



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e**

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.144/2022/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

Dr. Hajdu Edit bíró

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes: felperes1

cím1

A felperes képviselője: Dr. Polgár Péter ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes1

cím3

Az alperes képviselője: Paulicska Ügyvédi Iroda

cím4

ügyintéző: dr. Paulicska Tamás ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.151/2022/6.

Az elsőfokú bíróság határozata

Fővárosi Törvényszék 3.M.71.303/2020/44.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.151/2022/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az esedékesség napjáig az államnak az Állami Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlájára 144 870 (száznegyvennégyezer-nyolcszázhetven)

forint meg nem fizetett felülvizsgálati eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2018. május 14-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel titkárnő munkakörben. Szintén ilyen munkakörben foglalkoztatta a munkáltató személylt is. A munkakörbe tartozó feladatok közé tartozott a bejövő levelek érkeztetése, a telefonos ügyintézés, az adminisztrációs tevékenységek, a közbeszerzési pályázatok összekészítése, feltöltése, illetve szükség esetén egymás helyettesítése. 2020. március 12-én a felperes keresőképtelenné vált, mellyel kapcsolatban a felperes és az ügyvezető között több üzenetváltásra került sor a távollét várható időtartamáról.

[2] A felperes 2020. április 16-án írásban tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy 2020. április 20-tól keresőképes lesz és várja a munkáltató utasítását. A munkáltató aznap írásban kérte a felperest, hogy április 20-án 10 órára jelenjen meg a munkavégzés helyén. A megjelölt időpontban a munkáltató felmondást közölt a felperessel, munkaviszonyát 2020. május 21-ével megszüntette. A felmondás indokolása azt tartalmazta, hogy „... az elmúlt időszak eseménye arra kényszerítette cégünket, hogy a munkaerőforrásait – azaz a létszámot - csökkentse, a megrendelés állomány és a bevételek elmaradása miatt...”. Mivel a felperes a felmondás átvételét megtagadta, a munkáltató postai úton kézbesítette azt. A munkáltatói igazolásokat 2020. június 4-én, az időarányosan járó munkabért 2020. június 11-én fizette ki.

[3] 2020. május 26-án a munkáltató álláshirdetést rendelt meg a SzF Facebook oldalon. A hirdetés 2020. május 28-án jelent meg és ezzel egyidőben az ÁL Facebook oldalon is ilyen hirdetést tett közzé a munkáltató, melyben a felperes által ellátott feladatokkal egyező adminisztratív munkakörre keresett részmunkaidőre munkatársat. A 2020. május 28-án megjelent álláshirdetések alapján 2020 júniusától a felperes munkakörével egyező munkakör ellátására a munkáltató részmunkaidős munkaviszonyt létesített.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[4] A felperes állította, hogy munkaviszonyát az alperes jogellenesen szüntette meg, és ezért 2 020 190 forint kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest a késedelmi kamat megfizetése és a perköltség viselése mellett. Arra hivatkozott, hogy a felmondás indokolása nem volt valós, világos és okszerű, ezért az jogellenes. Érvelése szerint bevételecsökkenés nem következhetett be a cégnél, ebben az esetben ugyanis nem lett volna folyamatos a munkaerőfelvétel. Távolléte alatt a két ügyvezető többször jelezte számára, hogy sok a munka, távmunkára szeretnék volna rábírní őt. A felmondás indoka valótlansága mellett a cég által ebben az időszakban megnyert jelentős összegű közbeszerzési pályázatok is szólnak. Előadta, hogy munkaviszonya megszűnését követő pár napon belül a munkáltató adminisztratív munkakörre részmunkaidős állást hirdetett. Állította, hogy az alperes megsértette a joggal való visszaélés tilalmát is.

[5] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségeiben való marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy a járványügyi helyzet nagyban érintette a munkáltató tevékenységét is. Jelentősen csökkent a cég árbevétele, ezért vált szükségessé a létszámleépítés. Az adott

időszakban hétről hétre változtak az események, nem voltak tervezhetőek a bevételek, ezért nagyon gyors és hatékony intézkedésekre volt szükség. Érvelése szerint az átszervezés a munkáltató mérlegelési körébe tartozott, a felmondás közlésekor a felmondás indoka valós volt és nem teszi jogellenessé intézkedését az a körülmény, hogy a felperes munkaviszonya megszűnését követően új munkavállalót alkalmazott.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[6] A Fővárosi Törvényszék 3.M.71.303/2020/44. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 127 000 forint perköltség megfizetésére azzal, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli. Megállapította, hogy a felmondás indoka kellően világos volt, az „elmúlt időszak eseményeire” történő hivatkozás nyilvánvalóan a Covid-19 járvány hatásaira vonatkozott.

[7] Azt vizsgálta, hogy a felmondásban közölt indok a felmondás közlésekor fennállt-e, és 2020. április 20-án ténylegesen megvalósult-e létszámcsökkentés az alperesnél. Álláspontja szerint az a bírói gyakorlat, amely alapján a felmondást követő 5-6 hónap időszakának vizsgálata a felmondási indok fennálltát, a Covid-19 járvány okozta helyzetben nem volt irányadó és alkalmazható. Mivel a felmondásra „minden szempontból rendkívüli helyzetben” került sor, a felmondás jogszerűségét nem befolyásolta, hogy pár nappal a munkaviszony megszüntetését követően a munkáltató a felperessel egyező munkakör ellátására álláshirdetést tett közzé. A munkáltatótól nem volt elvárható, hogy akár félévre előre kalkulálja a munkavállalói létszámot.

[8] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7. §-a megsértése körében értékelte azt a körülményt, hogy 2020. március 2. és 2020. június 7. között ténylegesen egy személy látta el a titkárnői feladatokat. A másik titkárnő május végén kezdte el azt érezni, hogy megnőtt a munka mennyisége, így a rendeltetésellenes joggyakorlást nem igazolta a felperes. A bíróság megállapítása szerint a munkáltatónak nem volt kötelezettsége új munkakört felajánlani a felperes számára és nem tudta igazolni azt, hogy a munkáltató valós célja személyének eltávolítása volt.

[9] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.151/2022/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg kártérítés címén a felperesnek 1 448 760 forintot és késedelmi kamatát, valamint 43 500 forint elsőfokú, és 21 950 forint másodfokú perköltséget, továbbá 86 925 forint eljárási és 115 900 forint fellebbezési illetéket azzal, hogy a felperest terhelő 34 285 forint eljárási és 45 714 forint fellebbezési illetéket az állam viseli. Helytállónak értékelte az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy az alperes által közölt felmondás indoka megfelelt a világosság követelményének.

[10] Kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felperes munkaviszonya 2020. május 21-én szűnt meg, néhány nappal később, 2020. május 28-án pedig az alperes a felperessel azonos munkakör betöltésére álláshirdetést adott fel és 2020 júniusától részmunkaidőben új munkavállalót alkalmazott.

[11] Megállapította, hogy a 2020 tavaszán történt átmeneti korlátozások és a járványhelyzet következményei nem alapozhatták meg a jogszabály értelmezésén alapuló bírói gyakorlat mellőzését. Kifejtette, hogy az alperes perbeli nyilatkozatai ellentmondásosak voltak, mivel az ellátandó feladatok csökkenését állította, azonban kizárólag a felperes által ellátott munkakörben és lényegében a felmondás kibocsátásának időpontjára vonatkozóan járt mindez jogkövetkezménnyel.

[12] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság tévesen alkalmazta az Mt. 7. §-át is. A felperes elsősorban a felmondás okszerűségét vitatta az új munkavállaló foglalkoztatására tekintettel és a felperes munkaviszonya megszűnését követő rövid időn belül történő újabb foglalkoztatási jogviszony létesítését a felmondás okszerűsége körében kellett volna vizsgálnia. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az Mt. 82. §-a alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit alkalmazta.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[13] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria azt helyezze hatályon kívül és hozzon a jogszabályoknak megfelelő új határozatot, illetve szükség esetén utasítsa új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára a másodfokú bíróságot és marasztalja a felperest a perköltségben. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 279. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 64. § (2) bekezdését és 66. § (2) bekezdését.

[14] Nem mellőzte az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatot, amikor a BH2000.225 számú eseti döntésre tekintettel kifejtette, hogy a rendes felmondás valós és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. Érvelése szerint a BH2007.135 számú eseti döntés tényállása is eltér a perbeli esettől, mivel a hivatkozott ügyben a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót. Ennek megfelelően a másodfokú bíróság téves következtetésre jutott a felhívott bírósági határozatokból az okszerűség körében, amelyek szintén azt támasztják alá, hogy a felmondás okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. A bíróságnak a munkaviszony megszüntetését megelőző munkaerő mozgást kellett volna így vizsgálni a felmondás okszerűségének vizsgálata során. A perbeli esetben az új munkaerő bevonására a felmondás közlését követően került sor.

[15] Előadta, hogy átcsoportosították az adott időszakban a feladatokat, és a kiadások csökkentése érdekében megszürték a feltétlenül szükséges kiadásokat és az adminisztrációs feladatok ellátásra nem kívántak két teljes munkaidős titkárnőt foglalkoztatni. 2020 májusában azonban az állami megrendelések ismét elindultak, ezért vált szükségessé az adminisztrációs munkakörben a részmunkaidős foglalkoztatás visszaállítása. A másodfokú bíróság a munkáltató egyéni mérlegelési körébe eső, s a bíróság által nem is vizsgálható döntésről foglalt állást ítéletében. Iratellenesnek ítélte azt a megállapítást, hogy a perben tett nyilatkozataik ellentmondásosak voltak.

[16] Az alperes érvelése szerint a feladatoknak a munkavállalók közötti más módon történő felosztása nem teszi jogellenessé a felmondást. Az átszervezés, létszámleépítés célszerűsége, gazdaságossága pedig nem vitatható. A másodfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütköző módon értékelte a bizonyítékokat, illetve azokat nem is vette figyelembe.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[17] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[18] Az alperes felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy a jogerős ítélet sérti a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat. E rendelkezés szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése alapján állapítja meg.

[19] A Kúria töretlen gyakorlata értelmében a bizonyítékok mérlegelésén alapuló ítélet felülvizsgálattal eredményesen akkor támadható, ha a bizonyítékok mérlegelése okszerűtlen vagy iratellenes volt. A felülvizsgálati eljárás keretében a bíróság mérlegelési körébe tartozó kérdés általában nem vizsgálható, és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére. A felülvizsgálat csak arra szorítkozhat, hogy a mérlegelés körébe vont adatok, tények értékelése körében nem történt-e nyilvánvalóan helytelen következtetés. Az erre alapított felülvizsgálati kérelem akkor lehet eredményes, ha a jogerős ítéletben megállapított tényállás iratellenes, illetőleg a bíróság a bizonyítékokat, azok egybevetése során nem a maguk összességében értékelte és ennél fogva a megállapított tényállás nyilvánvalóan okszerűtlen, vagy lényeges logikai ellentmondást tartalmaz.

[20] A Kúria álláspontja szerint a jogerős ítélet ilyen jellegű eljárási fogyatékoságban nem szenved. Helytállóan mutatott rá a felülvizsgálati kérelem, hogy a jogerős ítélet 35. pontjában tévesen rögzítette azt, hogy a felperes munkaviszonya 2020. április 21-én szűnt meg és néhány nappal később, 2020. április 28-án az alperes azonos munkakörben álláshirdetést adott fel. Mindez azonban elírásnak tekinthető, valójában a felperes munkaviszonya a vele 2020. április 20-án közölt felmondás alapján 2020. május 21-ével szűnt meg, és az álláshirdetés 2020. május 28-án jelent meg a SzF Facebook oldalon és az ÁL Facebook oldalon. Ezeket az adatokat a másodfokú ítélet 4. és 5. pontja is eszerint rögzítette, és a másodfokú bíróság a helyes tényállásban rögzített adatok alapján bírálta el a felperes kereseti kérelmét.

[21] Tévesen állította az alperes azt is, hogy a másodfokú bíróság által értékelt eseti döntések, melyek az egységes bírói gyakorlatot támasztják alá, eltérő tényálláson alapultak. A felülvizsgálati érvelésben is hivatkozott Mfv.II.10.474/2006/3. számú ítélet tényállásában a bíróság azt rögzítette, hogy nemcsak a perrel érintett munkavállaló munkaviszonya megszüntetését megelőzően került sor új munkavállaló alkalmazására, hanem azt követően is. A létszámleépítés ellenére újabb a felperessel azonos vagy ahhoz hasonló munkakörre munkaviszonyt létesített a munkáltató és így nem volt megállapítható a létszámcsökkentésre hivatkozó felmondási indok okszerűsége.

[22] A felmondás indokának annak indokolásából világosan ki kell tűnnie, és annak valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tetőnek kell bizonyítania [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az okszerűség követelménye azt jelenti, hogy jogszerű felmondási indokként csak olyan tény, körülmény hozható fel, amelyből következik a munkaviszony megszüntetése, a munkaviszony megszüntetését megalapozó indoknak olyan súlyúnak kell lennie, amely következtében az adott jogviszony nem tartható fenn.

[23] Arra helyesen hivatkozott a felülvizsgálati kérelem, hogy a felmondás indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. A létszámcsökkentési indok valóságának és okszerűségének szempontjából azonban nem elég csupán az érintett munkavállaló munkaviszonya felmondással való megszüntetése időpontjában fennállnia. Egységes abban a bírói gyakorlat, hogy nem hagyható figyelmen kívül a felmondás közlését megelőző, illetve azt követő időszakban bekövetkező munkaerőmozgás, különösen a felmondási indok okszerűsége megítélésénél (Mfv.II.10.474/2006/3.; Mfv.I.10.224/2006/1.; Mfv.I.10.837/2010/4.; Mfv.II.10.958/2011/7.). Ennek megfelelően nem tekinthető okszerűnek a létszámcsökkentésre alapított felmondás, amennyiben a munkavállaló munkájára a továbbiakban is szükség van és a helyére rövid időn belül új munkavállalót kell felvenni.

[24] Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság azt is, hogy a munka intenzitásában bekövetkező rövid átmeneti változás, és annak következtében a munkavállalói létszám rövid időközönként történő változtatása nem alapozhatja meg a létszámcsökkentés megállapítását és a létszámbővítés tényét. A másodfokú bíróság nem az adott intézkedés célszerűségét,

hanem a felmondási indok okszerűségét vizsgálta, melyet az alperesnek kellett volna bizonyítania.

[25] A perbeli esetben a felperes munkaviszonya 2020. május 21-én szűnt meg és egy héttel később már álláshirdetést adott fel az alperes az adott munkakör betöltéséhez szükséges munkaerő felvételére, majd röviddel ezt követően a felperes által ellátott feladatokra újabb munkaviszonyt létesített. Mindezekből megállapítható, hogy a létszámcsökkentésre hivatkozó munkaviszony megszüntetés nem volt okszerű, így kellő alappal jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy az alperesi felmondás jogszabályba ütközött. Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[26] A Kúria a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pervesztes alperest kötelezte a felperes ügyvédi munkadíja megfizetésére. A Kúria a felperes által számított ügyvédi munkadíjat a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, valamint (6) bekezdése alapján állapította meg, figyelemmel az érdemben elvégzett ügyvédi tevékenység mértékére.

[27] Mivel a per tárgyi költségfeljegyzéses volt a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a pervesztes alperes a Pp. 101. § (1) bekezdése, illetve 102. § (1) bekezdésére figyelemmel köteles megfizetni.

[28] A Kúria tájékoztatja az alperest, hogy

- az illetéket az Állami Adó- és Vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie,
- az illeték megfizetése a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé,
- a megfizetés során közleményként fel kell tüntetni: a Kúria megnevezését, a kúriai ügyszámot, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[29] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2023. február 8.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró