



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.012/2025/5.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Jörös Tibor ügyvéd (Cím15) és dr. Nemes Gábor ügyvéd (Cím15) által képviselt Felperes (Cím3) felperesnek, a dr. Rátky Miklós ügyvéd ügyintézésével együtt a Rátky és Társa Ügyvédi Iroda (cím16) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperessel szemben munkaviszony megszüntetése miatt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.186/2023/25. számú ítélete ellen az alperes 26. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napig fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlája javára 21 573 (huszonegyezer-ötszázhetvenhárom) Ft feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illeték megfizetése során az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes (korábbi nevén (FELPERES KORÁBBI NEVE 2015. december 22. napjától 2023. május 15. napjáig állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel és annak jogelődjénél takarítói munkakörben, teljes munkaidőben. Az alperes a felperes munkaviszonyát a 2023. március 30. napján kelt – másnap az átvétel megtagadása miatt közöltnek tekintendő – munkáltatói felmondással, 45 napos felmondási idő alkalmazásával szüntette meg, a felperest a felmondási idő teljes időtartamára mentesítve a munkavégzési kötelezettsége alól. A felperes munkaviszonya 2023. május 15. napján szűnt meg.

[2] A felmondás a következő indokolást tartalmazta: „A társaság gazdasági okokból átszervezésre kényszerül. Az átszervezés érinti a munkavállaló munkakörét is. Az átszervezésre a munkaszervezet hatékonyabbá tétele és a munkakörök racionalizálása miatt

volt szükség, ezért a munkavállalónak a jövőben sem eredeti, sem más munkakörben nem tudjuk a foglalkoztatását biztosítani.”

[3] Az alperes takarítási divízióját (IGAZGATÓ) vezeti, és ezen divízió körébe tartozik egyebek mellett a MÁV Zrt. utasforgalmi és üzemi területeinek takarítása is. A felperes az alperes debreceni régiójához (vezette: RÉGIÓVEZETŐ) tartozó (HELYSÉG 1)i területen ún. MÁV üzemi külsős területeken takarított, ahol nincs utasforgalom. A (HELYSÉG 1)i területen az alperes érdekkörében eljáró CSOPORTVEZETŐ volt a területvezető, aki az alperessel vállalkozási jogviszonyban áll, és az alperes takarítói felett – így a felperes esetében is – ő gyakorolta az egyéb munkáltatói jogkört. CSOPORTVEZETŐ volt a mátészalkai területen is a csoportvezető. A (HELYSÉG 1)i területen dolgozó takarítók kizárólag CSOPORTVEZETŐön keresztül kapcsolódtak az alpereshez, a munkáltatói jogkört az alperes HR vezetője gyakorolta.

[4] A MÁV Zrt. Pályavasúti Területi Igazgatóság debreceni szervezeti egysége a perrel érintett munkaterületek kapcsán az alperessel fennálló keretszerződés alapján havi gyakorisággal rendelte meg a takarítási munkát. 2023. februárjában a debreceni régió területén 72 572 846 Ft + áfa megrendelési érték került lehívásra, ami 2023. márciusára lecsökkent 60 183 287 Ft + áfa összegre, mert a MÁV Zrt. az egyes takarítandó területek kapcsán gyakoriság-csökkentést vezetett be: a heti ötszöri takarítás három, míg a heti háromszori takarítás egy alkalomra redukálódott. Erről tudomással bírt az alperes (HELYSÉG 1)i területen dolgozó takarítóinak egy része, köztük a felperes is.

[5] Az alperes Debreceni Igazgatósága tekintetében ez a 2023. márciusától bekövetkezett tartós megrendelés-csökkenés az jelentette, hogy a (HELYSÉG 1)i területen 7%-kal csökkent a takarítandó területek nagysága (448 562 m²-ről 415 035 m²-re), míg ezen belül az üzemi külsős területekre vonatkoztatva 77%-os volt a csökkenés. Ennek hatására a divízió igazgatója 2023 márciusában létszámcsökkentésről döntött a bevételecsökkenés miatt szükségessé vált költségsökkentés érdekében; a döntésről nem készült írásbeli dokumentum. A létszámcsökkentés kapcsán arra kérte a kollégákat, hogy egyrészt gazdaságossági szempontok érvényesüljenek – ezen belül konkrétabb előírásokat nem fogalmazott meg –, másrészt pedig azt, hogy a kétkeresős család mindkét tagját ne érintse az elbocsátás. A divízió vezetősége és a régióvezető, továbbá a régióvezető és a területi vezető közötti írásos egyeztetésre nem került sor a kiválasztási folyamat során, kizárólag szóban történt a kommunikáció.

[6] Sem a divízió igazgatója, sem a régióvezető nem határozott meg konkrétabb előírásokat annak kapcsán, hogy mi legyen az elbocsátással érintett dolgozók kiválasztási szempontja. A perbeli esetben CSOPORTVEZETŐ tett javaslatot arra, hogy a (HELYSÉG 1)i területen ki legyen az a 8 fő, míg a mátészalkai területen ki legyen az a 2 fő, akiket érint a létszámleépítés. A területvezető javaslatát a régióvezető változtatás nélkül elfogadta és felterjesztette, ami alapján a központi iroda elkészítette a felmondásokat, azokat a munkáltatói jogkör gyakorlójának meghatalmazottja írta alá. Az írásbeli felmondásokat a területvezető kísérelte meg átadni személyesen az érintett dolgozóknak.

[7] A (HELYSÉG 1)i területen a felperes (HELYSÉG 2)i lakos, (MUNKAVÁLLALÓ 1) (HELYSÉG 3)i lakos, (MUNKAVÁLLALÓ 2) (HELYSÉG 1)i lakos, tanú10 (HELYSÉG 1)i lakos, (MUNKAVÁLLALÓ 3) (HELYSÉG 4)i lakos (pert indító munkavállalók), továbbá (MUNKAVÁLLALÓ 4), (MUNKAVÁLLALÓ 5) és (MUNKAVÁLLALÓ 6) munkaviszonyának megszüntetésére került sor az átszervezésre hivatkozással. A felperes, továbbá (MUNKAVÁLLALÓ 3), (MUNKAVÁLLALÓ 1), (MUNKAVÁLLALÓ 2), tanú10 a (SZAKSZERVEZET) volt tagja, míg (MUNKAVÁLLALÓ 4) és (MUNKAVÁLLALÓ 6) a (SZOLIDARITÁS) tagjai voltak.

[8] A felperes és a területi vezető a munkakapcsolaton túl 2017-től 2020-ig élettársi kapcsolatban is álltak egymással, mely élettársi kapcsolat a területi vezető álláspontja szerint a felperes italozó életmódja és agresszivitása, míg a felperes szerint a területi vezető hűtlensége miatt ért véget. A felperes 2021 júniusától létesített új párkapcsolatot tanú9tel, akivel 2023. március 17-én házasságot kötöttek. A területi vezető és a felperes között rendszeresek voltak a konfliktusok, több munkatárs is tanúja volt a rendszeres veszekedésüknek, amely magánéleti és munkahelyi konfliktusokon is alapult. A felperes ilyenkor – és volt, hogy a területi vezető háta mögött is – trágár szavakkal illette a területi vezetőt. A területi vezető a felperesre ritkábban használt trágár kifejezéseket. 2022. június 3-án a területi vezető kétszer pofonvágtat a felperest, kidobta őt a szobájából és rácsukta az ajtót. Három alkalommal legalább előfordult 2022. június 3. és 2023. március 31. napjai között, hogy a területi vezető szándékosan kiöntötte a felmosóvizet, hogy azt a felperes feltakarítsa. A területi vezető a felperes új párkapcsolatán és házasságkötésén többször is élcelődött. A felmondás közlésekor a területi vezető és a felperes közötti konfliktus – a kölcsönös trágár szidalmazáson túl – tettelegességig fajult, ami alapján magánvádas büntetőeljárás is volt folyamatban a területi vezető ellen. A felperes esetében a munkaidő alatti alkoholfogyasztás is felmerült a túlórák alkalmával, azonban ezekről az esetekről a többi munkavállaló nem értesítette a területi vezetőt, mert az esetek az élettársi kapcsolatuk fennállása alatt történtek, és a dolgozók féltek a következményektől. Erről csupán a felmondást követően számoltak be a területi vezetőnek.

[9] A (SZAKSZERVEZET) irányába 2016. óta folyamatosan – havi szinten átlagosan 6-8 alkalommal – érkezik bejelentés a területi vezető munkavállalók érdekeit sértő magatartása miatt. A szakszervezet területi képviselője: (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) azon munkavállalóknak is segít, akik nem az ő szakszervezetének tagjai vagy egyáltalán nem szakszervezeti tagok. Uszítás, kibeszélés, hátráltatás, vélt vagy valós sérelmek tekintetében fordulnak a munkavállalók a (SZAKSZERVEZET) területi képviselőjéhez, aki a felperes esetében is fellépett, egyeztetve a területi vezetővel, aki 2021 júniusától kezdődően 3 hónapon keresztül nem adott a felperesnek tisztítószert és porszívót a takarításhoz. Ez az időszak egybeesett azzal, amikor a felperes új párkapcsolatot létesített. A felperes 2023 januárjában lépett be a (SZAKSZERVEZET)-be, előtte a (SZOLIDARITÁS) tagja volt.

[10] A területi vezető nem titkolta negatív értékítéletét a szakszervezetek és a szakszervezetekhez csatlakozó munkavállalók kapcsán, mert ellenére volt, hogy őt a szakszervezet számonkéri a viselkedése miatt és felszólal a dolgozók érdekében. Örjögött, amikor a bérjegyzékek láttán szembesült azzal, hogy a felperes átlépett a (SZAKSZERVEZET)-be. A szakszervezeti területi képviselő előtt is tudott tény volt, hogy obszcén kifejezésekkel illette őt rendszeresen a háta mögött, a (SZAKSZERVEZET) tagokkal sokszor kötekedett, olyat is hangoztatott, hogy aki megy a szakszervezethez panaszkodni, az repülni fog.

[11] A felperes is azon elbocsátott dolgozók közé tartozott, akik szakszervezeti tagok voltak és akik a szakszervezethez fordultak panaszaiikkal a területi vezetővel szemben, és akiknek konfliktusuk volt a területi vezetővel. A területi vezető az átszervezés miatt elbocsátandó dolgozók kiválasztása során nem rendeltetésszerűen járt el, mert ártó szándékból, megtorló céllal javasolta a felperest az elbocsátással érintett személyi állomány tagjának. Rejtett szándékát nem közölte sem a régióvezetővel, sem a munkáltatói jogkör gyakorlójával, sem a divízió igazgatójával, így ők abban a hiszemben jártak el, hogy a dolgozók kiválasztása pusztán objektív munkaszervezési alapokon nyugodott, ezért változtatás nélkül fogadták el a területi vezető elbocsátási javaslatát.

[12] Az alperes (HELYSÉG 1)i területen alkalmazott dolgozói létszáma 2023. február 28. napján 74 fő volt, ami 2023. április 30. napjára 73 főre, 2023. május 31. napjára 72 főre, 2023. június 30. napjára 64 főre, 2023. augusztus 31. napjára 63 főre csökkent.

[13] Az átszervezés miatti felmondások közlését követően a munkáltatónál valóban sor került új dolgozók felvételére, de esetükben csak az volt megállapítható, hogy az átszervezési döntés végrehajtását követően bekövetkező okokból került sor az újonnan kilépő dolgozók pótlására a személyükkel.

[14] A felperes a megváltoztatott keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 269 667 Ft átalánykompenzációs kártérítés és a perköltségének megfizetésére.

[15] Az alperes az érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a perköltségének megtérítését, nem vitatva a kereset összecszerűségét.

[16] Az elsőfokú bíróság a 25. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 269 667 Ft átalánykompenzációs kártérítést és 13 483 Ft perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg az államnak 16 180 Ft feljegyzett kereseti eljárási illetéket.

[17] Határozatának a fellebbezés elbírálása szempontjából releváns indokolásában az elsőfokú bíróság mindenekelőtt ismertette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. §-a (1) bekezdésének b) pontját és a (2) bekezdését, az Mt. 66. §-ának (1) és (2) bekezdéseit, valamint az Mt. 82. §-ának (1) és (4) bekezdéseit, majd megállapította, hogy a munkáltatói felmondás megfelelt a világos, valós és okszerű felmondás követelményeinek, ugyanakkor az joggal való visszaélést valósított meg az Mt. 7. §-ának (1) bekezdésére figyelemmel.

[18] Az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény szerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt. A joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik, ha a megjelölt hátrány a munkajogviszony hierarchikus jellegéből fakad. A joggal való visszaélés tilalmának értelmezése során nem mellőzhető a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének elemzése. Ezen utóbbi elv abból indult ki, hogy minden jogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek önálló társadalmi rendeltetése, célja van. Amennyiben a jogalany e céllal ellentétesen, azt szem elől veszítve gyakorolta az egyébként őt megillető jogot vagy teljesítette a kötelezettségét, valójában csak látszólag cselekedett jogszerűen. Eljárása formálisan jogszerű volt ugyan – tehát nem ütközött konkrét jogi tilalomba –, annak módja azonban rendeltetésellenes volt. Ebből következően a joggyakorlás nem lehet egyszerre jogellenes és rendeltetésellenes is. Ha például a felmondás nem volt okszerű, nem lehetett egyben rendeltetésellenes is. A Ptk.-hoz fűzött miniszteri indokolás szerint a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét e törvény már nem szabályozza, mert annak elsődleges feladata az alanyi jogok szabad gyakorlásának biztosítása. A jóhiszeműség és a tisztesség alapelveinek, valamint az adott helyzetben általában elvárható magatartásnak a törvényi szabályozása is biztosítja a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének érvényesülését.

[19] Ha az alanyi jog gyakorlása mögött az Mt. 7. §-ában foglalt valamely nevesített körülmény (mások jogos érdekeinek csorbitása, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozása, zaklatása, véleménynyilvánításának elfojtása) áll, akkor a joggal való visszaélést tilalmazó elvet kell alkalmazni.

[20] Joggal való visszaélést megvalósító joggyakorláskor a hátrány valójában valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, például a munkáltató ellenszenvén, a munkavállalóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul függetlenül attól, hogy a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló helyzet mutatkozik. Ezek közös jellemzője azonban nem

valamely Ebktv.-ben foglalt védett tulajdonság, hanem az alá- fölérendeltséggel, a függőséggel, kiszolgáltatottsággal kapcsolatos helyzet megléte; az okozott hátrányt nem az osztályadalmi folyamatok, előítéletek és megkülönböztetés, hanem az adott jogviszony hierarchikus jellege okozza. Ha a hátrány ezen egyéni körülményeken alapul, nem az egyenlő bánásmód követelményének az egyéb helyzeten (Ebktv. 8. §-ának t) pontja) alapuló sérelme valósul meg, hanem jellemzően a joggal való visszaélés.

[21] Amennyiben a hátrányokozás véleménynyilvánítás elfojtására irányul és ez a vélemény nem az Ebktv. 8. §-ának j) pontjában védett politikai vagy más, egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik, hanem egy adott ügyben, például egy konkrét munkahelyi, szakmai kérdés megítélésében felmerült nézetkülönbség, akkor a joggal való visszaélés megállapításának lehet helye.

[22] A felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a területi vezető ellenszenve, a szakszervezeti tagsága, a szakszervezeti panaszkodása és területi vezető rosszallása vezetett ahhoz, hogy átszervezéssel érintett munkavállaló legyen.

[23] A bírói gyakorlat szerint a munkáltató mérlegelési körébe tartozik annak eldöntése, hogy intézkedése végrehajtásakor kinek a munkaviszonyát szünteti meg azonos feladatot ellátó dolgozói közül [Mt. 89. §-a, MK 95. számú állásfoglalás, BH1993. 329., BH2007. 309.].

[24] A munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, s miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg [MK 95. számú állásfoglalás]. Az EBH2003. 899. számú eseti döntés szerint a munkáltató létszámcsoökkentés esetén maga választhatja ki azt az alkalmazottját, akinek a jogviszonyát megszünteti, de ezt csak a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének betartásával teheti.

[25] Az egyébként jogszerű felmondás is jogellenessé válik, ha a munkáltató a felmondási jogát bizonyítottan a rendeltetésével össze nem férő célból – esetleg ártási szándékkal, zaklatásszerűen – gyakorolta, illetve az ilyen eredményre vezetett. [MD.I.119.]

[26] A lefolytatott bizonyítás eredményeként az volt megállapítható az alperes állításával ellentétben, hogy szó sem volt arról, milyen szempontokat kell figyelembe venni az elbocsátandó dolgozók kiválasztásakor. A döntéshozó divízió igazgatója csak annyit határozott meg, hogy gazdaságossági szempontok érvényesüljenek és a kétkeresős családok mindegyikét ne érintse a leépítés. (IGAZGATÓ) maga erősítette meg ezt a tanúvallomásában bírói kérdésre cáfolva, hogy lett volna bármiféle objektív kiválasztási szempont, így a dolgozók bejárasi költségigényét, továbbá magaviseletét, munkához és a vezetőséghez való hozzáállását vették volna figyelembe a kiválasztáskor.

[27] RÉGIÓVEZETŐ tanúvallomását figyelmen kívül hagyta az elsőfokú bíróság a tekintetben, hogy ő a területi vezetővel a gazdaságosság jegyében a bejárasi költségigénnyel, továbbá a magaviselettel, a munkához és a vezetőséghez való hozzáállással kapcsolatos szempontokat kért volna figyelembe venni a javaslatlétel során. Az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a tanú valótlant állít, s az alperes perbeli védekezéséhez próbálja igazítani a vallomását. A figyelmen kívül hagyás indoka pedig (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) vallomása és az általa becsatolt emlékeztető tartalma volt. A szakszervezeti képviselők 2023. április 4-én keresték meg (RÉGIÓVEZETŐ)et az átszervezés kapcsán, ugyanis a szakszervezetek joggal való visszaélésszerűséget érzékelték az elbocsátások mögött. (RÉGIÓVEZETŐ) nem vitatta az emlékeztető tartalmát, ami szerint ígéretet tett a szakszervezeti képviselőknek arra, hogy megvizsgálja az érintett létszám indokoltságát és a kiválasztás módját. (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) ugyancsak megerősítette, hogy nem

tudta a régióvezető megmondani, mi volt a kiválasztás objektív szempontrendszere. Ezek tükrében a (RÉGIÓVEZETŐ) által állított és az alperesi védekezés szerinti objektív kiválasztási szempontrendszer alkalmazása fel sem merült az elbocsátást megelőzően; ez kizárólag az alperes alaptalan perbeli védekezése volt.

[28] Az alperes széleskörű bizonyítást ajánlott fel a felperes magaviseletének, a területi vezetővel való viselkedésének és a munkahelyen való italozási szokásainak a bizonyítására, amiket az elsőfokú bíróság lefolytatott tekintettel a BH2009. 304. számú eseti döntésben írtakra is: a létszámcsoökkentés keretében kötelezettségszegéseket elkövető munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetésszerűség követelményével.

[29] Az kétséget kizáróan valóban megállapítható volt, hogy a felperes gyakran szidalmazta a területi vezetőt, s közöttük gyakran csúcsosodtak ki a magánéleti és a munkahelyi konfliktusok is. Ugyancsak megállapítható volt, hogy a felperes időnként alkoholt is fogyasztott a munkahelyén vagy annak hatása alatt dolgozott, de ezek mégsem képezték alapját az alperes által állított objektív alapokon nyugvó rendeltetésszerű kiválasztási mechanizmusnak, mert CSOPORTVEZETŐ területi vezető – bár szinte teljes egészében valótlan tartalmú tanúvallomást tett, mégis akként nyilatkozott, hogy a felperes magatartása nem függött össze a jogviszony megszüntetésével.

[30] Emiatt az alperes nem tudta bizonyítani a kimentés körében, hogy más észszerű indokon nyugodott volna a felperes kiválasztása.

[31] Az alperes azon állítását, hogy a felperessel igazoltan rossz viszonyban álló területi vezető nem egyedül javasolta őt az elbocsátandók közé, cáfolta (RÉGIÓVEZETŐ) és (IGAZGATÓ) vallomása. Ők akként nyilatkoztak ugyanis, hogy CSOPORTVEZETŐ önállóan tett javaslatot, ők erre támaszkodtak, azon változtatás nem történt, ugyanis csak ő ismerte a területi viszonyokat, neki volt a feladata, hogy megszervezze a munkát a jövőben is.

[32] CSOPORTVEZETŐ vallomását egyebekben az elsőfokú bíróság teljes egészében figyelmen kívül hagyta, mert az előtte folyamatban lévő két különböző eljárásban egymásnak teljességgel ellentmondó tanúvallomást tett többszöri hamis tanúzás terhére történt figyelmeztetést követően is.

[33] Az alperesi védekezéssel szemben az elsőfokú bíróság elfogadta a felperes állítását a sérelmek és a területi vezető ártó és megtorló szándéka kapcsán, mert ugyan tanú10 nem tekinthető elfogulatlan tanúnak az alperessel szembeni perbenállása okán, azonban a hamis tanúzás terhe melletti vallomástétele alátámasztotta a felperes állítását. A kettejük joggal való visszaélés tekintetében előadott tényállításai mindvégig következetesek maradtak, sem önmaguknak, sem egymásnak nem voltak ellentmondóak; mind tanú10, mind a felperes őszinte ember benyomását keltette.

[34] Különös nyomatékkl vette figyelembe az elsőfokú bíróság a (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) szakszervezeti tisztviselő vallomásában foglaltakat, ugyanis a tanú a felek tekintetében teljességgel érdektelen tanúnak minősült, aki ezen túl felelősségteljes köz megbízatást tölt be, s a hamis tanúzás terhe mellett tett vallomást. A tanú kétséget kizáróan igazolta a felperes által előadottakat annak kapcsán, hogy a kiválasztás egyedüli szempontja a szakszervezeti tagság és a területi vezetővel fennálló konfliktus volt, ami a szakszervezet irányába tett felperesi jelzéssel függött össze.

[35] tanú10 vallomása igazolta, hogy a területi vezető ártó szándékkal állt mindvégig a felperes felé az új párkapcsolata és a házassága miatt, így megállapítható volt ez alapján is, hogy a területi vezető részéről ártó szándékú és megtorló célzatú volt az elbocsátással érintett dolgozók kiválasztása, ezért a hierarchikus jogviszonyból fakadóan nem rendeltetésszerűen gyakorolta jogosítványait.

[36] A pertárgy értéke 269 667 Ft volt. A felperes teljesen pernyertes lett, ezért az alperes köteles megtéríteni a felperes felszámított perköltségét a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése alapján, ahogy a feljegyzett kereseti illetéket is, ez utóbbit a Pp. 102. §-ának (1) bekezdése alapján.

[37] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes marasztalását a másodfokú perköltségében, másodlagosan pedig az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[38] Kérte (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) és tanú10 tanúk vallomását, valamint egyéb okiratokat, így az emlékeztetőt kirekeszteni a bizonyítékok köréből, mivel jogellenesen – hivatalból – használta fel az elsőfokú bíróság a másik perben tett vallomásukat és csatolt okiratokat úgy, hogy a felperes nem terjesztett elő erre irányuló utólagos bizonyítási indítványt.

[39] A Pp. 266. §-a szerint ugyanis a feleket tájékoztatni kell a bíróság által köztudomásúnak tekintett tényekről és azon tényekről is, amelyekről hivatalból tudomása van, méghozzá azért, mert ezeket a tényeket akkor is figyelembe veszi, ha azokra a felek egyáltalán nem hivatkoztak.

[40] A Pp. kiemelten szem előtt tartja annak a lehetőségét, hogy a tisztességes bírósági eljárás követelményéből eredően a felek „meglepetésítéletet” ne kapjanak, tehát ebből következően a bíróság csak akkor alapozhatja ítéletét köztudomású vagy olyan tényekre, amelyekről hivatalos tudomása van, ha ezen tények figyelembevételére a feleket előzetesen figyelmeztette. A Pp. azért is írja elő a bíróság kiemelt tájékoztatási kötelezettségét, mert a feleknek a törvény eltérő rendelkezése hiányában biztosítani kell a köztudomású és a bíróság által hivatalból tudomással bíró tények vonatkozásában az ellenbizonyítás lehetőségét is. Ez a tájékoztatási kötelezettség egyébként a Pp. 237. §-ának (2) bekezdéséből is következik, mert az anyagi pervezetés jelentős részben kifejezetten a bizonyítás körében ró kötelezettséget a bíróságokra.

[41] Az elsőfokú bíróság ott követett el súlyos eljárásjogi hibát, hogy a szakszervezeti vezető tanúvallomását és az általa írt újságcikket, valamint tanú10 másik perben tett tanúvallomását nem a felperes által felajánlott bizonyítékként kezelte, hanem hivatalból észlelt tényekként. A tanú vallomása pedig bizonyítási eszköz és nem közvetlen tapasztalati tény, esemény.

[42] A tárgyalás közvetlenségének elve alapján, amennyiben a szabályosan előterjesztett felperesi utólagos bizonyítási indítványt elfogadta volna a bíróság, akkor meg kellett volna idézni mindkét tanút a jelen per tárgyalására és a jelen per tényállásához igazítva kellett volna a tanúknak számot adni az alperesi területvezető és a felperes magatartási elemeiről.

[43] (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) egyébként sem tekinthető elfogulatlan tanúnak, hiszen a keresetlevelet ő írta alá tanúként és a felperes jogi képviselőjének rokona.

[44] CSOPORTVEZETŐ vallomását teljes egészében figyelmen kívül hagyta az elsőfokú bíróság a két különböző eljárásban egymásnak teljességgel ellentmondó tanúvallomás tétele miatt. Ezzel összefüggésben sérült az ítélet teljességének elve, mert az nem ad számot arról, hogy milyen ellentmondásokat észlelt az elsőfokú bíróság, amit nem lehetett feloldani és muszáj volt a tanút feljelenteni hamis tanúzás bűncselekménye miatt, ami példátlanul szigorú bírói szankció.

[45] Az ítélet arról sem ad számot, hogy (RÉGIÓVEZETŐ) vallomását miért rekesztette ki az elsőfokú bíróság a bizonyítékok köréből és miért ítélte meg úgy, hogy a tanú valótlan állít és az alperes perbeli védekezéséhez próbálja igazítani a vallomását. Önmagában a vallomásának hiteltelenítésére nem adhat alapot az a bírói hivatkozás, hogy

(RÉGIÓVEZETŐ) nem vitatta az emlékeztető tartalmát, ami szerint ígéretet tett arra a szakszervezeti képviselőknél, hogy megvizsgálja az érintett létszám indokoltságát és a kiválasztás módját. Amennyiben az ítéleti hivatkozás szerint (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) megerősítette, hogy nem tudta a régióvezető megmondani: mi volt a kiválasztás objektív szempontrendszere, ezt a perben a két tanú szembesítésével kellett volna feloldani, ezért sérült a fegyverek egyenlőségének elve az alperes oldalán.

[46] Megalapozatlan az ítélet a vonatkozásban is, hogy CSOPORTVEZETŐ döntött volna kizárólagosan a jogviszony megszüntetéséről. Az alperes bizonyította, hogy nem pusztán két konkrét kiválasztási szempont volt (gazdaságosság és családi egység), hanem a magatartási szempontok is előtérbe kerültek. CSOPORTVEZETŐ amúgy is csak javaslatot tett az elbocsátandó munkavállalókra.

[47] A kiválasztás során az alperes a felperes magatartási problémáit, összeférhetetlen személyiségét vette alapul: rá a lázító hangulatkeltés volt jellemző, mellyel mérgező légkört teremtett, aki a felettesét, CSOPORTVEZETŐt közös ellenségként állította be. Számos más munkavállaló nem kívánt együtt dolgozni a felperessel, amit igazolt a 2024. október 3-i tárgyaláson meghallgatott számos tanú.

[48] A felperes megbontotta a harmonikus munkahelyi légkört. A felettesének, illetőleg az alperesnek a feladata a munkahelyi közeg integritásának védelme, ezért a felperes kiválasztása mellett döntött. Iratellenes emiatt az az ítéleti megállapítás, hogy a munkáltató a területvezetőre bízta a döntést és csak kereteket közölt.

[49] A perben lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapítható, hogy bár voltak konfliktusok a területvezető és a felperes között, azonban azok nem haladták meg a normális mértéket. Egyéb munkavállalókkal pedig a felperesnek a munkavégzéssel szokásosan együtt járó mértéket meghaladó konfliktusai is voltak.

[50] A Kúria Mfv.I.10.612/2013., Mfv.VIII.10.020/2023/4. Mfv.II.10.680/2012/8. számú és Mfv.III.10.704/2012/4. számú ítélete, valamint az EBH2005. 1250. számú döntés is alátámasztja, hogy a többi munkatárssal összeférhetetlen közösségellenes magatartás elfogadott kiválasztási szempont lehet az átszervezés során.

[51] Mivel nem a területvezető volt az egyszemélyi döntéshozó, ennek következtében nem lehet megállapítani, hogy a területvezetővel való konfliktus volt a meghatározó szempont a felperes kiválasztásában.

[52] A Kúria előbb hivatkozott Mfv.I.10.612/2013. számú ítéletében nem állapítottak meg joggal való visszaélést a jogviszony megszüntetésekor azon az alapon, hogy a felperesnek a vezetőséggel való munkakapcsolata nem volt jónak mondható. A Kúria Mfv.II.10.680/2012/8. számú határozata szerint pedig nem minősül joggal való visszaélésnek, ha a létszámleépítés során a munkáltató a kiválasztási szempontok között értékeli a munkavállaló korábbi kötelezettségszegő magatartását. E körbe tartozik, ha a csoportos létszámleépítéskor a munkatársakkal kevésbé együttműködő és nem hibátlan munkát végző munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg (Mfv.III.10.504/2012/4.), vagy igazolhatóan a munkatársakkal nem kifejezetten jó kapcsolatban álló alkalmazottat választották ki (Mfv.III.10.704/2012/4.).

[53] Ugyancsak hivatkozott a BH2002. 204., a BH2009. 304. szám alatti eseti döntésekben és a Kúria Mfv.10.018/2022/4. számú ítéletében írtakra annak alátámasztásául, hogy a létszámcsökkentés keretében kötelezettségszegéseket elkövető munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetésszerűség követelményével, továbbá a munkavállaló jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetését megalapozza a munkatársaival való sorozatos együttműködési kötelezettséget sértő magatartása.

[54] A felperes nem terjesztett elő hatályos fellebbezési ellenkérelmet.

[55] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta, aminek elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem korlátait (Pp. 370. §-ának (1) bekezdése), olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést ugyanis, amely erre okot adott volna, nem észlelt (Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései).

[56] Az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges mértékben feltárta, s abból megalapozott jogi következtetésre jutott, aminek indokaival is egyetértett az ítéltábla, ezért csupán a fellebbezésben foglaltak miatt mutat rá a következőkre.

[57] Az alperes mindenekelőtt azt kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság jogellenesen – hivatalból – folytatott le bizonyítást anélkül, hogy arra a felperes utólagos bizonyítás iránti indítványt előterjesztett volna. Emiatt kérte (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) és tanú10 tanúk másik perben tett vallomását, valamint a másik perben csatolt okiratokat, így az emlékeztetőt kirekeszteni a bizonyítékok köréből.

[58] A Pp. 266. §-ának (2) bekezdése alapján a bíróság az általa köztudomásúnak tekintett és az olyan tényeket, amelyekről hivatalos tudomása van, akkor is figyelembe veszi, ha azokra a felek nem hivatkoztak, míg a (4) bekezdés értelmében a bíróság tájékoztatja a feleket a (2) és (3) bekezdés alapján hivatalból figyelembe vett tényekről, továbbá a (2) és (3) bekezdésben foglalt esetekben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – ellenbizonyításnak van helye.

[59] Azt az alperes sem vitatta, hogy az elsőfokú bíróságnak hivatalos tudomása volt az előtte folyamatban lévő perekben a bizonyítás során feltárt tényekről (amit egyébként maga az alperes is ismert, lévén azokban a perekben is alperes, sőt, a jogi képviselők személye is azonos), ezért azokat a felek hivatkozásának hiányában figyelembe vehette, amiből következően és a fellebbezésben írtak ellenére nem volt szükség a felperes részéről utólagos bizonyítási indítvány előterjesztésére.

[60] Az alperes érvelése szerint a másik perben tett tanúvallomás azért sem használható fel, mert a tanú vallomása bizonyítási eszköz, nem pedig közvetlen tapasztalati tény, esemény.

[61] Ezzel szemben bizonyítási eszköz a tanú [Pp. 268. §-ának (2) bekezdése], a bizonyítás módja a tanúbizonyítás [Pp. 267. §-a], míg a tanúvallomás maga a bizonyíték, amely tartalmazza a jogvita szempontjából releváns tényadatokat.

[62] A Pp. lehetővé teszi a más eljárásban felvett bizonyítás eredményének felhasználását, így a 270. § (1) bekezdése szerint a bíróság felhasználhatja a más eljárásban beszerzett bizonyítékot – ideértve a fél más eljárásban tett tényállítást is –, kivéve, ha a bizonyítás felvételének a módja, az eljárás sajátosságait leszámítva, e törvény rendelkezéseibe ütközik.

[63] A Pp. 270. §-ának (2) bekezdése alapján a bizonyíték felhasználhatóságának akadályát a bíróság kérelemre vizsgálja, kivéve, ha az nyilvánvaló. Ha valamelyik fél a más eljárásban beszerzett bizonyíték felhasználhatóságának akadályát állítja, a bizonyítás e tekintetben őt terheli.

[64] Az alperes ilyenre nem hivatkozott, ezért nem volt akadálya, hogy az elsőfokú bíróság az előtte folyamatban volt perben készült tárgyalási jegyzőkönyvet és okirati bizonyítékot felhasználja, ami a Pp. 270. §-ának (3) bekezdésében írtaknak megfelelően történt: a más eljárásban felvett bizonyítás eredményét a bíróság a tárgyaláson a szükséges terjedelemben ismerteti, és arra a felek észrevételeket tehetnek; ha a felhasználni kívánt bizonyíték bármely jelen lévő fél előtt korábban nem volt ismert, a jelen lévő fél kérelmére a bíróság azt részletesebben is ismerteti.

[65] Az alperes ezzel összefüggésben még hivatkozott a közvetlenség elvének sérelmére és az ellenbizonyítás lehetőségének hiányára, amivel összefüggésben újfent megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes azonos jogi képviselő mellett a másik perben is ugyancsak alperes,

így nem esett el a kérdezés lehetőségétől (tanú10 pedig a jelen perben is kihallgatásra került, akihez közvetlenül kérdést intézhetett), továbbá ellenbizonyítást sem az elsőfokú, sem a fellebbezési eljárás során nem terjesztett elő, a bizonyíték – tanúvallomás – kiegészítését nem kérte. Mivel az alperes „kirívóan okszerűtlen elzárása részlegesen az ellenbizonyítás lehetősége elől” ezáltal csak általánosságban mozgó kifogás maradt, ahogy a „bizonyítás nagy terjedelme miatt a másodfokú eljárásban nem pótolható bizonyítás felvételének szükségességére” történő hivatkozás is, azokra alapítottan nem kerülhetett sor az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére, ahogy a fentiek miatt a más perben felvett bizonyítás eredményének felhasználása nem volt jogellenes, így nem volt indok azok kirekesztésére a bizonyítékok köréből.

[66] A felperes egyébként a perfelvétel során indítványozta tanú10 tanú kihallgatását (5.M.70.186/2023/17. számú jegyzőkönyv), amire 2024. október 3-án sor is került, tehát az ő esetében nem sérülhetett semmilyen formában a közvetlenség elve, csupán (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) tanú meghallgatását indítványozta az érdemi tárgyalási szakban, akinek meghallgatására a perben nem került sor.

[67] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság indokolatlanul rekesztett ki tanúvallomásokat a bizonyítékok köréből és kirívóan okszerűtlenül mérlegelve tulajdonított jelentős hangsúlyt egyes elfogult tanúk vallomásának, megsértve ezzel a Pp. 279. §-ának (1) bekezdését, amely 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 szerint állapítja meg.

[68] Az alperes a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét e tekintetben a Pp. 369. §-a (3) bekezdésének a) pontjában jelölte meg a fellebbezése tartalmából következően. E törvényhely szerint a másodfokú bíróság felülbíráhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfelelőségét; az anyagi jogi felülbírálat során a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítheti és ennek alapján a tényállást módosíthatja, kiegészítheti.

[69] Az e törvényhelyhez fűzött Pp. Nagykomentár a következőket mondja: „A bizonyítás eredményének mérlegelését illetően a Pp. csak az okszerűtlen mérlegelés felülbírálatát engedi meg, vagyis a bizonyítás eredményének mérlegelése csak akkor hagyható figyelmen kívül, ha az okszerűtlen, vagyis jogszabálysértő vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytatott le. Szűk értelemben vett felülmérlegelésre, azaz a jogszabálysértés megállapítása nélkül a mérlegelés megváltoztatására nincs lehetőség. Ez tehát azt jelenti, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a másodfokú bíróság a bizonyítás okszerűtlennek minősítése után módosítja, kiegészíti vagy további bizonyítást folytathat le akár az első-, akár a másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására, és így módosítja, egészíti ki azt. Tehát a tényállás megváltoztatására a másodfokú bíróság nem jogosult anélkül, hogy a bizonyítás eredménye ne lenne okszerűtlen, illetve ne folytatna le további bizonyítást, azonban az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonhat le, a tényeket minősítheti másként.”

[70] Ha az adott tényállás megállapítása a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként a logika szabályai szerint lehetséges volt, s az nem volt kizárt, a másodfokú bíróság akkor sem bírálhatja felül az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, ha ő maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más ténybeli következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközik.

[71] Az elsőfokú bíróság megfelelő indokát adta az ítélete indokolásában a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapított tényállásra figyelemmel annak, hogy miért fogadott el egyes tanúvallomásokat, míg másokat miért nem, s emiatt miért tekinti joggal való visszaélést

megvalósítónak az alperes felmondását, amivel szemben a fellebbezésben írtak alapján nem volt lehetőség az ún. felülmérlegelésre.

[72] Az alperes álláspontja szerint CSOPORTVEZETŐ tanú esetében sérült a Pp. 346. §-ának (4) és (5) bekezdései szerinti ítélet teljességének elve, mert az elsőfokú bíróság nem adott számot arról, hogy pontosan milyen ellentmondásokat észlelt, amit nem lehetett feloldani és muszáj volt a tanút feljelenteni hamis tanúzás bűncselekményével, ami szerinte példátlanul szigorú bírói szankció.

[73] Az elsőfokú bíróság által hivatalból megtett feljelentés kívül esik a fellebbezési eljárás keretein, azzal az ítéltábla nem foglalkozik.

[74] Az elsőfokú ítélet [70] bekezdése nevesíti a vallomás (egy kérdés kivételével történő) figyelmen kívül hagyásának indokát, ez pedig a két különböző eljárásban egymásnak teljességgel ellentmondó tanúvallomást tétele. Ehhez nem volt szükséges minden egyes ellentmondás feltüntetése, mégis a fellebbezés miatt rögzíti az ítéltábla, hogy a tanú a felmondással érintett munkavállalók kiválasztásának a módját és szempontjait adta elő ellentétesen az 5.M.70.186/2023/21. számú jegyzőkönyvben rögzített vallomásában és a másik perben tett vallomásában (lásd az 5.M.70.236/2023/20. számú jegyzőkönyvet). Így az előbbi szerint ő egyáltalán nem működött közre a létszámleépítéssel érintett dolgozók kiválasztásában, míg az utóbbi szerint telefonon egyeztetett (RÉGIÓVEZETŐ)tel arról, hogy ki legyen az a 8 fő, akiket közösen választottak ki, nem pedig egyedül javasolta őket. Ugyancsak az utóbbi szerint azzal is foglalkoztak, hogy kinek a magatartásával van gond, míg az előbbi szerint „az igaz, hogy a felperes magatartása kifogásolható volt, de én nem javasoltam a felperes tekintetében, hogy vele bontsák fel a szerződését; igaz, amit a magatartása kapcsán elmondtam, de ez nem függött össze a jogviszony megszüntetésével” – 5.M.70.186/2023/21. számú jegyzőkönyv 13. oldala.

[75] Emellett rögzíthető, hogy a tanú haragos viszonyban van a felperessel, közöttük büntetőeljárás volt folyamatban, ezért nem tudott elfogulatlan vallomást nem tenni. A tanú által elmondottakkal szemben a felperes személyes meghallgatása során előadottakat alátámasztotta tanú10 tanúvallomása is; mindezek miatt nem volt kifogásolható az elsőfokú bíróság álláspontja.

[76] Az alperes hivatkozása szerint (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) nem tekinthető elfogulatlan tanúnak, hiszen a perben benyújtott keresetlevelet ő írta alá tanúként, továbbá az 5.M.70.186/2023/24. számú jegyzőkönyvének 5. oldalán jelezték, hogy a tanú elfogult, mert a felperes jogi képviselőjének rokona. Ezen hivatkozások egyike sem volt alkalmas arra az elfogultságot objektíve megalapozó körülmény hiányában, hogy (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) tanú vallomása kirekesztésre kerüljön a bizonyítékok közül.

[77] A fellebbezés kifogásolta (RÉGIÓVEZETŐ) vallomásának kirekesztését is a bizonyítékok köréből, mert az alperes álláspontja szerint önmagában abból, hogy a tanú nem vitatta az emlékeztető tartalmát, ami szerint ígéretet tett a szakszervezeti képviselőknek az érintett létszám indokoltságának és a kiválasztás módjának a megvizsgálásra, nem következik, hogy a tanú valótlan állít és az alperes perbeli védekezéséhez próbálja igazítani a vallomását. Amennyiben pedig (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐ) megerősítette, hogy a régióvezető nem tudta megmondani: mi volt a kiválasztás objektív szempontrendszere, ezt a perben a két tanú szembesítésével kellett volna feloldani, ezért sérült a fegyverek egyenlőségének elve alperesi oldalon.

[78] Ezzel szemben tény, hogy (RÉGIÓVEZETŐ) tanú a 5.M.70.186/2023/25. számú jegyzőkönyv 3. oldalán azt vallotta: „a (FELPERES) esetében itt magatartási problémák is közrehatottak a kiválasztásnál; a hölgy magatartásával volt probléma, így került a kiválasztottak közé”. Amikor az eljáró bíró felhívta a tanú figyelmét az emlékeztetőre, ami

szerint a tanú azt nyilatkozta, hogy senkinek az elbocsátásáról nem rendelkezik a kiválasztási folyamatról többletinformációval, a tanú azt válaszolta: azért emlékszik jobban annak ellenére, hogy 2 év eltelt, míg akkor pedig friss információk birtokában volt, mert „most már jobban utánajártam a dolgoknak”. Ez a körülmény az, ami aggályossá tette a tanú vallomását ebben a részben, és ami miatt azt bizonyítékként nem lehetett figyelembe venni.

[79] Az alperes véleménye szerint megalapozatlanul állapította meg az elsőfokú ítélet azt is, hogy CSOPORTVEZETŐ kizárólagosan döntött a jogviszony megszüntetéséről. Álláspontja szerint bizonyította, hogy nem pusztán két konkrét kiválasztási szempont volt (gazdaságosság és családi egység), hanem a magatartási szempontok is előtérbe kerültek.

[80] (IGAZGATÓ), az ipari takarítási feladatokért felelős divízióvezető tanúvallomása szerint a konkrét létszámokat az operatív csapat dolgozta ki, és ők a területi vezetőkkel, így (HELYSÉG 1)ban CSOPORTVEZETŐrel közölték az elbocsátandók létszámát, amivel kapcsolatban annyi megkötés volt, hogy üzemi külsős területeket érintsen a létszámszervezés. Olyan döntés nem született, hogy a munkába járással, a munkahelyi magatartással összefüggésben, illetőleg az újonnan felvett dolgozók közül kerüljenek ki a kiválasztottak. A gazdaságossági indok volt az egyetlen, amit célként határoztak meg. Esetlegesen ezzel összefüggő az, hogy ha utazási költséget fizettek, akkor ez is rentabilitás irányába mutató kérdés, hogy alacsonyabb legyen a kiadási szint annak okán, hogy a bérköltséget csökkentsék a munkába járási költségekkel; más nem volt. Amikor kérte, hogy az átszervezés történjen meg, akkor a személyekről a területi vezetők döntöttek. CSOPORTVEZETŐ volt az, aki az elbocsátandók listáját a (HELYSÉG 1) csomóponton összeállította. Szó nem volt arról, hogy a javaslatát transzformáció nélkül átvették volna. Ellenőrizték a névsort, hogy utazási költségterítéssel érintett-e a dolgozó, illetőleg azt is, hogy egy családon belül ne legyen két kereső kerüljön elbocsátásra, és ha ezen kritériumoknak megfelelt a javaslat, akkor elfogadták, és ez alapján intézkedtek a megszüntető jognyilatkozat elkészítése felől. (5.M.70.186/2023/21. számú jegyzőkönyv 5.-6. oldalai)

[81] Itt kell utalni RÉGIÓVEZETŐ tanúvallomására is, aki szerint az elbocsátandók kiválasztásának szempontjai gazdasági döntés eredménye volt. Ő sem mondott olyat, hogy aki nem dolgozik megfelelően, annak a munkaviszonyát kell megszüntetni. A javaslattétel azt jelentette, hogy CSOPORTVEZETŐ összeállította a névsort, de nem ő döntött róla, hanem a központban döntöttek róla. 8 ember volt a névsoron, akiket végül elbocsátottak (5.M.70.186/2023/25. számú jegyzőkönyv 5.-6. oldalai).

[82] Az alperes a fellebbezésében is valótlannul hivatkozott arra, hogy a felperes magatartási problémáit, összeférhetetlen személyiségét vették alapul a kiválasztás során. Ezzel kapcsolatban maga az alperes is ellentétesen nyilatkozott az elsőfokú eljárás során, amint erre az elsőfokú bíróság is rámutatott az 5.M.70.186/2023/24. számú jegyzőkönyv 4.-5. oldalain: az alperes jogi képviselője a perfelvétel lezárását megelőzően a 17. sorszámú jegyzőkönyv 10. oldalának harmadik bekezdésben úgy nyilatkozott, hogy kizárólag csak a magatartást tartja fenn védekezéséért, amit követően a 20. sorszámú előkészítő irat 6. oldala VII. pontjának harmadik bekezdésében azt nyilatkozta, hogy a felperes munkaviszonyát nem a magatartása miatt, hanem az elrendelt létszámcsökkentés végrehajtása miatt szüntette meg.

[83] Az alperes állítása szerint a felperesre a lázító hangulatkeltés volt jellemző, amivel mérgező légkört teremtett, CSOPORTVEZETŐ felettesét közös ellenségként állítva be. Számos más munkavállaló nem kívánt együtt dolgozni a felperessel, amit igazolt a 2024. október 3-i tárgyaláson meghallgatott számos tanú. Ezzel szemben azonban a tanúvallomások alapján az volt megállapítható, hogy bár voltak konfliktusok a területvezető és a felperes között, azonban azok nem haladták meg a normális mértéket, míg egyéb munkavállalókkal a felperesnek a munkavégzéssel szokásosan együtt járó mértéket meghaladó konfliktusai is voltak.

[84] Az alperes által hivatkozott 2024. október 3. napi tárgyaláson (5.M.70.186/2023/24. számú jegyzőkönyv) meghallgatott tanúk ezzel kapcsolatban az alábbiakat mondták:

Ø tanú1 tanú: „hogya kezdte a veszekedést, ezt se tudom megmondani, azt se tudom megmondani, hogy milyen témájúak voltak a veszekedések, hogy munkaviszonnyal összefüggő vagy élettársi kapcsolattal összefüggő veszekedések lettek volna” – a jegyzőkönyv 15. oldala,

Ø (TANÚ 2) tanú: „én 2020-tól 2023. novemberéig GYES-en voltam, nem dolgoztam, nem tudok semmit az eseményekről” – a jegyzőkönyv 17. oldala,

Ø tanú3 tanú: „2021. május 31-ig dolgoztam, 2021-ben, amikor ott dolgoztam, akkor a ... munkájával meg voltak elégedve, mindenki meg volt vele elégedve”, egy kicsit később az alperes jogi képviselőjének kérdésére „a magatartása kicsit nekem összeférhetetlen”, és megint egy kicsivel később „nem szerettem, ezért mondtam fel” – a jegyzőkönyv 19-20. oldalai,

Ø tanú4 tanú: „veszekedések és civódások voltak a ...val, anyázások voltak, civódtak, de akkor ők még régebben együtt voltak”, majd egy kicsivel később önmagának ellentmondva: „a főnök és ... között veszekedések, civódások voltak mindig, de nem volt ez kölcsönös, mert a főnök akármennyire is ideges, ő sose beszél csúnyán” – a jegyzőkönyv 22-23. oldalai,

Ø tanú5 tanú, aki az állomás utascarnokában – azaz eltérő munkahelyen – takarít 12 órában: „hiszti, kiabálás volt, ... kiabált Imrének” – a jegyzőkönyv 26-27. oldalai,

Ø tanú6 tanú: „én nem tudok a felperes magatartásával kapcsolatosan semmilyen kivetnivalót mondani, én nem találkoztam vele” – a jegyzőkönyv 29. oldala,

Ø tanú7 tanú: „más helyen dolgozom, munkavégzése olyan volt, hogy sokat telefonált, telefonozott, nyomkodta a telefont, mások meg dolgoztak, de ilyenek mindig akkor történtek, amikor a főnök nem volt ott, tehát ő erről nem szerzett tudomást; a csúnyabeszéd és kiabálás volt Imrével, akkor is, amikor még élettársak voltak és utána is” – a jegyzőkönyv 31. oldala,

Ø tanú8 tanú: „én nem tudok a munkahelyén való viselkedéséről nyilatkozni semmit, mert erre nekem nem volt rálátásom” – a jegyzőkönyv 35. oldala.

[85] Az előző bekezdésben írtakból láthatóan nem támasztotta alá az alperesi álláspontot a „számos tanú”, nincs szó e tekintetben sem a bizonyítékok indokolatlan kirekesztéséről, sem a kirívóan okszerűtlen értékeléséről.

[86] Kétségtelenül nem a területvezető volt az egyszemélyi döntéshozó, miként erre hivatkozott az alperes a fellebbezésében, azonban ebből egyáltalán nem következik az, hogy nem a területvezetővel való konfliktus volt a meghatározó szempont a felperes kiválasztásában. Ami megállapítható a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, az az, hogy a területvezető egyedül választotta ki a létszámleépítéssel érintett munkavállalókat, közöttük a felperes azért, mert ártani akart neki, s a felettes vezetők a területvezető javaslatát – nem ismerve annak valós motivációját – változtatás nélkül elfogadták: felmondtak mind a nyolc munkavállalónak.

[87] A fentiek miatt nem volt sem lehetőség, sem ok a bizonyítás eredményének felülmérlegelésére, mert az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményének okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg a tényállást.

[88] Az ítéltábla nem foglalkozott az alperes által a fellebbezésben hivatkozott „esetjoggal”, mert annak akkor lett volna relevanciája, ha a perben nem került volna bizonyításra, hogy a felmondás ártó szándékkal történt, s így joggal való visszaélést valósított meg.

[89] Az elsőfokú bíróság a leírtakból következően megalapozott jogi következtetésre jutott a helyesen megállapított tényállásból, ezért az ítéltábla a fellebbezés által szükségessé tett kiegészítéssel helybenhagyta az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése szerint.

[90] A fellebbezés nem vezetett eredményre, ám az alperes oldalán a felhívás kézhezvételétől számított 15 napon belül előterjesztett hatályos fellebbezési ellenkérelem hiányában költség nem merült fel, ezért ennek kérdésében határozni nem kellett.

[91] A fellebbezett érték 269 667 Ft volt, ezért a fellebbezési illeték összege 21 573 Ft az Itv. 46. §-ának (1) bekezdése szerint. A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta folytán feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket a pereszes alperes köteles megfizetni a Pp. 102. §-ának (1) bekezdéséből következően, méghozzá a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. §-ának (2) bekezdése szerint, az Itv. 78. §-ának (4) bekezdésében előírt esedékesség mellett.

Debrecen, 2025. június 24.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró