



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.161/2023/13.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Krusslák Katalin pártfogó ügyvéd (felpresi jogi képviselő címe) által képviselt **felperes** felperes címe **felperesnek**, a Csépany Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe1.; ügyintéző: dr. Bende Tamás Ádám ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 7.M. 70.129/2022/39. számú ítélete ellen, a felperes 40. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

r é s z í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részítéletnek tekinti, és azt helybenhagyja. A sérelemdíj elbírálása végett az iratokat visszaküldi az elsőfokú bíróságnak.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 175.000 (százhetvenötezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 122.021 (százhuszonkétezer-huszonegy) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2013. október 1-től 2013. december 31-ig határozott idejű, majd 2014. január 1. napjától határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozott az alperesnél statisztikai összeíró munkakörben, a munkaviszonya alatt a kerületben végzett munkát. A felperes 2019. március 24. napján nyugdíjba ment, ezt követően nyugdíjas munkavállalóként, részmunkaidőben dolgozott az alperesnél. A közvetlen felettese tanúl területi vezető, adatelőkészítője adatelőkészítő, illetve adatelőkészítő volt. tanú3 adatgyűjtési vezető fogta össze a munkájukat.

[2] A felperes a munkája során statisztikai adatgyűjtéseket végzett, többek között háztartási napló felmérést, munkaerő felmérést, amelynek során fel kellett keresnie a számára kiosztott címen lakó személyeket és tőlük különböző, a felmérésekben megjelölt adatot kérni.

[3] A háztartási naplónál háromszori megkeresésre volt szükség ahhoz, hogy az összeíró teljesítménybérét megkaphassa. Amennyiben az első két alkalommal nem találta otthon a háztartásban lakókat az összeíró, egy harmadik alkalommal is fel kellett keresni az adott címet.

[4] A felperes 2019. novemberétől a kerületben egyedül dolgozott ebben, így munkaterhe a korábbiakhoz képest megnőtt. Felettese és területi vezetője, tanúl felé ezt jelezte, aki átosztotta a felperes címeinek egy részét másik kerületben dolgozó összeírókra.

[5] A felperes 2019. decemberében lebetegedett, melynek tényét nem jelezte az alperes felé és az orvosi igazolásokat sem küldte meg.

[6] A felperes a munkája során többször került vitába közvetlen felettesével, tanúl-gyel, tanú3-mal, és adatelőkészítő adatelőkészítővel.

[7] Az alperesnél 2020. februárjában a Covid járvány közvetlen hatása következtében csökkentek a megrendelések és az ügyvezetés pénzügyi racionalizálásra és gazdasági optimalizálásra kényszerült, ebből a célból átszervezést hajtott végre. A munkáltató az összeírások végrehajtására kialakított területi felosztást átalakította, a körzetek egy részét megszüntette, a kijelölt adatfelvételeket és az azok végrehajtásában résztvevő összeírókat új körzethatárok szerint osztotta be, a munkavállalói létszámot – köztük az összeírókét is – csökkentette.

[8] A létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók kiválasztásakor az alperes az összeírók teljesítménye alapján döntött, melynek során tanúl-nek öt nevet kellett leadnia, melyek között a felperes is szerepelt.

[9] A fentiek szerint a legrosszabbul teljesítő összeírók országos listája elkészült, és a leggyengébben teljesítő 40-50 főből választották ki azt a 24 embert, akitől meg kívánt válni a cég. A felperesre azért esett a választás, mert nem kommunikált megfelelően a munkavállalókkal.

[10] Az alperes ügyvezetője 2020. május 12. napján kelt utasítás száma ügyvezetői utasításban döntött hivatalosan az átszervezésről, melynek körében összesen 24 összeíró munkavállaló munkaviszonya szűnt meg munkáltatói felmondással, amely a felperest is érintette. Az országos összeírói létszám 2020 májusában 256 fő volt, a létszámcsökkentést követően pedig 2020 júliusára 30 fővel, majd augusztusra további 5 fővel csökkent.

A munkáltató a felperessel a 2020. május 15. napján közölte a felmondását, mely indokolása szerint: „A munkáltató a Covid-19 vírus okozta világjárványra tekintettel a munkáltató működésének optimalizálása érdekében átszervezést hajtott végre. Az átszervezés keretében a lakossági összeírás végrehajtására kialakított területi felosztást a munkáltató átalakítja, amelynek eredményeként az Ön munkakörében dolgozó munkavállalók létszáma csökken.”

[11] A felperes munkaviszonya a felmondás alapján 2020. július 4. napján szűnt meg, a felmondási idejének letelte után.

Kereset

[12] A felperes keresetében kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82. § (1) és (2) bekezdése, valamint 83. § (3) és (4) bekezdése alapján, elmaradt jövedelmének megfelelő 1.525.270,- Ft összegű kár, valamint 400.000,- Ft sérelemdíj megfizetésére.

[13] Állította, hogy az alperes valójában csoportos létszámcsökkentést hajtott végre, mivel már sokkal korábban megkezdődött a leépítési hullám az alperesnél, mely 2019 óta tartott. Előadta, hogy a felmondásban foglalt indok nem valós, mivel a betegsége miatt nem tudott úgy teljesíteni, mint azt megelőzően.

[14] Az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert női mivolta miatt szüntette meg a munkaviszonyát, összehasonlítható személyként tanú4t jelölte meg. Továbbá hivatkozott betegségére, és a véleménynyilvánítására. Összehasonlítható csoportként a többi munkavállalót jelölte meg.

[15] Hivatkozott joggal való visszaélésre, miszerint a felmondás valós indoka az volt, hogy folyamatosan reklamált a munkavállaló felé a pénzmegvonások miatt, betegsége és egészségi állapota miatt nem tudott teljesíteni. Kifogásolta, hogy 2020 februárjában is vettek fel egy új embert tanú4 személyében, aki teljességgel tapasztalatlan munkaerő volt a felperessel szemben.

Ellenkérelem

[16] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy a 2020. május 12-én meghozott utasítás száma ügyvezetői

utasításban döntött a munkáltató az átszervezésről. Az országos összeírói létszám 2019. októberében 232 fő, májusban 256 fő, majd 2020. augusztusban csak 221 fő volt. 2020. októberében pontosan annnyival kevesebben dolgoztak összeírói munkakörben, mint ahány fő munkaviszonya az átszervezés keretén belül végrehajtott létszámcsökkentésből adódóan munkáltatói felmondással megszűnt. Az átszervezés és a létszámcsökkentés tehát kétségtelenül megtörtént.

[17] Nyilatkozata szerint a létszámcsökkentéssel érintett 24 fő közül csupán 6 olyan munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre, aki 2019. január és 2020. május között időszakosan keresőképtelennek voltak, így 18 olyan munkavállaló munkaviszonyát is megszüntette, akik az adott időszakban mindvégig keresőképesek voltak. Mindebből az következik, hogy a munkaviszony-megszüntetések és a munkavállalók egészségügyi állapota között semmiféle összefüggés nem fedezhető fel. Hangsúlyozta továbbá, hogy a felperes nem küldte meg az alperes részére az orvosi igazolást 2019. szeptember 30. és 2019 október 18. napja között, így a munkáltató nem is tudott az egészségügyi állapotáról, ezért azt nem is vehette figyelembe a döntés során.

[18] A joggal való visszaélés körében előadta, hogy a döntést hozó ügyvezető a felperes reklamálásáról nem tudott, így a döntés meghozatalára ezen körülmény nem lehetett hatással. Ezen kívül az esetleges egyszeri reklamálás, amelyre a felperes hivatkozott és a munkáltatói döntés között eltelt hosszabb idő – öt hónap - kizárja az ok-okozati összefüggés meglétét. Előadta továbbá, hogy 2020. első három hónapjában a felperes részére 2019. decemberi 66 címet követően januárban 40, februárban 50, márciusban 46 cím került kiosztásra.

[19] A sérelemdíj iránti igénye kapcsán előadta, hogy a felperesi érvelés nehezen érthető, azonban az megalapozatlan. Figyelemmel arra, hogy a felperes nem bizonyította, hogy munkaviszonyával összefüggésben betegedett meg, így nem is jogosult sérelemdíjra.

Az elsőfokú bíróság határozata

[20] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 2.000.000 forint perköltséget.

[21] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes bizonyította, hogy csoportos létszámcsökkentés nem valósult meg, mivel ahhoz legalább 30 munkavállaló munkaviszonyát kellett volna megszüntetnie féléves időszakon belül, azonban mindösszesen 28 munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetésére került sor.

[22] Az elsőfokú bíróság köztudomású tényként kezelte, hogy 2020. februárjától hallani lehetett a COVID-19 járvány kitöréséről, és arról is, hogy hamarosan az Magyarországot is eléri, így a felmondás ezen részének bizonyítására nem volt szükség a perben, ezt valóban fogadta el.

[23] Az elsőfokú bíróság a csatolt okiratok alapján megállapította, hogy a munkáltató 2020. május 15. és 2020. június 15. napja közötti 30 napos időszakban mindösszesen 28 munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetését kezdeményezte. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az országos összeírói létszám 2020. májusában 256 fő volt, a létszámcsoökkentést követően pedig 2020. júliusára 30 fővel, majd augusztusra további 5 fővel csökkent. 2020 októberében is 232 fő volt, ez pedig pontosan 24 fővel kevesebb annál, mint ahányan az ügyvezetői határozat meghozatalának hónapjában összeíró munkakörben dolgoztak.

[24] A perben nem került bizonyításra, hogy a munkavállalói létszámot az alperes felduzzasztotta volna. Az alperes 2020. februárjában felvette tanú4t, augusztusban pedig tanú5et. A felperes minőségi cserére hivatkozott, melyet az elsőfokú bíróság nem fogadott el.

[25] A tanúk elmondták, hogy a legrosszabb a teljesítményű munkavállalók közül választotta ki azokat, akiknek a munkaviszonyát meg kívánta szüntetni.

[26] Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy célszerű volt-e gazdaságilag az átszervezés. A csatolt iratokból megállapítható, hogy a létszámcsoökkentés tartós volt, bár 2020. májusát követően vettek fel munkavállalókat összeírói munkakörbe, azonban ez elenyésző számban történt. Az döntés száma.döntés alapján a létszám tényleges csöökkentése esetén a létszámcsoökkentési indok valós és okszerű volt, tehát az nem érinti, hogy a feladatok növekedése esetén a munkáltató azok ellátásába esetenként más munkavállalókat is bevont.

[27] Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy miért nem tanú4 munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató, mivel a kiválasztás szempontjainak vizsgálatára a jogellenesség keretében nem volt lehetőség. Mivel a létszámcsoökkentés a munkáltató gazdálkodásával összefüggő kérdés és jelen esetben az köztudomású ténynek tekinthető, hogy a COVID 19 járvány betörésével a gazdaság recesszióba került és munkát végezni korlátozottan, az alperesnél is csak telefonos megkeresések útján lehetett, a létszámcsoökkentés indokolása nem volt jogellenes.

[28] A fentiek alapján az alperes sikeresen bizonyította, hogy a felmondásban foglalt indokolás valós volt, és okszerű indoka volt a felperes munkaviszonya megszüntetésének.

Egyenlő bánásmód követelményének megsértése

[29] A perben a felperes egyrészt arra hivatkozott, hogy betegsége volt az oka a teljesítmény csöökkentésének. Figyelemmel arra, hogy a felperes maga is elismerte, hogy betegségét nem jelezte a munkáltatónak, ezért az alperes sikeresen bizonyította, hogy az egészségi állapota miatt nem különböztette meg a felperest hátrányosan.

[30] A véleménynyilvánítással kapcsolatban az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy annak fennálltát a felperes valószínűsíteni sem tudta, így az a joggal való visszaélés keretében volt vizsgálható.

[31] A felperes a nemét, mint védett tulajdonságát a perben valószínűsítette, azonban az alperes sikeresen mentette ki magát és bizonyította, hogy az egyenlő bánásmódot a nők és a férfiak között megtartotta. A munkavállalói állományban az összeírói munkakörben a nemek szerinti megoszlás kb. 90-10 % a nők javára. A létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók esetében ez az arány 80 - 20 % a nők javára, így a férfi munkavállalók nagyobb arányban voltak érintettek az országos és budapesti létszámcsökkentésben, mint amilyen arányban a teljes összeírói állományban jelen vannak.

[32] Mindezek alapján nem állapítható meg, hogy az alperes megsértette volna az egyenlő bánásmód követelményét.

Joggal való visszaélés

[33] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a joggal való visszaélés körében a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a munkáltatói felmondás valós indoka az volt, hogy rendszeresen reklamált a teljesítménybére, a háztartási napló el nem fogadása és egyéb technikai jellegű problémák miatt.

[34] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az átszervezés kapcsán a kiválasztás fő szempontja a teljesítmény volt, melyet az alperes okiratokkal és tanúvallomásokkal is alátámasztott. Az elsőfokú bíróság a tanúk előadása, valamint a felperesnek a tárgyaláson való megnyilatkozásai alapján megállapította, hogy a felperes nem megfelelő stílusban kommunikál. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a munkaviszony során a tisztesség, valamint az együttműködés elvét a feleknek be kell tartania, ez alól nem jelent kivételt az sem, ha valamely, a munkáltatónál bevezetett új szabály a munkavállalók tetszését nem nyeri el.

[35] A felperes kifogásolta azt is, hogy a teljesítményértékelés során az alperes nem vette figyelembe, hogy részmunkaidőben dolgozott. Ezen tényelőadást tanúl tanú vallomása cáfolta, aki elmondta, hogy figyelembe vették a címek kiosztása során, ha valaki teljes, vagy részmunkaidőben dolgozott. Továbbá azt is figyelembe vették, hogy a felperes 2019. decemberében jelezte, hogy túl sok címet kap, ezt követően kevesebb címet osztottak rá. A tanúk előadása alapján megállapítható volt, hogy a felperes kevesebb címet kapott, mint a teljes állásban dolgozó kollégái.

[36] A felperes arra is hivatkozott, hogy túl sok címet kapott, és ezért nem tudott jól teljesíteni. Az elsőfokú bíróság a tanúk vallomása alapján megállapította, hogy a felperes nem kapott kiemelkedően sok, teljesíthetetlen mennyiségű címet, teljesítménye mégis mind a három hónapban egységesen alacsony volt. A felperes esetleges betegsége nem róható a munkáltató terhére, mivel azt nem jelentette. Saját felróható magatartására előnyök szerzése végett azonban senki nem hivatkozhat, így a felperes ezen előadása megalapozatlan.

[37] Az elsőfokú bíróság ítéleti bizonyossággal nem tudta megállapítani, hogy a felperes munkaviszonyát azért szüntette meg a munkáltató mert sokat reklamált. E körben hivatkozott a BH2015.12.334. számú eseti döntésre, amely szerint a munkavállaló a megfelelő szintű eredményes munkavégzésre attól függetlenül köteles, hogy előzetesen tájékoztatták arról, miszerint ellenkező esetben a munkaviszonyát megszüntetik. Az, hogy a munkáltató a nem megfelelően teljesítő munkavállalókkal időről időre közli, hogy megfelelő teljesítményt kell, hogy nyújtsanak, nem tekinthető sem fenyegetésnek, sem joggal való visszaélésnek.

[38] A felperes maga is többször elismerte a folyamatos konfliktusát és azt, hogy vitája volt a munkatársaival. Mindezek alapján a joggal való visszaélés tényét a felperesnek nem sikerült bizonyítania. A lefolytatott bizonyításból az vált megállapíthatóvá, hogy a 2020-ban betörő COVID-19 világjárvány során, a gazdasági helyzet megváltozása miatt az alperes létszámcsökkentésre kényszerült, amelyet végre is hajtott. Ennek során a nem jól teljesítő munkavállalók közül esett felperesre is kiválasztotta, azon oknál fogva, hogy kommunikációs stílusa nem volt megfelelő, és felettesei felé nem tanúsított kellő tisztelet, folyamatosan hadakozott feletteseivel, amelyet egyébként felperes maga is elismert. Így a munkáltató mérlegelési jogkörében jogszerűen döntött amellet, hogy a felperes munkaviszonyát megszüntette az átszervezés keretében.

Fellebbezés

[39] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kötelezését kérte a kereseti kérelem szerint, valamint perköltség megfizetésére.

[40] Álláspontja szerint az elsőfokú ítéletben megállapítottak kifejezetten iratellenesek, a bíróság pedig az így megállapított tényállásból téves jogi következtetéseket vont le, így jogszabálysértő ítéletet hozott.

[41] Az elsőfokú ítélet tévesen rögzítette, miszerint háztartási napló vezetése során háromszori megkeresésre volt szükség ahhoz, hogy az összeíró a teljesítménybérét megkaphassa. Előadta, hogy a kötelező háromszori felkeresésnek azért van jelentősége, mert ahány címet kapott a felperes, azt elképzelhetően háromszor is fel kellett keresnie, viszont teljesítménybért csak felmérés sikeres elvégzése után kapott. Tehát a juttatás csak a sikeres, azaz adatot szolgáltató cím után jár, önmagában a háromszori felkeresés nem jelent sikeres címet, és nem jelenik meg a százalékos eredményben sem.

[42] Hivatkozott arra, hogy a háztartási napló kikérdezése, az utazási felmérés és a munkaerő- felmérés összehasonlítása nem lehetséges. A háztartási naplónál a kikérdezettek nem szívesen akartak adatot szolgáltatni, ezenkívül pedig a háztartás összes kiadását, bevételét kellett számba venni külön-külön rovatokban is. Ehhez képest az utazási felmérés és a munkaerő-felmérés sokkal egyszerűbb volt.

[43] Iratellenes a bíróság azon állítása, hogy tanú1 átosztotta más kerületben dolgozókra a címet. Tény azonban az, hogy sem 2019. novemberben, sem 2019. decemberben nem vett le a felperesről címet, csak 2020. januárjától kapott némileg kevesebb címet.

[44] Előadta, hogy a tényállásban és az indokolásban is több helyen szerepel, hogy a felperes a betegségét nem jelezte az alperes felé, mely iratellenes megállapítás. A felperes felettese tanú1 volt ebben az időszakban, aki felé jelezte a betegségét. A felperes viszont nyugdíjas volt, táppénz ellátásra már nem volt jogosult, az orvosi igazolásnak a betegszabadság igénylése miatt lehetett csak jelentősége. Mivel részmunkaidőben, de rugalmas időbeosztással dolgozott, ezért orvosi igazolást akkor kellett volna benyújtania, ha betegszabadságot kívánt volna igénybe venni, de nem kért betegszabadságot.

[45] Iratellenes továbbá az a tényállítás, hogy adatelőkészítő1, aki adatelőkészítő előtt volt a felperes adatelőkészítője volt megkérte tanú3-at, hogy a felperest vegyék el tőle, mert kikészíti őt. Az elsőfokú bíróság tanú3 „hallomását” bizonyítékként értékelte és helytelenül hivatkozott rá.

[46] Az ítéletben rögzített azon tényállítás, miszerint az alperes az összeírók teljesítménye alapján döntött, szintén iratellenes. Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy két felmérés volt, két lista szerepelt. Mindkét listán azonban nem szerepelt minden összeíró, mindkettő végén 25-25 fő volt.

[47] Álláspontja szerint az alperes által becsatolt felmérések eltérőek, nehezen összehasonlíthatók, így pl. a háztartási napló sikeressége, a munkaerő-felmérés sikerességével. Hivatkozott arra, hogy 2019. december hónapban összességében 9 fő kapott több címet a felperesnél a 171 összeíróból, aki egyáltalán háztartási naplóval foglalkozott. Így a felperes nem, hogy kevés, hanem a háztartási napló vonatkozásában kifejezetten sok címet kapott. 2019. decemberi megvalósulási százalékot tekintve, mindenki a felperes által teljesített 27,6 % alatt maradt, azaz 24 fő teljesített kevesebbet. A 171 főből 16 fő teljesített felperesen kívül ugyanannyit vagy többet és 154 teljesített kevesebbet, mint a felperes.

[48] Előadta, hogy a felmérésekből teljes mértékben figyelmen kívül hagyták az egészségfelmérés kapcsán kiadott címet. Az alperes által becsatolt kimutatások nemcsak az egészségfelmérést nem tartalmazzák, hanem a háztartási napló felmérését sem. Utóbbi a felperes számára 39 plusz címet jelentett. A felperes 2020. februárra kapott összes címet lekérdezte, így e tekintetben 100 %-ot teljesített.

[49] A munkateher megnövekedését egyébként megerősítette tanú1 és tanú2 tanú is. Hivatkozott továbbá arra, hogy a helyettesítés nem volt megoldott a munkáltatónál.

[50] A munkáltató célja a munkavállalók lecserélése, azaz minőségi csere volt. Ennek bizonyítéka az is, hogy 2019. április 23-tól bevezették a toborzási díjat, hogy ezzel is új munkavállalók megtalálását, felvételét ösztönözzék. 2019. őszétől kezdődően pedig új felvételek történtek és nőtt az állományi létszám. A COVID-19 már 2020. januártól tényező, ennek ellenére 2020. februárjában tanú4 felvétele megtörtént.

[51] Sérelmezte, hogy a felmondási időt töltők helyett, új munkavállalókat vettek fel, mint például tanú5et, aki a tanúvallomása során elmondta, hogy a munkáltatótól 2020. május-június hónapban kapott jelzést, hogy lesz munka, majd ezt követően a tanút felvette a munkáltató, azaz a munkavállalók pótlása már a nyár folyamán megindult.

[52] A felperes az egyenlő bánásmód megsértése körében tett előadását fenntartotta.

[53] A joggal való visszaélés kapcsán hivatkozott arra, hogy túlterheltsége, és ennek kapcsán bekövetkező megbetegedése miatt többször fordult a munkáltatóhoz. Ezen kívül szakmai okok és technikai problémák vonatkozásában is több alkalommal kifogást emelt a munkáltatónál. Előadta, hogy tanú3-mal nem került vitába, az ítéletben megjelölt e-mailre - amely a felperes által intézett telefonhívásra vonatkozott - már a felmondást követően került sor, amikor a felperes a munkáját szeretne volna visszakapni. A felperesnek szakmai jellegű vitái voltak, melyek jogosságát tanú1 is elismerte a meghallgatása során. A felperes jogviszonyát a véleménynyilvánítása, érdekérvényesítése miatt szüntették meg.

Fellebbezési ellenkérelem

[54] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[55] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság részletes bizonyítási eljárást folytatott le, a tényállást helytállóan állapította meg és érdemben is helytálló döntést hozott. Az elsőfokú bíróság eljárása sem anyagi jogi, sem eljárásjogi szabályt nem sért. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt, ugyanis a perben kétséget kizáróan bizonyítást nyert, hogy csoportos létszámcsökkentés nem történt, azonban az átszervezés eredményeként a felperes munkakörét érintő létszámcsökkentésre került sor, mely tartós volt.

[56] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében is helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes az általa megjelölt védett tulajdonságok közül az egészségi állapottal összefüggésben diszkriminációról nem lehet szó. Női mivoltára, mint védett tulajdonságra vonatkozó felperesi hivatkozás tekintetében pedig bizonyított volt, hogy nemi alapú diszkriminációra nem került sor.

[57] A joggal való visszaélés körében szintén helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes nem tett eleget a bizonyítási kötelezettségének.

[58] Hivatkozott arra, hogy a felperes a fellebbezésében tényleges jogi érvelést nem adott elő, csupán a perben korábban hivatkozott, bizonyítékkal alá nem támasztott tényállításait és feltételezéseit ismételte meg.

[59] Álláspontja szerint a felperes beadványa nem vehető figyelembe, tekintettel arra, hogy a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 375. §-a alapján a fellebbezés fő szabály szerint nem változtatható meg és a megváltozás feltételei jelen esetben nem állnak fenn.

[60] A felperes megbetegedésével kapcsolatban előadta, hogy a tanúk egyöntetűen megerősítették, miszerint a felperest a közvetlen felettese is írásban tájékoztatta arról, hogy amennyiben betegállományban van, azt megfelelő iratokkal kell igazolni. Így nem foghat helyt a felperes azon érvelése, hogy ő jelezte a területi vezető felé, hogy beteg, hiszen ezt mindenféle igazolás nélkül, csupán szóban tette. A felperes így megszegte a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét, saját felróható magatartására előnyök szerzése végett nem hivatkozhat.

[61] A felperes kommunikációjával kapcsolatban az alperes hivatkozott arra, hogy a tanúvallomásokból, a csatolt felperesi e-mailekből kétséget kizáróan megállapítható, hogy a felperes nem kellő tisztelettel kommunikált a feletteseivel és többször is olyan hangnemet ütött meg, amely a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség megsértését jelenti.

[62] A teljesítménnyel kapcsolatban előadta, hogy a munkavállalók teljesítménye szükségszerűen mérhető volt, mégpedig objektív szempontok alapján, így a kiválasztás kapcsán nem történt joggal való visszaélés.

[63] Az alperes továbbra is fenntartotta azon előadását, miszerint nem történt minőségi csere. Az sem volt bizonyított, hogy a létszámcsökkentést megelőzően az alperes a munkavállalói létszámot felduzzasztotta volna. Abból ugyanis, hogy a toborzási díjról szóló tájékoztatás nem került visszavonásra, nem vonható le ez a következtetés, hogy volt toborzás. A jelen perben az volt vizsgálendő, hogy a létszámcsökkentés 2020. május 15. napi kezdettel megtörtént-e. Az, hogy „a cég életében esetleg milyen kedvező gazdasági változások történtek a felmondás jogszerűsége körében nem értékelhetők” (Mfv.X.10.306/2019.).

[64] Előadta, hogy nem követett el joggal való visszaélést, egy gazdasági kényszerűségből végrehajtott létszámcsökkentés során a munkáltatónak valami alapján döntenie kell, hogy melyik munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg. A döntési szempontok között nyilvánvalóan elsősorban a teljesítménynek van szerepe. A perbeli esetben a felperes munkakörében dolgozók teljesítménye objektív matematikai módszerrel, sikeres teljesítések százalékos arányával mérhető volt, a munkavállalók ez alapján az értékelés alapján voltak jogosultak teljesítménybérre. A perben bizonyítást nyert, hogy a felperes teljesítménye a vizsgált időszakban a leggyengébbek között volt.

[65] Álláspontja szerint a felperesi fellebbezésben foglaltak nem foghatnak helyt, az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes, megalapozott és helytálló. A másodfokú perköltség igényét 175.000 forint + áfa összegben jelölte meg az alperes.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[66] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[67] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, az érdemi döntésével is egyetértett. Az elsőfokú bíróság azonban nem döntött a sérelemdíj iránti kereseti kérelem tárgyában, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet részítéletnek tekintette, és azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[68] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a – (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[69] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet tényállását az alábbiak szerint egészíti ki.

[70] Az alperes a Magyar Állam tulajdonában álló cég, a tulajdonosi jogokat a KSH elnöke gyakorolja. Az alperesi gazdasági társaság, mint állami cég, közfeladatot lát el, erre tekintettel közpénzzel gazdálkodik. Az alperesi gazdasági társaság a piacon működő magántulajdonban álló gazdasági társaságoktól eltérően működik és eltérően gazdálkodik. Az alperes okiratokkal bizonyította, miszerint a világjárvány eredményeként az éves támogatási összeg az előzetesen tervezetthez képest, majdnem 30 %-kal csökkent, valamint a KSH által statisztikai összeírásra átadott címek száma is jelentősen csökkent, figyelemmel arra, hogy a lakossági összeírásokat a pandémia miatt jó ideig nem lehetett a korábbiakban megfelelően bonyolítani.

[71] Az alperes az ügyvezetői utasítás szerint 24 fő összeíró létszámcsökkentését határozta el. A felperes nem vitatta, hogy 2020. II. negyedévben a világjárvány okozta karantén időszakban a személyes felkereséssel lebonyolítható összeírások szüneteltek és a telefonos adatgyűjtéshez jóval kevesebb munkavállalói létszám volt szükséges, ezért a létszámcsökkentés indokolt volt.

[72] A felperes a 2022. április 5. napján tartott tárgyaláson (24.M.70.129/2022/3. számú jegyzőkönyv) úgy nyilatkozott, hogy nem vitatja, hogy elrendelték országosan a létszámcsökkentést.

[73] Az alperes 2020. február hónapban mindösszesen 10 új munkavállalót vett fel, melyből 7 fő összeíró, 2 fő takarító és 1 fő portás munkakörbe került. Az összeírók közül 4 munkavállaló munkavégzési helye Budapest, 3 munkavállaló munkavégzési helye Budapesten kívüli földrajzi egység volt.

[74] A létszámcsökkentésről szóló munkáltatói döntés 2020. május 15. napján lépett hatályba. A döntést megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszám 361,1 fő, 2020. június hónapban az átlagos statisztikai létszám 336,6 fő volt.

[75] Az átszervezést megelőzően kezdetben az összeírók megyénkénti területi felosztások szerint működtek azzal, hogy Budapest külön régiónak számított. Mindegyik régiónak volt egy-egy területi vezetője, míg Budapesten több területi vezető koordinálta a címek kiosztását és az összeírók munkáját.

[76] 2019. január 1. naptól kezdődően már nem megyénkénti területi felosztás, hanem régiós területi felosztás érvényesült azzal, hogy Budapest önálló régió maradt. A 2020-as átszervezés pedig a régiók összevonását és a területi vezetők létszámának csökkentését eredményezte. A felperes a budapesti iroda irányítása alatt állt.

[77] A létszámcsökkentésről az érintett munkavállalók kiválasztásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója, ügyvezető ügyvezető döntött.

[78] A munkáltatónál 2020. június hónapban 1, június hónapban 5 munkavállaló munkaviszonya szűnt meg a munkavállaló által kezdeményezett közös megegyezés útján. 2020. június 1. napján és 2020. augusztus 1. napja között összesen 30 munkavállaló munkaviszonya szűnt meg, ebből 24 fő volt a létszámcsökkentéssel érintett és 6 fő a létszámcsökkentéssel nem érintett. A munkáltató 2020. április-május-június és július hónapban új munkavállalót összeírói munkakörbe nem vett fel.

[79] A munkáltatónál 2020. augusztus hónapban további 6 munkavállaló munkaviszonya szűnt meg, a munkavállaló által kezdeményezett közös megegyezés útján. Így a létszámcsökkentést követően 2020. augusztus hónap végével bezárólag a létszámcsökkentésen felül, összesen 12 fővel lett kevesebb az összeírói létszám.

[80] A munkáltató az augusztusban kieső munkavállalókat pótolta, mivel a szeptember elején a korábban leállított, a személyes felkeresést igénylő összeírások elkezdődtek, azok letiltását a KSH feloldotta. Így a kieső munkavállalók pótlása szükségsszerűvé vált, új munkavállalók kerültek felvételre, az elhalasztott felmérés összeírásra. A munkáltató a 2020. június-július hónapban távozott 6 és augusztus hónapban távozott 6 munkavállalót pótolta, illetve további 3 munkavállalót vett fel.

[81] A munkáltatónál 2020. szeptember hónapban az összeírók közül 11 munkavállaló munkaviszonya szűnt meg. Nyugdíjba ment 1 fő, munkavállaló által kezdeményezett közös megegyezéssel távozott 7 fő, 2 fő munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szüntette meg próbaidő alatt, 1 fő azonnali hatályú felmondással mondott le próbaidő alatt. Ezeket a távozó munkavállalókat a munkáltató pótolta, így 2020. szeptember 11. napján 11 munkavállalót vett fel, vagyis az összlétszám nem változott. A munkáltatónál 2020. október hónapban összeíró munkakörben dolgozó munkavállaló nem távozott és új munkavállalót sem vett fel.

Felmondás jogszerűsége

[82] Az így kiegészített tényállás alapján megállapítható, hogy a 2020. május 15-én hatályba lépett ügyvezetői utasítás szerint 2020. májusától 2020. októberéig 24 fő munkaviszonyát szüntette meg felmondással a munkáltató az összeírók körében.

[83] A munkáltató tehát bizonyította, hogy a létszámcsökkentés megtörtént. A másodfokú bíróság elfogadta a munkáltató azon előadását, miszerint a COVID járvány indokolta a munkavállalók létszámingadozását. A munkáltató az ügyvezetői utasításban elrendelt 24 fő összeíró létszámát csökkentette, azaz bizonyított a létszámcsökkentés az összeírók körben.

[84] A felperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a munkáltató kiválasztása jogellenes volt, figyelemmel arra, hogy különböző felmérések alapján döntötte el, hogy kinek a munkaviszonyát szünteti meg.

[85] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint, a felmondás indoka (létszámcsökkentés) mögött meghúzódó ok és körülmény (a COVID-19 vírus okozta világjárvány miatt optimalizálás) az MK 95. számú állásfoglalás értelmében a munkaügyi perben nem vizsgálható, mivel az a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdés. Az MK 95. számú állásfoglalás kifejezetten kimondja, hogy a munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg (I. b/ pont).

[86] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes fellebbezése megalapozatlan annak vonatkozásában, hogy az alperes a kettős felmérés eredményeiből nem megfelelően döntött annak vonatkozásában, hogy kinek a munkaviszonyát szünteti meg. A felperes előadása szerint a kimutatás továbbá nem tartalmazza az összes felmérést, melyeket a munkavállalók végeztek, egyes munkavállalók pedig csak az egyik felmérésben vettek részt.

[87] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felmondás indoka nem a felperes képességében vagy magatartásában rejlő ok volt, így teljességgel irreleváns a felperes előadása. Ennek következtében annak sincs jelentősége, hogy a felperes milyen díjazást kapott és pl. a háztartási napló teljesítésénél milyen követelmények voltak. Nincs jelentősége annak sem, hogy mely munkafeladatok, mennyi energiát és időt igényeltek.

[88] A jelen perben annak van jelentősége, hogy a munkáltató létszámcsökkentésről döntött, melynek alapja a teljesítmény volt. Az a körülmény, hogy a munkáltató hogyan határozta meg a teljesítmény alapján a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését, a munkáltató hatáskörébe tartozik. A bíróság a munkáltató által előadott célszerűségi szempontokat nem vizsgálhatja.

[89] A lefolytatott bizonyítási eljárás során az alperes bizonyította, hogy a létszámcsökkentésről, az érintett munkavállalók kiválasztásáról a munkáltatói jogkör

gyakorlója, ügyvezető ügyvezető egyedül és kizárólagosan döntött azzal, hogy az előkészített döntést egyeztetette a szakmai vezetővel tanú3-mal.

[90] Az alperes nyilatkozata szerint a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók kiválasztásának fő objektív szempontja a munkavállalók részére kiosztott címének megvalósulási százaléka volt. A háromhavi teljesítmény átlagából számított eredmény alapján a munkavállalók pontszámot kaptak és a pontszámok alapján helyezéseket értek akként, hogy a legmagasabb pontszámot elérő munkavállaló került az első helyre, míg a legkevesebb pontszámot elérő munkavállaló az utolsó helyre.

[91] Azon munkavállalók esetében, akiknek valamilyen oknál (pl: hosszabb szabadság, betegszabadság, keresőképtelen állapot, stb.) fogva az adott hónapban a területi vezető címet nem osztott ki, az átlagteljesítmény meghatározása során, csupán azon hónapokat vették figyelembe, amelyekben a munkavállaló tényleges teljesítményt fejtett ki. Így amennyiben 1 hónap teljesítményét lehetett vizsgálni, akkor 1 hónap átlagát, amennyiben 2 hónapot lehetett vizsgálni, akkor 2 hónap átlagát, és amennyiben 3 hónapot lehetett vizsgálni, akkor 3 hónap átlagát vették figyelembe.

[92] A felperes teljesítménye a vizsgált időszakban mindkét összeírást illetően a felülvizsgálati határ alatt maradt.

[93] A másodfokú bíróság egyebekben rámutat arra, hogy a felperes a fellebbezésében a két lista vonatkozásában a saját teljesítménye kapcsán konkrétumokat nem is tudott előadni. A felperes a fellebbezésében a lista kapcsán csupán kérdéseket tett fel, de fellebbezési előadását sem tényállítással, sem jogi érveléssel nem támasztotta alá.

[94] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy melyek a kiválasztás szempontjai. Jelen perben kizárólag az vizsgálható, hogy az alperes által figyelembe vett szempontok megfelelnek-e a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének, azaz nem történt-e joggal való visszaélés.

[95] Az elsőfokú bíróság meghallgatta ügyvezetőt az alperes törvényes képviselőjét, aki elmondta, hogy a statisztikai adatfelvétel sikerességének legfontosabb mutatója, hogy egy adott összeírónak kiadott címeknek és a sikeresen elért adatszolgáltatásoknak mekkora a hányadosa. Készült egy kimutatás mielőtt a létszámcsoökkentésben érintettekről döntöttek volna, amelyben a teljesítményt vizsgálták és így 35-40 számra sikerült lecsökkenteni azoknak a munkavállalóknak a számát, akik országos szinten alacsonyabban teljesítettek. A kiválasztás szempontjainál figyelembe vették a munkához való hozzáállást, a kollégákhoz való viszonyt, az együttműködési hajlandóságot és a kollégák felé irányuló tiszteletet. A törvényes képviselő a kiválasztás során meghallgatta a szakmai vezetők véleményét is. Határozattan emlékezett arra, hogy a felperes szóba került, mivel a szakmai vezető részéről elhangzottak szerint összeférhetetlen, továbbá az adatelőkészítő részéről is jött olyan jelzés a felperesről, hogy nem könnyű vele együtt dolgozni.

[96] tanú1, aki a felperes közvetlen felettese volt, pedig elmondta, hogy a teljesítményrendszer volt a felmondás alapja. tanú3 tanú úgy nyilatkozott, hogy a kiválasztásnál többféle

szempontot mérlegeltek, a felperesre konkrétan azért emlékezett, mert nem megfelelően kommunikált. Az adatelőkészítőtől is kapott többször visszajelzést, hogy a felperes borzalmas stílusú leveleket ír.

[97] A fentiek alapján a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató bizonyította a létszámcsökkentés tényét, a 2020-ban történt gazdasági változásokat, ennek következtében a felmondás indoka jogszerű.

[98] Megalapozatlan a felperes azon hivatkozása, miszerint tanú4 vonatkozásában minőségi csere történt volna. A minőségi csere abban az esetben kell vizsgálni, ha az adott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését követően vesz fel másik munkavállalót a munkáltató. Az alperes igazolta, hogy 2020. februárjában került felvételre tanú4, így nem is állhatott fenn a minőségi csere, mivel a felperessel 2020. május 15-én közölték a felmondást. Továbbá a pandémia vonatkozásában nem jött ki a kormányrendelet, így nyilvánvalóan a munkáltató sem tudott arról, hogy majd 2020. májusában létszámcsökkentést kell elrendelnie. A felperes egyébként nem is tudta bizonyítani az előadását a minőségi csere vonatkozásában. A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.10.704/2012/4.számú precedens értékű határozatára, amelyben rögzítésre került, hogy az egységes bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a létszámcsökkentésnél az érintett személy kiválasztása során a végzett munkát figyelembe véve dönt, az nem ütközik a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe és a felmondási indok valóságát nem érinti.

[99] Téves a felperes azon fellebbezési hivatkozása, miszerint a felettese tanú1 nem továbbította a kifogásait. A lefolytatott bizonyítási eljárás során, éppen az került bizonyításra, hogy a törvényes képviselővel közölte a felperes felettese, illetve a szakmai vezető is, hogy a felperes kommunikációjával, illetve az együttműködésével problémák vannak és ezért a kiválasztás egyik szempontja ez volt a felperes vonatkozásában.

[100] A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria BH2021.86. számú döntésére, mely szerint a munkavállaló elismert és bizonyított teljesítménycsökkenése megalapozhatja a munkaviszony felmondással történő megszüntetését.

[101] Az irányadó bírói gyakorlat szerint a megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltató felmondás a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett.

[102] A felperes jogellenesség kapcsán hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre is.

[103] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 4. pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén, elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrányokozás összefüggésben áll-

e valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvényben felsorolt védett tulajdonsággal. A joggal való visszaélés akkor vizsgálendő, amennyiben ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg.

Egyenlő bánásmód sérelme

[104] A felperes a fellebbezésében az egyenlő bánásmód sérelme kapcsán hivatkozott a nemére, a betegségére, véleménynyilvánítására.

[105] A felperes női nemét, mint védett tulajdonságát a perben valószínűsítette, így az alperesnek kellett bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

[106] Az alperes bizonyította, hogy a munkavállalói állományban az összeírói munkakörben a nemek szerinti megoszlás kb. 90 % - 10 % a nők javára. A létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók esetében ez az arány 80 % (20 fő nő) – 20 % (4 fő férfi) volt. A budapesti munkavégzési hellyel rendelkező létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalókra vetítve ez az arány 75 % (9 fő nő) – 25 % (3 fő férfi) volt. Ennek következtében a munkáltató bizonyította, hogy a férfi munkavállalók nagyobb arányban érintettek az országos és budapesti létszámcsoökkentésben, mint amilyen arányban a teljes összeírói állományban jelen vannak.

[107] A felperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az alperes 2020. februárjában felvette tanú4 nyugdíjas férfi munkavállalót és nem az ő munkaviszonyát szüntette meg, hanem a felperesét. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató bizonyította, miszerint a létszámcsoökkentés kapcsán egyenlő bánásmódot nem sértette meg a nemi vonatkozás tekintetében, így a felperes ezen fellebbezési hivatkozása is megalapozatlan.

Betegállomány

[108] A felperes saját maga elismerte, hogy a betegállományát nem jelentette a munkáltatónak, a keresetváltoztatásban úgy nyilatkozott, hogy az igazolásának a leadását és a betegállományba felvételét nem gondolta nagy jelentőségűnek. Tény, hogy a felperes e-mail útján közölte tanú1-gyel, hogy beteg, aki külön felhívta a felperes figyelmét arra, hogy „a főnököm közölte, hogy aki beteg, annak betegállományba kell mennie és ezt megfelelő iratokkal igazolni”. A felperes tudta, hogy le kellett adni igazolást a betegségéről, amelyet a korábbi években meg is tett. A fentiek alapján a felperes nem valószínűsítette, hogy a betegállománya védett tulajdonsága volt, mivel a munkáltatónak nem jelezte a keresőképtelen állományát.

Teljesítmény

[109] Figyelemmel arra, hogy a felperes nem jelezte a betegállományát, az nyilvánvalóan kihatott a teljesítményére is, melyről azonban a munkáltató nem tudott, így megalapozatlan a teljesítményre való hivatkozása is. A Kúria az Mfv.10.704/2012/4. számú precedensképes határozata rögzíti egyebekben, hogy a többszöri táppénzes állomány nem minősül védett tulajdonságnak. Nyilvánvalóan, ha a munkáltató értesül arról, hogy a felperes kereső-, és munkaképtelen, úgy a területi vezető nem adott volna ki részére címet, mivel a munkáját nem képes ellátni.

Véleménynyilvánítás

[110] A felperes maga is elismerte, hogy rendszeresen véleményt nyilvánított, szakmai okok, technikai problémák, illetve a túlterheltsége miatt. A felperes a 24.M.71.006/2020/32. számú jegyzőkönyvben azonban úgy nyilatkozott, hogy „a véleménynyilvánításom az alperesnél nem úgy nézett ki, hogy én állandóan hóbörögtem voltam, ez nem is egy politikai vagy egy közéleti véleménynyilvánítás volt, hanem csak a munkával kapcsolatos, amikor azt mondták, hogy nem találják az anyagot, amit felküldtem, vagy azt a kérdőívet, amit az ügyfél interneten töltött ki és emiatt volt sok olyan hónap, hogy a nekem járó díjazást nem akarták kifizetni. Ezen kívül a munkateher miatt is nyilvánítottam véleményt”.

[111] Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

[112] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerülő egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény rögzíti, hogy amennyiben a hátrány- okozás véleménynyilvánítás elfojtására irányul és ez a vélemény nem az Ebktv. 8. § 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 pl. konkrét munkahelyi szakmai kérdés megítélésében merül fel nézetkülönbség, akkor joggal való visszaélés megállapításának van helye.

[113] Figyelemmel arra, hogy maga a felperes sem hivatkozott arra, hogy a véleménynyilvánítása politikai vagy más, egy rendszerszintű, régebb óta fennálló eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozott, hanem konfliktusai, illetve szakmai kifogásai voltak a munkáltatóval szemben, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, miszerint nem hivatkozhat véleményére, mint védett tulajdonságára a perben, azt a joggal való visszaélés körében kell vizsgálni.

Joggal való visszaélés

Betegség

[114] A másodfokú bíróság az egyenlő bánásmód körében kifejtett indokolását fenntartja a joggal való visszaélés körében is, figyelemmel arra, hogy a felperes nem jelezte, hogy keresőképtelen, így nyilvánvalóan a munkáltató sem tudta ezt értékelni a teljesítményrendszer felállításakor. Ennek következtében a keresőképtelenség tekintetében előadott joggal való visszaélés tárgyában tett hivatkozása eredménytelen.

Véleménynyilvánítás

[115] A felperes álláspontja szerint a szakmai véleménynyilvánítása miatt szüntették meg a jogviszonyát. A felperes azonban maga is többször elismerte, hogy konfliktusa volt a munkatársaival: „folyamatosan a szervezővel hadakoztam, aki az én közvetlen főnököm volt, néha olyannal is, aki tulajdonképpen nem volt főnököm, pl. az egészségfelmérés kapcsán”. „Igen, valóban előfordult az, hogy elszakadt a cérna nálam, de ahogy tanultól is hallották most, nem mindig voltam ilyen. adatelőkészítősal azért voltam kénytelen vitatkozni, hogy megkapjam a fizetésemet, hiszen neki kellett volna elfogadtatni a háztartási naplót.”

[116] tanúl felperes vezetője egyébként úgy nyilatkozott, hogy a felperessel jó volt a kapcsolata. tanú3 tanú előadta, hogy a felperes nem teljesített megfelelően, elkészítették a listát és azért esett rá a választás, mert nem kommunikált megfelelően a kollégákkal, nem volt együttműködő. ügyvezető törvényes képviselő szintén úgy nyilatkozott, hogy a felperes teljesítménye nem volt megfelelő és a szakmai vezetőktől azt a tájékoztatást kapta, hogy nem könnyű vele együtt dolgozni, nem együttműködő.

[117] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes levelezése nem volt megengedhető stílusú. Így például a felettesének írt 2020. március 9-i e-mail: „kissé szűkszavúbban , ha lehet, hogy a hülye is megértse”, a 2020. március 9-i következő e-mail: „, tudom marika te tucc nagyon szépen kérni, ha az érdeked úgy kívánja, ha meg nem akkor egészen másképp beszélsz fenyegetsz....na meg ugye úgy gondoljátok, hogy az állampolgár azért van, hogy álljon rendelkezésekre amikor akarjátok” A másodfokú bíróság e körben kiemeli a felperes által, tanúl részére 2020. május 28-án küldött e-mailt, amely a következőket tartalmazza. „Te arra nem azt reagáltad, amit tegnap óta pofázok neked, hogy interneten ígérték kitölteni!!!! De azt már megszoktam tőled az elmúlt 10 évben, hogy nem segítőleg álltal hozzám, sőt menteni akartad az irhádát, még rám is verted a hibádát. Ne hazudj a címekeket, ez évit ma tette vissza valaki!!! Na és mit számít neked, meg tanú3nak, meg a többieknek, hogy én azt a pár, vagy csak 1.000 forintot megkapom-e, amikor ti sok milliós éves bevételhez juttok a kis hülye serpákok jóvoltából? Tudom, hogy az unió továbbra is küldi a sok lovét.” Bár az e-mailt a felmondás közlése után, de még a munkavégzése alatt írta a felperes, következtetni lehet belőle arra, hogy a kommunikációja a munkavállalókkal nem volt megfelelő, mely tény a munkaviszony fennállása alatt keletkezett további e-mailek is alátámasztanak.

[118] A felperes hivatkozása a minőségi csere vonatkozásában sem fogadható el. Az a körülmény, hogy 2019. április 23-ától bevezették a toborzási díjat nem alapozza meg a hivatkozását, figyelemmel arra, hogy a felperes munkaviszonyát 2020. május 15-én szüntették

meg, mely körben figyelembe kell venni a COVID-19 járvány begyűrűzését is. Úgyszintén nem lehet figyelembe venni, hogy 2019. őszén esetlegesen elbocsátási hullámok voltak, mert a megjelölt időponttól kezdődően 2020. májusáig több hónap telt, így nem releváns körülmény. A COVID 19 járvány nem 2020. januártól tényező, figyelemmel arra, hogy a kormányrendelet 2020. márciusában keletkezett.

[119] Úgyszintén nem megalapozott a felperes azon hivatkozása, hogy őt miért nem vették vissza. A munkáltató hatáskörébe tartozó körülmény, hogy mely munkavállalóval létesít munkaviszonyt, e körben a munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre. tanú5 munkaviszonya 2020. augusztus 1-jével kezdődött, a munkáltató pedig bizonyította, hogy 2020. augusztusától ismét engedélyezett volt a személyes felkeresés, továbbá több munkavállaló munkaviszonya szűnt meg, mint amire számítottak, ezért pótolniuk kellett a létszámot.

[120] Megalapozatlan a felperesnek tanú4 vonatkozásában tett nyilatkozata is, mivel a munkáltató hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy mely munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató részéről sem az egyenlő bánásmód megsértése, sem a joggal való visszaélés nem történt meg, ezért nem járt el jogellenesen, amikor nem tanú4 munkaviszonyát szüntette meg, hanem a felperesét.

[121] Nem fogadható el a felperesnek azon hivatkozása sem, hogy nem vették figyelembe a teljes, illetve részmunkaidős munkavállalók teljesítményét, mivel a munkáltató hatáskörébe tartozik, hogy mely munkavállalók munkaviszonyát szünteti meg a létszámcsökkentés kapcsán. Szintén irreleváns, hogy ki milyen felmérést végzett, figyelemmel arra, hogy a munkaviszony nem a felperes képességei miatt került megszüntetésre.

[122] A lefolytatott bizonyítási eljárás során a munkáltató bizonyította, hogy a felperes folyamatosan kötözködő magatartást tanúsított és az együttműködési kötelezettségét megszegte, így nem követett el a munkáltató joggal való visszaélést, amikor a felperes munkaviszonyát szüntette meg.

Sérelemdíj

[123] A felperes 400.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét teljes egészében elutasította, azonban az ítélet indokolása nem tartalmazza a sérelemdíj vonatkozásában a tényállást és a jogi indokolást.

[124] A Pp. 383. § (4) bekezdése kimondja, hogy a másodfokú bíróság részítélettel vagy közbenső ítélettel is rendelkezhet, ha e törvényben meghatározott feltételei a másodfokú eljárásban fennállnak.

[125] A Pp. 341.§ (2) bekezdése szerint a bíróság egyes kereseti kérelmek felől vagy a kereseti kérelemnek önállóan elbírálható egyes részei felől részítélettel is határozhat, ha a többi kérelem vagy kérelemrész, illetve a beszámítás eldöntése végett további tárgyalásra van szükség.

[126] Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a sérelemdíj tárgyában az ítéletet nem indokolta meg, így szükséges a döntés meghozatala, a tényállás megállapítása, a jogi indokolás levezetése. Az elsőfokú bíróságnak a sérelemdíj kapcsán az eljárást le kell folytatnia, és határozatot kell hoznia.

Záró rész

[127] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest a Pp. 83.§ (1) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§. (5) bekezdése alapján kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére.

[128] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján.

[129] A másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 376.§-a alapján tárgyaláson kívül hozta meg.

[130] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2023. november 9.

dr. Vajás Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró