen foglalt állást, hogy a felmondás indokának célszerűsége, a döntés gazdaságossága nem vizsgálható, hiszen a csoportos létszámcsökkentés mellőzése kifejezetten hátránnyal járt a felperesnek. A mellőzés okára az alperes jelen perben sem adott magyarázatot.

[25] A joggal való visszaélés tényét alátámasztotta több peradat. tanú3 üzemi tanács tag tanúvallomása egyértelműen azt erősítette meg, hogy azokkal a munkavállalókkal, köztük a felperessel, akiknek nem a csoportos létszámcsökkentés keretében, hanem korábban lett megszüntetve a munkaviszonya, az alperesnek valamilyen problémája volt és ez volt a felmondás mögöttes indoka. A tanú arra is nyilatkozott, hogy azon munkavállalók esetében, akik a csoportos létszámcsökkentés keretében lettek elbocsátva, az alperes akár a visszavétel szándékát is felvetette, viszont a 2020. áprilisában elbocsátott 20 munkavállaló esetében ez nem volt biztosított.

[26] tanú1 tanúvallomásában azt állította, hogy az érintett 20 fő munkaviszonya megszüntetésére a világjárvány egy ürügy volt. A felperes esetében a kritikus észrevételei egyértelműen zavarták a munkáltatót, hiszen több kifogása is volt, ezért rá problémás munkavállalóként tekintettek. Ezeket a releváns tanúvallomásokat az elsőfokú bíróság teljesen figyelmen kívül hagyta és ennek indokát sem adta.

[27] A tanúvallomásokkal azt is bizonyította, hogy a felmondások közlésére megalázó módon és stílusban, a joggal való visszaélést megvalósítva került sor. A felperessel szembeni ellenszenvre több körülmény utalt, amelyeket az elsőfokú bíróság nem vett figyelembe. E körben értékelni kellett a csoportos létszámcsökkentés mellőzését, azt, hogy nem volt lehetősége újra munkaviszonyt létesíteni az alperessel. A felperes előmeneteli lehetőségeit az alperes több alkalommal, indokolás nélkül megakadályozta, ez is azt igazolta, hogy problémás munkavállalónak tekintette.

[28] A felperes a fellebbezési eljárásban arra is hivatkozott, hogy a 2020. áprilisában elbocsátottak esetében a világjárvány csupán „egy ürügy volt arra, hogy munkaviszonyuk megszüntetésre kerüljön”. Vitatta az alperessel munkaviszonyban álló tanúk vallomását arra hivatkozva, hogy a tanúk nem voltak érdektelenek.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[29] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, mivel az elsőfokú bíróság megfelelően indokolt, megalapozott és érdemben helyes döntést hozott.

[30] Helyesen értékelte a jogviszony fennállásának az időtartamát, mivel a felperes 2017. augusztus 16. napjától állt munkaviszonyban az alperessel. Az Mt. 77. § és 214. § (1) bekezdése alkalmazásával, ezért végkielégítésre nem volt jogosult.

[31] Helyes következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság azzal kapcsolatban, hogy az alperesi felmondás nem ütközött a joggal való visszaélés tilalmába. Az alperes közölte a felmondás indokát, az eljárás nem minősült jogszabálysértőnek azért, mert nem a csoportos létszámleépítés keretében bocsátotta el a felperest.

[32] A 2020 tavaszán kialakult pandémiás helyzet forgalomcsökkenésre vezetett, emiatt kellett költségcsökkentő intézkedéseket hozni, napról-napra újraértékelve a kialakult helyzetet. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére ennek keretében került sor az elkerülhetetlen intézkedések részeként. A létszámcsökkentésre vonatkozó döntést az alperes anyavállalatának a felsővezetése hozta meg, az alperesi humán erőforrás csupán közvetítette azt az egyes szakterületek felé.

[33] A létszámcsökkentéssel kapcsolatos intézkedések fokozatosságát támasztotta alá az is, hogy 2020 márciusában kísérletet tett részmunkaidős foglalkoztatásokkal és önként vállalt távolléti megoldásokkal kezelni és enyhíteni a helyzetet. Azonban rövidesen világossá vált, hogy ezek az intézkedések nem lesznek elégségesek. A tanúk vallomása alátámasztotta a perbeli hivatkozásait. tanú4, tanú5, munkavállaló3 tanúvallomása a részmunkaidővel kapcsolatos intézkedések mellett arra is tartalmazott releváns adatot, hogy a kérdéses 20 fő munkaviszonya miért nem a csoportos létszámcsökkentés részeként lett megszüntetve. A tanúvallomásokat az elsőfokú bíróság helyesen értékelte az ítélete [45] pontjában.

[34] A felmondás okszerűségét, az indokok valóságát a felperes a perben nem vitatta. Nem minősült jogellenesnek, hogy nem a csoportos létszámcsökkentés keretében, hanem azt megelőzően került sor a munkaviszonya megszüntetésére. A két munkáltatói intézkedés ugyanis egymástól teljes mértékben elkülönült és az alperesnek jogszerűen volt lehetősége arra, hogy a csoportos létszámcsökkentést megelőzően felmondásokról döntsön. Igyekezett figyelemmel lenni arra, hogy a fokozatosan bevezetett intézkedésekkel a lehető legkevesebb munkavállaló munkaviszonyát kelljen megszüntetni. Erre tekintettel a felperes a fellebbezésében alaptalanul állította, hogy az elsőfokú bíróságnak ezen túlmenően is vizsgálnia kellett volna a felperes elbocsátása körülményeit. Ezzel szemben a felperes semmilyen jogi indokot, jogszabályi hivatkozást nem közölt arra, hogy az alperesnek mi alapján volt kötelezettsége a csoportos létszámcsökkentés keretében elbocsátani.

[35] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében tanú3, tanú2 és tanú1 tanúvallomására a joggal való visszaélés alátámasztása körében. A tanúk semmilyen konkrét problémára nem tudtak nyilatkozni. tanú4 és munkavállaló3 vallomásából megállapítható volt, hogy az áprilisban elbocsátott 20 fő munkavállaló nem volt problémásnak minősítve, semmilyen mögöttes indoka nem volt az elbocsátásoknak. A tárgyalásokon a tanúk a felperes kifejezett rákérdezésére sem tudtak a keresetet alátámasztó nyilatkozatot tenni. A felperes téves következtetéseket vont le az elbocsátottak esetleges további foglalkoztatásával összefüggésben is, mert a csoportos létszámleépítés semmilyen kapcsolatban nem állt azzal, hogy a későbbiekben, kiket foglalkoztattak újra.

[36] A felperes a panaszait illetően sem bizonyította a joggal való visszaélés körében tett előadásait. felp. felettese a közvetlen felettese minden észrevételére, panaszára támogatóan reagált, a felvetéseit nem hagyta szó nélkül, igyekezett segíteni a kollégákkal való konfliktusok megoldásában is. Semmilyen ellenszenv, ellenérzés vagy rosszallás nem mutatkozott meg a felperes irányában, ezt egyetlen bizonyíték sem támasztotta alá. Emiatt arra sem lehetett alappal következtetni, hogy a munkaviszony megszüntetése a felperesi magatartás retorziója volt.

[37] tanú3 tanúvallomása sem támasztotta alá a felperesi hivatkozásokat. A tanú pusztán arra nyilatkozott, információja volt arról, hogy probléma volt az áprilisban elbocsátott 20 munkavállalóval. A tanú azonban nem tudta megjelölni, hogy kitől származik az információja és egyéb konkrétumot sem adott elő. tanú2 vallomása sem tartalmazott semmilyen konkrétumot. tanú1 tanú pedig a szubjektív értékeléseit adta elő, semmilyen konkrét adat, tény, körülmény a vallomásából nem volt megállapítható.

[38] Önmagában az a körülmény, hogy a felperes munkaviszonya nem a csoportos létszámcsökkentés körében lett megszüntetve, nem tekinthető az alperesi állítólagos ellenszenv bizonyítékának. Nem volt elzárva attól a felperes, hogy a repülőtéri forgalom helyreállítását követően ismételten munkaviszonyt létesítsen az alperessel. Az alperes a pályázatok elbírálása során ugyanolyan módon járt el, mint a többi munkavállaló esetében, a belső eljárási szabályzatokat maradéktalanul betartva. A felperest ugyanolyan módon és tartalommal értesítették a pályázat eredményéről, mint a többi sikertelen pályázót. Önmagában az a tény, hogy a felperes az egyes pozíciókra nem lett kiválasztva, nem valósít meg visszaélésszerű joggyakorlást a munkáltató részéről.

[39] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében vitatta, hogy az elbocsátás körülményei megalázóak voltak, e körben is fenntartva az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, részletesen hivatkozva a tanúvallomásokra. A felmondás közlésében részt vevő munkavállalók mindenben a jogszabályok és a belső szabályzatok szerint jártak el, korrekt tájékoztatást adtak, igyekezve minden segítséget megadni az érintett munkavállalóknak. A repülőtéri belépőkártyák elvétele is az igazodott az eljárási rendhez. Munkavégzési

kötelezettség már nem terhelte a munkavállalókat, az elszámolásokhoz pedig már nem volt szükség a belépőkártyára.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[40] A felperes fellebbezése alaptalan.

[41] A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdése értelmében az elsőfokú ítélet végkielégítés iránti keresetet elutasító rendelkezését, erre irányuló fellebbezés hiányában nem érintette.

[42] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában a kereseti kérelemhez igazodó, szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helyes értékelésével érdemben megalapozott döntést hozott.

[43] A másodfokú bíróság a fellebbezésben foglaltak alapján nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására az alábbiak szerint.

[44] Peradat, hogy az alperes a 2020. április 7. napján kelt felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, indokolásként a kialakult Covid-19 járványhelyzet miatt bekövetkezett jelentős forgalomcsökkenésre hivatkozott. Az alperes ugyanezzel a járványhelyzettel összefüggésben csoportos létszámcsökkentésről is döntött, amely szándékáról 2020. március 27-én tett bejelentést a Hivatal részére. A szükséges egyeztetések lefolytatását követően az alperes a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről is bejelentést tett az illetékes hatóság részére, amit két ütemben tervezett végrehajtani 2020. május 31-ei kezdőnappal 30 nap alatt, illetve 2020. június 30-ával kezdődő 30 napos időtartamban. A felperessel együtt 28 fő munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetésére a csoportos létszámcsökkentést megelőzően került sor, ezen belül 2020. április 7. napján 20 munkavállalóval, köztük a felperessel közöltek felmondást.

[45] A fenti tényekre figyelemmel abban a kérdésben kellett állást foglalni, megállapítható volt-e az Mt. 7. §-ával ellentétes alperesi eljárás azzal összefüggésben, hogy a felperes jogviszonyának a megszüntetésére nem a csoportos létszámcsökkentés keretében, hanem még azt megelőzően került sor. A felperes fellebbezésében azt állította, hogy a járvány okozta helyzet csupán „ürügy” volt az elbocsátására a csoportos létszámcsökkentést megelőzően, valójában problémás munkavállalónak tekintették a munkaviszonya alatt közölt felvetései, kérdései, a kollégákkal való konfliktusok miatt. Emiatt került sor a pályázatai elutasítására is. Azt is állította, hogy nem volt fokozatosság az alperesi intézkedések során, mert az

utasforgalom 2020. márciusában szinte teljesen megszűnt, ezért a munkakörében ellátandó feladat sem volt.

[46] Az alperes tanú⁴ biztonsági ellenőrzési vezető, munkavállaló³ HR vezető és tanú⁶, az anyavállalat HR munkatársa tanúvallomásaival megfelelően igazolta, hogy többlépcsős intézkedéssorozat történt a 2020 tavaszán kialakult rendkívüli helyzetben. Ennek részeként részmunkaidőre vonatkozó megállapodást kötöttek a munkavállalókkal. Nem volt vitatott, hogy az alperes első intézkedései között a próbaidő alatt álló munkavállalók munkaviszonyát is megszüntette. A felperes ezért alaptalanul vitatta a fellebbezésében a fokozatosan megvalósuló költségcsökkentő intézkedések meghozatalát. A tanúk vallomása azt is alátámasztotta, hogy az alperes vezetése a csoportos létszámcsökkentéstől függetlenül, az azonnali intézkedések részeként döntött arról, hogy 20 fő munkaviszonyát megszüntetik még az első ütemezés előtt. A létszámcsökkentés gazdasági indokoltsága, az ezzel kapcsolatos döntés helyessége pedig a munkaügyi perben nem volt vitatható. A felperes a perben meghallgatott tanúk elfogultságára is alaptalanul hivatkozott. A bíróságok következetes gyakorlata szerint önmagában a munkaviszony fennállásából nem következik, hogy a tanú nem érdektelen és a vallomása nem értékelhető bizonyítékként (Kúria Mfv.III.10.584/2017/4., Mfv.I.10.014/2009/3.)

[47] Az Mt. 73. § (2) bekezdése értelmében a csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését 30 napos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. A (3) bekezdés értelmében a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

[48] A fenti rendelkezésből az következett, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása tekintetében az érintett munkavállalói létszámot a munkáltató ütemezésében meghatározott utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve a közös megegyezésre irányuló megállapodás megkötésétől számított 30 napon belüli újabb felmondások, illetve megállapodások tekintetében kell figyelembe venni. Ezért a csoportos létszámcsökkentés időbeli ütemezését megelőző elbocsátások, így a felperes részére kibocsátott felmondás a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben nem volt figyelembe vehető. A felperes konkrét jogszabályi érvelést nem is adott elő a körben, mely jogszabályból következik, hogy a csoportos létszámcsökkentés ütemezését megelőzően nem kerülhet sor munkaviszonyok megszüntetésére.

[49] Mindezekre tekintettel helytálló volt az elsőfokú bíróság érvelése azzal kapcsolatban, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés elkülönült a 2020. áprilisi felmondásokra vonatkozó döntéstől, függetlenül attól, hogy ebben az időpontban már megkezdődött az Mt. 75.§-ban meghatározott hatósági értesítéssel kapcsolatos eljárás.

[50] Az Mt. 7. § (1) bekezdése értelmében 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. Joggal való visszaélés megállapítására abban az esetben van lehetőség, amennyiben a vitatott intézkedés formálisan jogszerű. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjában kifejtettek értelmében a joggal való visszaélés bizonyítása az erre hivatkozó felet terheli. Jelen esetben a felperest terhelte a Pp. 265.§ (1) bekezdése értelmében az általa e körben előadottak valóságának bizonyítása. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértése nélkül vonta le a következtetést arról, hogy a felperes nem bizonyította a kereseti hivatkozásait.

[51] A felperes levelei, kollégáira vonatkozó panaszai, a követendő protokollal, biztonsági kérdésekkel kapcsolatos észrevételei, illetve az ahhoz kapcsolódó alperesi magatartás kapcsán nem lehetett megállapítani az Mt. 7.§-a megsértését. A felperes panaszaira, észrevételeire a felettese reagált, a szükséges tájékoztatásokat megadta és együttműködő volt. A felperes a levelezés tényén kívül ezzel kapcsolatosan konkrétumot sem adott elő. Önmagában a munkavállaló észrevételei tényéből nem következik ugyanis, hogy ezzel kapcsolatban valamely jog által tiltott szándék áll fenn a munkáltató intézkedései hátterében.

[52] A felperes nem bizonyította, hogy a levelei, felvetései, kérdései miatt „problémás” munkavállalónak tekintették és ezért került sor joggal való visszaélésként a csoportos létszámcsökkentést megelőzően az elbocsátására. tanú3 tanúvallomása konkrétumokat nem tartalmazott, hasonlóan tanú2, illetve tanú1 vallomásához, akik alapvetően a szubjektív véleményükről nyilatkoztak.

[53] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte továbbá az alperesi álláshelyekre kiírt pályázatokkal kapcsolatos bizonyítás adatait is. A cégen belüli pályázatok elbírálásával, a pályázatokon részt vett személyek értesítésével kapcsolatban nem lehetett olyan következtetést levonni, ami a felperessel szembeni joggal való visszaélés megállapítását lehetővé tenné. Önmagában az a tény, hogy a felperes eredménytelenül pályázott szintén nem teszi lehetővé munkáltatói jogsértés megállapítását.

[54] A fentiekre tekintettel az ítéltábla a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alkalmazásával az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[55] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a Pp. 82. §, 83. §-a értelmében köteles a pernyertes alperes felszámított perköltségének a megtérítésére. Az alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdésére hivatkozva 53.000 forint + áfa összegben számította fel a másodfokú perköltségét. Ez összhangban volt a fellebbezett pertárgyértékkel, ezért a másodfokú bíróság ez alapján marasztalta a felperest.

[56] A felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült a Pp. 525. § (1) bekezdése értelmében. Erre tekintettel az őt terhelő fellebbezési, illetve elsőfokú eljárási illetéket az elsőfokú ítéletben megjelölt téves jogszabályi hivatkozással szemben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3.§ (1) bekezdés d) pontja és a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[57] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja értelmében tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2023. február 21.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

előadó bíró

dr. Szalai Beatrix

bíró