



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

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.018/2022/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes: felperes1

cím1

A felperes képviselője: Dr. Molnár Péter Ügyvédi Iroda

cím2

ügyintéző: dr. Molnár Péter ügyvéd

Az alperes: alperes1

cím3

Az alperes képviselője: Kertész és Társai Ügyvédi Iroda

cím4

ügyintéző: dr. Pomázi Miklós ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.055/2021/6/I.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Pécsi Törvényszék 2.M.70.212/2020/43/I.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.055/2021/6/I. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50 000 (ötvenezer) forint + 13 500 (tizenháromezer-ötszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 510 000 (ötszáztízezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1988. decemberétől állt az alperes alkalmazásában, utolsó munkaköre vezető területi üzemeltető munkatárs, alapbére havi 425 000 forint volt. 2017. április 1-től az alperes Műszaki Igazgatósága ... Területi Üzemeltetési Központja öt fős Infrastruktúra Csoportjának a vezetője volt helység1

[2] A felperes tíz évig a ... Szakszervezetének (szakszervezet neve) titkára, majd 2017. november 16-tól alelnöke és elnökhelyettese, illetve 2011. augusztusától az alperesnél működő üzemi tanács tagja, majd elnökhelyettes volt. 2017. októberétől munkavállalói küldöttként az alperes felügyelőbizottságának tagjaként is eljár. Ez idő alatt az szakszervezet neve és az üzemi tanács elnöke személy volt.

[3] A munkáltatónál végrehajtott 2019. évi differenciált béremeléskor az alperes minden munkavállalót, így a felperest is béremelésben részesítette. Minden olyan juttatást megadott számára, amelyben más munkavállaló részesült. Ezentúl biztosította számára az érdekképviseleti tagsága ellátásához szükséges feltételeket. A felperest munkaviszonya fennállása alatt érdekképviseleti tevékenysége folytán nem érte hátrány az alperesnél. A munkáltató együttműködött az érdekképviseleti szervekkel, minden jelentős tényről, körülményről tájékoztatta őket. A felperes nevéhez köthető munkajogi védettség kiterjesztésére vonatkozó javaslatát az szakszervezet neve elnöke nem tartotta időszerűnek a 2021. február 11-i írásbeli észrevétele szerint. Ugyanezt az álláspontot képviselte az alperes vállalati szolgáltatások igazgatója is, és erről 2020. február 12-én tájékoztatta a felperest, valamint az szakszervezet neve elnökét.

[4] Az alperes 2020. március 18-án vezérigazgatói utasításban döntött arról, hogy a társaság hatékonysága vonatkozásában külső szakértő bevonásával vizsgálatot indít. Célja volt új vállalati kultúra létrehozása, felelős vezetői kör létrejötte, az egyes felelősségi körök tisztázása és elhatározása, és a társaság új szolgáltatásaihoz igazodó kompetenciák létrehozása úgy, hogy az üzemeltetési költségek jelentős mértékben csökkenjenek. Elvárás volt, hogy a vezetők számát nem lehet növelni és megtakarításra kell törekedni. 2020 áprilisában az alperes létszámstop bevezetéséről döntött a tapasztalt árbevétel csökkenés miatt. 2020. május 15-én elkészült az a szakértői dokumentum, amelyre korábban a műszaki igazgató tett javaslatot, és amelyet az igazgatóság is támogatott. Az átszervezés koncepciója - mely átfogta az alperes Műszaki Igazgatóságának egész szervezetét – azt tartalmazta, hogy a ... Területi Üzemeltetési Központban az Infrastruktúra Csoport és az FLM Csoport összevonásra kerülne, míg a két csoportvezetői pozícióból az egyik, a felperesé megszűnne.

[5] Az alperes 2020. június 4-én az átszervezésre vonatkozó dokumentum tartalma alapján részletesen tájékoztatta az üzemi tanácsot a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetéről, így különösen az átszervezésről. Döntése előtt kikérte a tanács véleményét is. 2020. június 8-án az üzemi tanács támogatását fejezte ki az üzemeltetési és fejlesztési ág szervezeti átalakításával összefüggésben. A tanács támogató véleményét figyelembevéve az alperesi társaság igazgatósága 2020. június 10-én döntött az átszervezésről azzal, hogy a Műszaki Igazgatóságon 2020. június 15-ével szervezeti átalakítást, valamint létszám-, illetve munkafolyamat-racionalizálást hajt végre.

[6] 2020. június 11-én az alperes részletesen tájékoztatta az szakszervezet neve-t az átszervezés tényéről, egyben kérte a közvetlen felsőbb szakszervezet egyetértését a felperes, mint választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez. Az szakszervezet neve Titkárok Országos Tanácsa megadta az egyetértését, és a felperes munkajogi védettségét megszüntette a 2020. június 15-én kelt határozatával.

[7] 2020. június 15-én megkezdődött az átszervezés végrehajtása. Ennek során a ... Területi Üzemeltetési Központban az Infrastruktúra Csoport és az FLM Csoport összevonásra került, így egy fő csoportvezető további foglalkoztatása indokolatlan volt. A csoportvezető személyének kiválasztása során a munkáltató nyilatkozata szerint a kompetenciát, a tudást, a vezetői tapasztalatot és a végzettséget vették figyelembe.

[8] Az alperes 2020. június 16-án szeptember 14-i hatállyal felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Intézkedését azzal indokolta, hogy a munkáltatónál végrehajtott átszervezés érintette a felperes vezetése alatt állt és összevonásra került csoportot is. Az újonnan létrejövő csoporton belül a két vezető területi üzemeltetési munkatárs munkakörből az egyik pozíció megszüntetésre került, a másik vezető területi üzemeltetési munkatárs munkakört ellátó személy pedig az összevont csoport vezetését látja el, ezért került sor a jogviszony megszüntetésére.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel jogviszonya helyreállítását kérte. Keresetét arra alapította, hogy az alperes intézkedése az egyenlő bánásmód és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközött, mivel jogviszonyát érdekképviselési tevékenysége miatt szüntette meg az alperes.

[10] Az alperes a kereset elutasítását és felperes költségekben való marasztalását kérte, vitatva a felperes által előadottakat.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[11] A Pécsi Törvényszék 2.M.70.212/2020/43/I. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte őt 72 000 forint perköltség megfizetésére. Határozata indoklásában kifejtette, hogy a munkáltató az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezéseit nem sértette meg, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. A munkáltató egyértelműen bizonyította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem érdekképviselési tevékenysége miatt került sor, hiányzott a jogsérelem és a felperes érdekképviselési tevékenysége között az okozati összefüggés. Ugyancsak nem igazolta a felperes, hogy a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolta a felmondáshoz fűződő jogát.

[12] A felperes fellebbezése folytán eljáró Pécsi Ítéltábla az Mf.I.30.055/2021/6/I. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, továbbá 161 925 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte a felperest. Kifejtette, hogy a felperes keresetének nem volt része az az állítás, hogy a felmondás azért jogellenes, mert nem valós és okszerű indokokon alapul. A jogellenességre kizárólag abból az okból hivatkozott, hogy a munkáltató intézkedése diszkriminatív volt, mert nem tartotta meg az egyenlő bánásmód követelményét, illetve jogával visszaélt, ennek megfelelően jelölte meg a megsértett jogszabályhelyeket is. Az elsőfokú eljárásnak nem volt tárgya a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

(a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdése b) pontja és (2) bekezdése megsértése, így mindez a másodfokú eljárás tárgyát sem képezhette.

[13] Az egyenlő bánásmód sérelmével kapcsolatban kifejtette, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:26-28. §-ai szerint a felügyelő bizottsági tagsági jogviszony nem azonosítható az Ebktv. 8. § s) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal. A munkáltatónál végrehajtott átszervezés érintette a felperes munkakörét, tanúvallomás támasztotta alá, hogy a megszüntetendő munkaviszony vonatkozásában munkajogi szempontok vezették a munkáltatót. Az üzemi tanács támogatta a munkáltató átszervezési tervét, a felettes szakszervezeti szerv pedig hozzájárult a felperes jogviszonya megszüntetéséhez. A felperes jogviszonya fennállása alatt sem szenvedett hátrányt képviselői tagsága miatt.

[14] A felperes nem bizonyította azt sem, hogy a munkáltató az Mt. 7. § (1) bekezdésében megfogalmazott általános követelménybe ütköző módon joggal visszaélve szüntette meg a jogviszonyt. A felperes által e körben meghallgatni indítványozott tanúk vallomása, a meghatározott tények jobbra személyes véleményen, szubjektív megítélésen alapultak, nem voltak alkalmasak arra, hogy egyéb bizonyítékokkal szemben alátámasszák a felperes állítását.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[15] A felperes felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot és adjon helyt keresetének, továbbá marasztalja az alperest a perköltségben. Megsértett jogszabályhelyként a Pp. 279. § (1) bekezdését, az Mt. 83. § (1) bekezdése a) és d) pontját, 12. § (1) bekezdését, 6. § (2) bekezdését, 7. § (1) bekezdését, 64. § (2) bekezdését, továbbá az Ebktv. 5. § d) pontját és 7. § (1) bekezdését, valamint 8. § s) pontját jelölte meg.

[16] Érvelése szerint több esetben a keresetének helyadó határozatot kért, s a fellebbezésében is utalt arra, hogy a felmondásában felhozott okból miért nem következhetett volna a jogviszony megszüntetése. Az okszerűség vizsgálata a joggal való visszaélés kérdése miatt is nélkülözhetetlen, melynek az a lényege, hogy egy „kifelé” jogszerűnek mutakozó intézkedés mögött egyéb, a jog rendeltetésével össze nem férő okok rejlenek.

[17] Jelentősége lenne annak a körülménynek, hogy a vidéki területi központokban csak őt érintette az átszervezés, bár más területi központokban is voltak átfedések az egyes csoportok tevékenysége között. Ennek megfelelően a másodfokú bíróság jogellenesen mellőzte a jogszerűség vizsgálatát.

[18] Az egyenlő bánásmód sérelme körében a szakszervezeti tagságát emelte ki elsősorban. Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló bizonyítékokat egyoldalúan, okszerűtlenül mérlegelték. Életszerűtlennek tartotta, hogy egy külső cég olyan javaslatot tegyen, ami kitér a létszámleépítéssel érintett személyekre is.

[19] Megítélése szerint az üzemi tanács úgy véleményezte az átszervezéssel kapcsolatos koncepciót, hogy nem volt tisztában azzal, hogy mindez létszámcsoökkentést is maga után vonhat, a felettes szakszervezeti szerv pedig hozzájárulása megadás során presszióknak volt kitéve.

[20] Utalt a Kúria Kfv.III.37.585/2017/4. számú ítéletére, amely szerint az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontja alapján az alperesnek azt kellett volna bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta vagy azt, hogy azt nem volt köteles megtartani, e kötelezettségének azonban az alperes nem tett eleget.

[21] Az Mt. 7. § (1) bekezdésének sérelme körében kifejtette, hogy az általa meghallgatni indítványozott tanúk egyértelműen alátámasztották az általa előadottakat, vallomásukat azonban tévesen és egyoldalúan mérlegelte a bíróság. Utalt a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményére, mely szerint a joggal való visszaélés esetén a jogsértés nem nyilvánvaló, és ezért széleskörű bizonyítás szükséges ennek feltárásához.

[22] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja az alperest a perköltségben. Érvelése szerint a felülvizsgálati kérelem több olyan pontot is tartalmaz, amely a Kúriát a bizonyítékok ismételt, eltérő értékelésére kéri, erre azonban a felülvizsgálati eljárásban nem kerülhet sor (BH2012.179.).

[23] Az eljáró bíróságok a bizonyítékokat okszerűen mérlegelték, ez felülvizsgálattal nem támadható. A felmondás indokolásának valósága és okszerűsége nem volt a jogvita tárgya, így az a felülvizsgálati eljárásban sem vizsgálható. A munkáltató megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, a felperes pedig nem igazolta, hogy joggal való visszaélés történt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[24] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[25] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy az eljáró bíróságok nem vizsgálták a felmondás okszerűségét, megsértve ezzel a Pp. 279. §-ában foglaltakat. A felperes állításával szemben helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy eljárása nem terjedhetett ki arra, hogy a felmondás és az abban megjelölt indok valós vagy világos volt-e, és okszerűen vezethetett-e a felperes munkaviszonya megszüntetéséhez, mivel a felperes keresetének nem volt része az az állítás, hogy a felmondás nem valós és okszerű indokon alapul, ezért anyagi jogi szabályt sért.

[26] Az Mt. 64. § (2) bekezdésében rögzíti azt a követelményt, hogy a felmondás indokának valósnak és okszerűnek kell lennie. Az okszerűség követelménye általánosságban azt jelenti, hogy jogszerű felmondási indokként csak olyan tény, körülmény hozható fel, amelyből következik a munkaviszony megszüntetése. A felek között nem volt vitatott az, hogy a felmondás indokaként megjelölt ok a munkáltatónál végrehajtott átszervezés, illetve

létszámleépítés volt, amely érintette a felperes által betöltött munkakört. A felperes keresetlevelében, illetve az elsőfokú eljárásban az Mt 64. § (2) bekezdésében írt követelmény megsértésére nem hivatkozott, mindez nem képezte az elsőfokú eljárás tárgyát, így az a másodfokú eljárásban sem volt vizsgálható a Pp. 370. §-a szerint. A másodfokú bíróság így jogszerűen értékelte a felperesnek a felmondás indokolása okszerűségének körében kifejtett érveit az egyenlő bánásmód követelménye és a joggal való visszaélés tilalma körében.

[27] A felperes felülvizsgálati kérelmében azt kifogásolta, hogy e körben az eljárás bíróságok a Pp. 279. §-ába ütköző módon értékelték a rendelkezésükre álló bizonyítékokat és állapították meg a tényállást, amiből jogszerűtlen következtetésre jutottak.

[28] A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, az egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. 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 értékelésénél nincs-e nyilvánvalóan helytelen következtetés. Az erre alapított felülvizsgálati kérelem csak 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 vagyis lényeges logikai ellentmondást tartalmaz.

[29] A Kúria álláspontja szerint a jogerős ítélet ilyen jellegű eljárási fogyatékoságban nem szenved. Az egyenlő bánásmód megsértése körében az Ebktv. 19. § (2) bekezdése b) pontja alapján az alperesnek kellett bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt nem volt köteles megtartani. A rendelkezésükre álló bizonyíték alapján az eljárás bíróságok helytállóan jutottak arra a következtetésre, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetésekor érdekképviselőhez tartozása miatt nem részesült kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy az alperesnél végrehajtott szervezeti átalakulás, és ezen belül a létszámleépítés során.

[30] Helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a munkáltató igazolta azt, hogy a tulajdonos nemzeti vagyonkezelésért felelős tárca nélküli miniszter 2019. október 9-i levelében megfogalmazott elvárások alapján szerezte be a 2020. évi üzleti terv elkészítéséhez szükséges szakvéleményt, ami érintette a felperes munkavégzési helyét is. A véleményben foglaltaknak megfelelően az Infrastruktúra és az FLM Csoport összevonásra került, melynek következtében a két csoportvezetői munkakör fenntartása indokolatlanná vált. A munkáltató igazolta milyen szempontokat vettek figyelembe annak eldöntésekor, hogy melyik csoportvezető munkaviszonyát szüntetik meg. Tekintettel voltak az érintettek iskolai végzettségére, szakmai tapasztalataira, kompetenciáira.

[31] Helyesen értékelte az első-, illetve a másodfokú bíróság, hogy az átszervezést maga az üzemi tanács is támogatta, és az alperesnél működő szakszervezet nevel Titkárok

Országos Tanácsa megadta a hozzájárulását a felperes, mint szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez, aggályát e körben a szakszervezet elnöke sem fejtette ki tanúvallomása megtételekor. A munkaviszony megszüntetése és a felperes érdekképviselői tagsága közötti összefüggés hiányát támasztja alá az a körülmény is, hogy a felperes mint érdekképviselői tag és tisztségviselő munkaviszonya fennállása alatt nem részesült kedvezőtlenebb bánásmódban, nem szenvedett hátrányt. az alperes vezetése partnerként kezelte az érdekképviselőket, a lényeges döntéseknél kikérték a véleményüket, tájékoztatták őket a munkavállalókat érintő vezetői döntésekről.

[32] A joggal való visszaélés azt jelenti, hogy a jogok gyakorlója túlterjeszkedik a részére megállapított döntési, érdekvéonyesítési körön, bár úgy látszik, mintha a keretek között maradna (Kúria Mfv.10.144/2020/4.). Visszaélésszerű joggyakorlás esetén formális jogsértés nem állapítható meg, azaz a jog gyakorlása nem ütközik tételesan meghatározott tilalomban, akkor az adott jog gyakorlása nem annak rendeltetése, célja érdekében történik, és ez a másik fél részéről hátránnyal jár.

[33] E körben a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, ennek azonban nem tett eleget, a rendelkezésre álló adatok alapján ilyen munkáltatói magatartás nem volt megállapítható. Helytállóan jutottak az eljáró bíróságok arra a következtetésre, hogy tanú1, tanú2 és tanú3 tanúk vallomása a joggal való visszaélés megvalósulása szempontjából nem tartalmaztak tényeket, előadásuk személyes, szubjektív megítélésen alapult. Ezzel szemben okirati bizonyítékok, illetve a többi tanú vallomása azt igazolta, hogy a munkáltató jogát rendeltetésszerűen gyakorolva szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Nem jelenti a mérlegelés okszerűtlenségét, ha a bíróság egyes bizonyítékoknak másokkal szemben nagyobb jelentőséget tulajdonít, ha azt kellően megindokolja.

[34] A felperes a felülvizsgálati kérelmében nem jelölt meg olyan bizonyítékot, amelyet az eljáró bíróságok döntésük meghozatala során nem értékelték. Mérlegelésükben a fent kifejtettek szerint logikai ellentmondás nem volt kimutatható, ezért a jogerős ítélet nem sérti a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat.

[35] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[36] A felülvizsgálati kérelem nem vezetett eredményre, ezért a felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére. A perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján állapította meg.

[37] A felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetékét a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[38] Az ítélet ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

[39] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. május 25.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tanczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró