



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.229/2021/13.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Frisch Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe., ügyintéző: dr. Frisch Gábor ügyvéd) mint pártfogó ügyvéd által képviselt **Felperes1** (Felperes lakóhelye, tartózkodási helye: felperesi th címe) felperesnek – a Pleszkáts Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe1., ügyintéző: dr. Pleszkáts Tibor ügyvéd) által képviselt **alperes.** (alperes címe.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és annak jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.70.936/2020/35. számú végzéssel kijavított 34. sorszámú ítélete ellen az alperes 36. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a keresetet elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 150.000 (százötvenezer) forint + áfa együttes első- és másodfokú perköltséget.

A felperes 100 %-ban pervesztes lett, így az első- és másodfokú eljárásban felmerült pártfogó ügyvédi díjat a felperes viseli.

A le nem rótt 122.672 (százhuszonkettőezer-hatszázhetvenkettő) forint elsőfokú és 163.563 (százhatvanháromezer-ötszázhatvanhárom) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2020. június 8-án kelt 22.M.70.936/2020/34. számú – és a 2021. július 9-én kelt 35. sorszámú végzéssel kijavított – ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel kártérítés címén 2.044.537 forint elmaradt munkabért és annak késedelmi kamatát. Megállapította, hogy a felperes 100 %-ban pernyertes lett, így a pártfogó ügyvéd díját az alperes viseli. Kötelezte az alperest 122.672 forint eljárási illeték viselésére is.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felek között 2019. május 21-én jött létre határozatlan idejű munkaviszony. Ennek keretében árajánlatkészítő-termékmanager munkakörben foglalkoztatta az alperes a felperest, 395.000 forint munkabérért, melynek összege 2020. január 1-jétől 436.100 forintra emelkedett.

[3] A felperes munkaköri leírása értelmében feladatát képezte a kereskedelmi partnerek, üzleti lehetőségek felkutatása, a kereskedelmi forgalom fejlesztése, kapcsolattartás a partnerekkel, árajánlatadás és megrendeléskezelés, a vevői megrendelések nyomkövetése a kiszállításig, és a felettes utasítása alapján eseti feladatok teljesítése. Munkaköréhez középfokú végzettséget és számítógépes ismeretek meglétét várta el a munkáltató.

[4] A felperes több termékcsoporthal dolgozott, ebbe beletartoztak a vezetékek és a kábelek is. A partnerekkel történő kapcsolattartás keretében fő tevékenysége az ajánlatadás és az értékesítés volt, amelyhez hozzátartozott a panaszkezelés, a kereskedelmi ügyintézés és a műszaki tanácsadás is. Ugyanakkor speciális esetekben felölelte a beszerzést, értékesítést és a kiszállítás szervezését is. A felperes mindezeket a feladatokat nagyobb vállalatok részére végezte, ezen megrendelők igényeit kiszolgálva.

[5] Az alperes a 2020. április 30-án kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint „Munkakörének átszervezése miatt munkájára a továbbiakban nincs szükség”.

[6] Az alperes 2020. május 4-től kereskedelmi ügyintéző munkakörre határozatlan idejű munkaviszonyt létesített tanú2val, feladatait munkaköri leírásban rögzítette. E szerint az új munkavállaló feladatát képezte a vezetékek, kábelek készletoptimalizálása, épület villanyszerelési anyagok készletezésének felügyelete, villanyszerelői kisvállalkozások telefonos rendelésének felvétele, egyeztetés a vevőszolgálattal (számlázás), reklamációk kezelése. A munkakörhöz szakmunkás bizonyítványt (villamosipari végzettség) jelölt meg a munkáltató. tanú2 a munkaköri leírásban rögzített feladatokon túl eseti jelleggel nagyobb vállalatok megrendeléseit is kezelte.

[7] A felperes 2020. május 3-án e-mailben írásbeli ajánlást kért az alperestől az álláskeresése érdekében, ennek tervezetet is megküldte. Az alperes által 2020. május 15-én aláírt ajánlás szerint az alperes a COVID-19 koronavírus miatti helyzetre figyelemmel 2020.

május 31-i hatállyal több munkatárstól is kénytelen volt megválni. E körben lojális szempontokat is figyelembe vett és a régebbi, családos munkatársakat tartotta állományban.

[8] A felperes 2021. január 1-jétől létesített új munkaviszonyt, havi 452.000 forint bérezéssel.

[9] Az elsőfokú bíróság a felmondás jogellenessége körében előterjesztett kereseti kérelmet megalapozottnak találta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (2) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdésére, 82. § (1) és (2) bekezdésére, valamint 172. § (1) és (2) bekezdésére, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. § (1) bekezdésére alapított döntésével.

[10] Rögzítette, hogy az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felmondás indokolása világos, valós tényeken alapul és megfelel az okszerűség követelményének. Így azt vizsgálta, hogy az alperes a felperes munkakörének átszervezését végrehajtotta-e, illetve tanú2 munkavállalót a felperes munkakörébe tartozó feladatok ellátására alkalmazta-e.

[11] A felmondás indokolása kapcsán arra a következtetésre jutott, hogy abban összefoglaló jelleggel, de oly mértékben általánosító módon került meghatározásra az átszervezés, hogy abból nem válhatott egyértelművé a felperes számára, hogy miért került megszüntetésre a munkaviszonya, az átszervezés mennyiben érinti a munkakörét. E körben különös figyelemmel volt arra, hogy az alperes átszervezésre vonatkozó vezetői döntést nem közölt a felperessel, és a felperessel azonos munkakörben dolgozó többi munkavállaló munkaviszonyát az átszervezés a felperes ismeretei szerint nem is érintette.

[12] Az indokolás valósága körében rögzítette, hogy az alperes ellentétes nyilatkozatokat tett arra nézve, hogy mi volt a jogviszony megszüntetésének indoka, és hogyan valósult meg az átszervezés, az mennyiben érintette a felperes munkakörét. Csatolt ugyan szervezeti ábrát az alperes, de ezt kizárólag alperesi tényállításként vette figyelembe, ugyanakkor az átszervezés tényének, a csoportok változásának igazolására bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. Az alperesi nyilatkozatokból nem tudta megállapítani, hogy a felperes munkakörére hogyan hatott ki az átszervezés, az alperes állította a felperesi feladatok szétosztását termékmanagerek és egyéb munkavállalók között, de állította azt is, hogy a megszüntetés indoka létszámcsökkentés volt, amellyel a termékmanagerek számát kívánta csökkenteni és más munkakörbe, új munkavállalót alkalmazni. Arra nézve azonban nem tett határozott tényállítást, hogy a felperesi feladatok milyen módon és kik között kerültek szétosztásra, és esetlegesen az érintettek munkaköre miben változott. Ellentmondásos volt amiatt is az alperesi nyilatkozat, hogy az alperes olyan állítást is tett, hogy munkatárs látja el a felperesi feladatokat. Hangsúlyozta, hogy az alperes az ellentmondásokat nem oldotta fel, az érintett munkavállalók módosított munkaköri leírását nem csatolta és tanúkénti meghallgatásokat sem indítványozott, holott a bizonyítási teher az alperes oldalán volt.

[13] Rögzítette, hogy az alperes egyrészt olyan nyilatkozatot tett, hogy az ipari vevők kiszolgálását kevesebb munkavállalóval kívánta megoldani és emiatt szüntette meg a felperes munkaviszonyát, másrészt a Support csoportban 13 termékmanager helyett az átszervezést követően 10 fő végezte ezeket a feladatokat. Mindezekből arra következtetett, hogy az alperes létszámcsökkenést hajtott végre, amit az alperes törvényes képviselőjének személyes előadása is megerősített. A bizonyítási eljárás alapján azt állapította meg, hogy a termékmanager és raktáros munkakörben dolgozó munkavállalók létszáma csökkentésre került, emiatt valótlannak tekintette a felmondás indokát, mivel ténylegesen nem a felperes munkakörének átszervezése történt meg, hanem az alperes létszámcsökkenést hajtott végre.

[14] A felperes hivatkozása alapján vizsgálta azt, hogy tanú2 új munkavállaló alkalmazásával az alperes betöltötte-e a felperes munkakörét. E körben nem a munkakörök elnevezésének, hanem a ténylegesen ellátott feladatoknak tulajdonított jelentőséget, amelyet a felperes nyilatkozatai, a munkaköri leírások és tanú2 tanúvallomása alapján értékelt. Ezekből azt a következtetést vonta le, hogy tanú2 nem a felperes helyére került felvételre, hanem egy új munkakör betöltésére. Megállapította, hogy a két munkakörbe tartozó, ténylegesen elvégzett feladatok között jelentős eltérések vannak, tanú2 ügyfélkörébe a kisebb kereskedelmi cégek tartoznak, míg felperesét a nagyobb megrendelők tették ki. tanú2nak nem feladata a kereskedelmi partnerek számának bővítése, illetve akár a kiszállításig a megrendelés teljesítésének nyomonkövetése, a reklamációk kezelése, a műszaki tervek alapján ajánlatok készítése az ügyfelek részére, ellentétben a felperessel. Ugyanakkor tanú2 több kisvállalkozói lakossági karbantartási termékekkel kapcsolatos értékesítési tevékenységet végez, mindezek az összehasonlított munkakörök közötti jelentős eltéréseket eredményezik.

[15] Mindezek okán megállapította, hogy a felmondás indokolása nem valós, ezért annak okszerűsége kizárt. Nem tulajdonított jelentősége az ajánlólevél tartalmának, mivel felperes által sem vitatottan az abból a célból készült, hogy a felperes elhelyezkedését elősegítse.

[16] Az összecszerűségről a felperesi kérelemnek megfelelően döntött, mivel annak számítási módját nem, csak a kárenyhítési kötelezettség teljesítését vitatta az alperes. A felperes által becsatolt okirati bizonyítékokból (egyszerűsített foglalkozásra irányuló munkaszerződés, program.ban való részvétel, állásajánlatokra jelentkezést igazoló e-mailek, álláskeresési járadékra vonatkozó okiratok) bizonyítottanak találta, hogy a perrel érintett hónapok vonatkozásában a felperes a kárenyhítési kötelezettségének maradéktalanul eleget tett, azt is figyelembe véve, hogy a koronavírus járvánnyal terhelt időszakban köztudomású, hogy az elhelyezkedési lehetőségek is elnehezültek. Mellőzte az alperes bizonyítási indítványát a felperes által folytatott keresőtevékenységek tisztázására a hatóságok megkeresése körében, mivel a felperes a megtérült jövedelmét megfelelően igazolta és a megkeresett összegeket levonásba helyezte. Arra figyelemmel, hogy a felperes régóta nem használt informatikai tudása az évek múltával elavulhatott, úgy foglat állást, hogy ezen

munkakörben a kárenyhítési kötelezettség keretében nem volt köteles a felperes állást keresni. A késedelmi kamatról a középátlagos időponttól rendelkezett.

[17] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 82. §-a és 101. § (3) bekezdése alapján határozott a perköltség viseléséről, figyelembevételével, hogy a felperest pártfogó ügyvéd képviselte.

[18] A pertárgy értékét a Pp. 21. § (1) bekezdése, 22. § (1) bekezdése és 512. § (2) bekezdése alapján 2.044.537 forintban állapította meg és rögzítette, hogy a felperes 100 %-ban pernyertes lett.

[19] Az alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték megfizetésére kötelezte a pervesztes alperest.

Az alperes fellebbezése

[20] Az ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel és elsődlegesen annak megváltoztatásával a kereset elutasítását, míg másodlagosan hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új határozat hozatalára utasítását kérte, perköltségigényt is bejelentett.

[21] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást hiányosan állapította meg, és a rendelkezésre álló tényekből hibás jogi következtetéseket vont le mind a jogalap, mind az összecszerűség tekintetében.

[22] Mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felmondás indokolása nem felelt meg a világosság követelményének, mivel a bírói gyakorlat által elfogadott az összefoglaló jellegű indokolás, amit az elsőfokú ítélet maga is megerősített. E körben utalt a BH2001.395 számú döntésre. Az elsőfokú bíróság jogszabályi előírás hiányában várta el, hogy az átszervezésre vonatkozó vezetői döntést és a többi munkavállaló munkaviszonyát érintő változtatásokat közölje a felperessel a felmondásban. Ugyanakkor vizsgálata során teljesen figyelmen kívül hagyta az indokolás azon részét, hogy a felperes munkájára a továbbiakban nincs szükség. Az elsőfokú bíróság által hiányolt körülmények sem tették volna világosabbá az indokolást, ugyanakkor az átszervezésre vonatkozó további információk közlése sérelmes is lehetett volna a munkáltató számára az üzleti titokkal érintett körben. Kiemelte, hogy az alperes vezetői a működéssel összefüggő döntéseiket közösen és informálisan hozzák meg, nincs sem társasági, sem jogi, sem munkajogi kötelezettségük arra, hogy a napi működést érintő döntéseiket formálisan hozzák meg és a munkavállalókat értesítsék.

[23] A felperes a per során nem indokolta, hogy a felmondás indokát miért nem tartotta világosnak azon túl, hogy álláspontja szerint az nem volt valós. Kizárólag a saját maga által generált okokra hivatkozott, így a COVID járványra, illetve a társaság romló gazdasági helyzetére, melyeket az általa megfogalmazott ajánlólevéllel kívánt bizonyítani. Ugyancsak alaptalan feltételezése volt a felperesnek, hogy tanú2t a helyére és munkakörébe vették fel, és e körben csak a per miatt tett változtatásokat a munkáltató, mindezt azzal kívánta alátámasztani, hogy az új munkavállaló az asztalát és telefonját használja. Ezekről az állításokról az elsőfokú bíróság is megállapította, hogy nem voltak alaposak. Hangsúlyozta, hogy a felmondás indokának nem kell feltétlenül részletezőnek lennie, elegendő az összefoglaló megjelölt indok, amit a töretlen bírói gyakorlat teljeskörűen kimunkált és alátámasztott (BH2003.211).

[24] Az elsőfokú bíróság olyan bizonyítási eszközök hiányára hivatkozott, amelyek nem léteznek, illetve a per tárgya tekintetében nem szolgálnak bizonyítékként. Az ügyvezetői döntésekről a társaság ügyvezetői félként tudnak nyilatkozatot tenni, a társaság egyik tulajdonos ügyvezetőjét az elsőfokú bíróság meghallgatta, a másik ügyvezető tanúkénti meghallgatására jogszabály nem biztosít lehetőséget. A termékmanageri létszám csökkentését a másik két azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó okiratok csatolásával bizonyította. Ugyanakkor a létszámadatokkal kapcsolatosan előterjesztett további bizonyítási indítványát az elsőfokú bíróság mellőzte, e körben az illetékes hatóságot nem kereste meg.

[25] Az elsőfokú ítélet megállapításaival ellentétben nincs ellentmondás abban, hogy az átszervezés körében a munkakör és a feladatok átszervezéséről, illetve létszámcsökkentésről is nyilatkozatot tett. A szervezeti felépítésben eszközölt változtatás a teljes Support egység átszervezését eredményezte, 13 termékmanager által végzett feladatot 10, majd 9 fő látja el. Mindez nem igényelt változtatást az állományban maradó termékmanagerek munkaköri leírásában, a meglévők az átszervezés utáni feladataikat is lefedik. A változás az elvégzett munka mennyiségében és a feladatok jellegében jelentkezett. Az átszervezés keretében ezen túlmenően az új struktúrába illő új kereskedelmi ügyintéző munkakört is létrehozott, mindez szintén az átszervezés tényét igazolja.

[26] Az elsőfokú bíróság nem értékelte azt az érvelését, hogy a piacon áttolódott a hangsúly a nagyobb ipari beruházásokról a lakossági jellegű igények felé, és erre reagálva döntött a munkafolyamatok racionalizálásán alapuló átszervezés mellett. Ennek keretében, mivel a lakossági termékek kevésbé specifikusak, mint az ipari termékek, így egy új, speciális feladatokat ellátó munkakör létrehozása mellett kevesebb termékmanagerrel is kiszolgálható az ügyfélkör, egy gazdaságosabb és hatékonyabb munkamegosztási rendszernek köszönhetően. Erre a pozitív gazdasági tendenciára maga a felperes is hivatkozott az ajánlólevélben, még ha utóbb a perben az indokolás valótlan tartalmának alátámasztása kapcsán érvelt e körben.

[27] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg ugyanakkor, hogy a kereskedelmi ügyintéző munkakörben foglalkoztatott tanú² feladatai és a felperes feladatai között jelentős eltérések, de átfedések is vannak, viszont ezt a körülményt az átszervezés bizonyítottsága kérdésében tévesen nem vette figyelembe. A joggyakorlat szerint ugyanis átszervezésnek minősül a feladatoknak a munkavállalók között más módon történő felosztása is (Mfv.II.10.009/2020. és Mfv.I.10.800/2007/4.).

[28] Rámutatott, hogy a bírói gyakorlat alapján a bíróság a felmondás tekintetében nem vizsgálhatja az üzleti döntés helyességét, ennek ellenére az átszervezést követő működés tekintetében várt el bizonyítást az elsőfokú bíróság. A per tárgya tekintetében az nem releváns körülmény, hogy a felperes által korábban kezelt ügyfelek melyik termékmanagerhez kerültek át, arra pedig határozott állítást tett, hogy mi lett a felperes munkaköri feladatainak a sorsa. Azokat az állományban maradó termékmanagerek között a meglévő munkateherre és az új munkavállaló munkakörében elvégezhető feladatokra figyelemmel osztotta szét. A feladatelosztás helyességének vizsgálata a bírósági eljárásnak nem lehetett a tárgya. Kizárólag az volt releváns, hogy az átszervezés a munkavégzés struktúrájának újragondolásával, a feladatok újraosztásával, új munkakör létrehozásával és a munkavállalók létszámának csökkentésével járt. Mindez bizonyítást nyert a perben.

[29] Érvelése szerint a dolgozói létszámban bekövetkező változás éppen az átszervezést támasztja alá. Az alperesi törvényes képviselő nyilatkozatából kitűnik, hogy a piaci igények változása miatt a dolgozók létszámát érintő átszervezést hajtott végre az alperes. Ez eltér attól az értelmezéstől, amit helytelenül az elsőfokú bíróság adott, amikor is a nyilatkozatot úgy értelmezte, hogy nem átszervezés, hanem egyszerűen csak létszámcsökkentést történt. Nem osztható az az ítéleti értelmezés, miszerint csak az a munkáltatói aktus tekinthető a munkakör átszervezésének, amely nem jár létszámcsökkentéssel. A két fogalom nem zárja ki egymást, sőt, az esetek többségében egy átszervezés a feladatok racionalizálása nyomán szükségszerűen a dolgozói létszám változásával jár, ezáltal az átszervezés egyik eszköze és nem alternatívája. Mindezek okán okszerűtlen, hogy az elsőfokú bíróság a felmondás feltehető valós indokának létszámcsökkentést állapított meg és emiatt jogellenesnek tekintette a felmondást.

[30] Vitatta az összecszerűség körében tett ítéleti megállapításokat is. A felperes nem jelentkezett képzettségének megfelelő állásokra, amely területen kifejezetten munkaerőhiány volt a COVID járványnak köszönhetően. A felperes informatikai tudásának elavultságát csak állította, de nem bizonyította. A mérnök-informatikus diplomájára a perbeli jogviszonya létesítésekor önéletrajzában is hivatkozott, mindez azt jelenti, hogy 2019-ben még releváns szakmai tudással rendelkezett ebben a körben. Továbbá a felperes egy programozói képzésen (program..) is részt vett, így kötelezettsége lett volna ezen a területen is állást keresni. A kárenyhítés körében az elsőfokú bíróság kifejezett indítványa ellenére nem vizsgálta azt a kérdést, hogy a felperes végzett-e munkát és tett-e jövedelemre szert a gazdasági társasága a Bt neve Bt. keretében, amelynek tevékenységi körében informatikai szolgáltatással, programozás összefüggő bejegyzés is szerepel. A kárenyhítés körében tett bizonyítási indítványait az elsőfokú bíróság helytelenül mellőzte, és azt ítéletében sem indokolta. Megalapozatlanul nem vizsgálta azt a kérdést sem, hogy mekkora volt az az összeg, amelyet a felperes az adott idő alatt elvárhatóan megkereshetett volna.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[31] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, helytállóak az abból levont következtetései, jogi álláspontja.

[32] Tévesen állított az alperes, hogy az átszervezés kapcsán a felmondásban további információk közlése a munkáltatóra sérelmes lett volna, erre a körülményre az alapeljárásban nem hivatkozott, az alperesi ügyvezető pedig ellentmondásosan nyilatkozott arról, hogy az átszervezésről mikor határoztak.

[33] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú eljárásban mindvégig arra hivatkozott, hogy a felmondási indoka nem világos, de nem is valós, mert nem történt átszervezés. Az alperes állítása szerint az olaj-, gáz- és vegyipari csoportban dolgozott, a valóságban ilyen csoport nem létezett, hanem ténylegesen munkatárs.val és munkatárs2cel dolgozott együtt. Kiemelte, hogy az alperes a perben átszervezésre és létszámleépítésre hivatkozott, ennek során azonban a munkavállalók létszáma nőtt, ahogy az értékesítési árbevétel is. A kárenyhítési kötelezettség körében előadta, hogy villamosipari, kereskedelmi és IT sales munkakörben azért keresett állást, mert a korábbi időszakban is ilyen területen dolgozott, így itt volt piacképes tudása. Az önéletrajzából is kitűnik, hogy nem rendelkezett naprakész informatikai ismeretekkel, hiszen az utolsó négy munkakörében nem ezen a területen dolgozott, és arra mutatott rá, hogy a megszerzett tudás jellemzően hamar elavul ezen a területen. Az program.. előkészítő szakaszában tudott csak részt venni, a tesztek gyenge eredménye miatt a tényleges programozói képzésre már nem tudott bekerülni. Mindezeket túl megjegyezte, hogy a Bt neve Bt.-nél csak TÁOR- számként szerepel az informatikai tevékenység, érdemben illet a bt. nem végez, és abban személyes közreműködésre nem jogosult kültagként vesz részt, onnan jövedelme 2020-ban nem származott.

Az alperes fellebbezésre tett észrevételei

[34] Az alperes észrevételeiben azt hangsúlyozta, hogy a jogszabályokat betartva az Mt. 45. § (2) bekezdés, 64. § (1) bekezdés b) pontja és 65. § (1) bekezdése alapján szüntette meg a felperes munkaviszonyát, a felmentési időre mentesítette a munkavégzés alól az új munkahely keresésének elősegítése érdekében, és a felperes kérésének megfelelő tartalmú ajánlólevelet is kiadott.

[35] A felperes fellebbezési ellenkérelmében leírtakkal szemben a perben hivatkozott arra, hogy az átszervezés részleteinek közlése sérelmes lett volna a munkáltató számára a versenytársakra tekintettel. Az átszervezésről szóló vezetői döntések tekintetében nincs jogszabályban rögzített formai követelmény, illet a felperes sem jelölt meg. A felmondásból

minden, a felperes részére szükséges információ kiderült, az átszervezés megvalósulását a perben bizonyította. Az alperesi társaság gazdasági teljesítményének a per eldöntése szempontjából nincs relevanciája, és sem a felmondásban, sem a perben nem hivatkozott a COVID járványra, vagy attól független rossz gazdasági helyzetére. Fenntartotta a fellebbezésben a dolgozói létszámot is érintő átszervezés és a gazdasági okból történő létszámcsökkentés közötti különbség tekintetében megfogalmazott álláspontját.

[36] A felperes diplomája igazolja azt, hogy a felperes informatikai szaktudással is rendelkezik, a felperes pedig nem igazolta, hogy az program..ban történő részvétele milyen eredménnyel végződött. Ennek érdemi vizsgálata nem lett volna mellőzhető - a kárenyhítési kötelezettség teljesítése kapcsán - az elsőfokú eljárásban. Megjegyezte továbbá, hogy az informatikai tudás elavultsága tekintetében a fellebbezési ellenkérelemben hivatkozott körülményekre az elsőfokú eljárásban nem adott elő érvelést a felperes, így az a másodfokú eljárásban már nem vizsgálható. A Bt neve Bt.-vel kapcsolatos állításait vitatta, a cégnyilvántartásból a Bt. gazdasági tevékenysége egyértelműen megállapítható.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[37] Az ítéltábla felülbírálati jogkörét a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta a Pp. 370. § (1) bekezdésére figyelemmel. A felek nem támadták az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában szereplő megállapításait abban a körben, hogy a felperes és tanú2 munkaköre között jelentős eltérések mutatkoznak. Ezért fellebbezés hiányában az nem képezte a felülbírálat tárgyát, hogy a két munkakör nem azonos.

[38] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítási teher alakulásáról a jogszabályoknak megfelelő tájékoztatást adott és a bizonyítást lefolytatta, azonban téves jogi álláspontja miatt a bizonyítékokat nem megfelelően értékelte, az azokból levont következtetéseivel, érdemi döntésével a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[39] Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott fellebbezésében, hogy a felmondásban megjelölt indokot az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte akként, hogy az világos és valós, összefoglaló jellegű indoknak nem minősülhet, érvelése a bírói gyakorlattal ellentétes.

[40] Azt az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy a felmondási ok összefoglalóan is megjelölhető a jogviszony megszüntetésekor, ez következik a Kúria MK 95. számú állásfoglalásából. Ennek értelmében ugyanis az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnni, rögzítve azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e, vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem az, hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál a továbbiakban az adott munkavállaló munkájára. Nem világos az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy

a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésre. Ilyen megítélés alá esik különösen a tartalmatlan, közhelyszerű indokolás.

[41] Az elsőfokú bíróság a fentiek szerint helyesen vonta értékelési körébe a felmondás indokolásának világosságát. A munkáltató a jogviszony megszüntetésénél átszervezésre hivatkozott, amely a munkáltató működési körébe tartozó indok. Ezen megjelölés a töretlen bírói gyakorlat értelmében (BH2001. 395.) összefoglalóan meghatározza azt az indokot, amelyre a munkáltató a jogviszony megszüntetést alapította, ezért helyesen hivatkozott arra a fellebbezésben az alperes, hogy a felmondás indokolása megfelel a világos indokolás követelményének.

[42] Az átszervezés gyűjtőfogalom, ami alá nem csak a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkező változások tartoznak, hanem minden olyan intézkedés, amely a munkavállaló szerződéses, vagy ténylegesen ellátott munkakörét érinti. Az átszervezés mibenlétét, így valóságát, és azt, hogy az miként érinti a munkavállaló munkakörét, az alperes a perben bizonyíthatta [Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az ítélkezési gyakorlat szerint átszervezésnek minősül a feladatok átcsoportosítása, és egyes munkakörök összevonás folytán történő megszüntetése is (Mfv.II.10.743/2006/7.). Az átszervezés, mint valós felmondási ok megállapításához elegendő a munkáltatói döntés alapján az átszervezés tényének bizonyítása és az sem szükséges, hogy a folyamat a felmondás közlésekor befejeződjön. Ezért arra is helytállóan hivatkozott az alperes, hogy az átszervezés elhatározására és lebonyolítására vonatkozó döntést nem kellett írásban meghoznia.

[43] A munkáltató a létszámracionalizálást a feladatok más munkakörökhöz csoportosításával is megoldhatja (BH.2009.158.). Az egyes munkakörbe tartozó feladatok szétoztásával megvalósuló munkakör megszüntetést nem cáfolja a feladatok megmaradása (BH.2010.22.). A munkáltató hatáskörébe tartozik a szervezeti felépítés, a munkakörök, és az ahhoz tartozó feladatok meghatározása, és ez kiterjed a feladatok összevonására vagy szétválasztására, új munkakörök létrehozására is. Munkaügyi jogvitában mindezek célszerűsége nem vizsgálható. Az alperesi megrendelések jellegének megváltozása, a piaci arányok hangsúlyának eltolódása folytán az alperes a feladatok szétoztását és az ehhez szükséges munkavállalói létszámot racionalizálhatta, hatékonyabb munkamegosztási rendszert bevezethetett, ezek indokoltságának, eredményességének felülbírálata kívül esik a munkaügyi jogvita keretein. Az átszervezés kapcsán az alperes a perben létszámracionalizálásra is hivatkozott, aminek bizonyított következménye volt a felperes által betöltött munkakör megszűnése, a feladat más termékmenagerek részére átadása és egy új, a felperesétől eltérő munkakör kialakítása. Mindezeket az ügyvezető személyes előadása, a perben becsatolt okiratok és tanú2 tanúvallomása alátámasztotta. A felperes perbeli álláspontja téves volt, mert a munkaköri feladatai megmaradása mellett figyelmen kívül hagyta a feladatok más munkakörökben történő elláttatását.

[44] A felmondás indokának valóságát fokozott körültekintéssel kell vizsgálni, amennyiben az átszervezés folytán az érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmaznak. A perbeli esetben az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárásban a munkaköröket összehasonlította és azokról azt állapította meg, hogy jelentős

eltéréseket mutatnak, vagyis azok egymásnak nem feleltethetőek meg. Ezáltal az átszervezési indok megfelelősége ebben a körben igazolt, amit a felek nem fellebbeztek meg, ezért azt a másodfokú bíróság nem vizsgálhatta.

[45] A felmondásban írtak valósága és okszerűsége az eljárás során bizonyítást nyert, így annak jogellenessége nem volt megállapítható. Ezért a felperes kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatosan előadott fellebbezési érvelésnek nem volt relevanciája.

[46] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

Záró rész

[47] Az alperes fellebbezése eredményre vezetett, így a pervesztes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes alperes első- és másodfokú perköltségének viselésére. Ennek mértékét a másodfokú bíróság a Pp. 81. § (1) bekezdése alapján felszámított perköltség figyelembevételével a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése szerint határozta meg kerekítéssel, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésére is.

[48] A felperest az elsőfokú és a fellebbezési eljárásban képviselő pártfogó ügyvéd díját a pervesztes felperes viseli a Pp. 101. § (3) bekezdésében foglaltakra figyelemmel.

[49] A pertárgy értéke a Pp. 21. § (1) bekezdése alapján a keresettel érvényesített követelés összegében alakult ((2.044.537 forint).

[50] A le nem rótt kereseti és fellebbezési eljárási illeték összege az Itv. 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése szerint alakult, amely a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2021. december 14.

dr. Orosz Andrea s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró

