



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.073/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint a másodfokú bíróság a Bajusz & Demeter Ügyvédi Iroda (Cím7 ügyintéző: felperesi jogi képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím8) **felperesnek**, a Lakner Ügyvédi Iroda (Cím3, ügyintéző: dr. Lakner Krisztina ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím4) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.327/2022/11. számú ítélete ellen az alperes által 12. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

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

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 181.284 (száznolcvanegyezer-kettőszáznolcvannégy) forint és ÁFA elsőfokú és 140.642 (száznegyvenezer-hatszáznegyvenkettő) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 217.541 (kettőszáztizenhétezer-ötszáznegyvenegy) forint eljárási és 289.931 (kettőszáznolcvankilencezer-kilencszázharmincegy) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2005. december 12. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az átadó munkáltató

alkalmazásában pénzügyi és vevőszolgálati asszisztens munkakörben. Munkavégzésének helye az átdó helység1 telephelye volt.

[2] Az alperes és az átdó 2018. júniusában logisztikai szolgáltatási szerződést kötöttek egymással hároméves időtartamra, amely alapján az átdó munkáltató az alperes számára a szárazúkra vonatkozóan raktározási, logisztikai szolgáltatásokat végzett. 2019. áprilisától az alperes és az átdó munkáltató közötti együttműködés ún. open-book keretében történt, amelynek értelmében az átdó munkáltató által végzett logisztikai tevékenységhez kapcsolódó valamennyi költség - így a személyzeti költség is - az alperest terhelte, melyről az átdó munkáltató havonta jelentést küldött az alperesnek, mellékelve a dolgozók létszámát és munkakörét is.

[3] A 2019. december 30. napján kelt logisztikai szolgáltatási szerződésben az átdó munkáltató vállalta a szerződés megszűnése esetén a raktár teljesen szervezett működésének az alperes részére történő átadását, az alperes pedig vállalta, hogy átveszi a szolgáltató azon munkavállalóit, akik a raktárban történő szolgáltatások nyújtásában közvetlenül részt vesznek. Az átdó munkáltató tájékoztatta az alperest, hogy a jogutódlással 61 irodai alkalmazott és kb. 200 fizikai munkás érintett.

[4] 2000. január 1-jén az átdó munkáltató és az alperes képviselői közös tájékoztatón jelentették be az helység1 telephelyen dolgozók részére, hogy az alperes a munkáltató személyében bekövetkezett változásra tekintettel 2020. április 6. napján átveszi az átdó munkáltató munkavállalóit. A telephelyen több helyen közös plakátokat helyeztek ki, melyben ugyancsak a 2020. április 6-i jogutódlásról tájékoztatták a munkavállalókat azzal, hogy az alperes jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részleteiről.

[5] Az átdó munkáltató és az alperes 2020. januárjában egyes munkavállalókról külön-külön is egyeztetettek és megállapodtak abban, hogy egyes munkavállalók az átdó munkáltató munkavállalói maradhatnak. 2020. január 22-én az átdó munkáltató HR vezetője az alperesi HR projektvezető részére írt e-mailjében kérte, hogy az alperes erősítse meg, hogy jól értette-e az alperes négy érintett munkavállalóval kapcsolatos álláspontját, mely szerint a felperes és név esetében az alperes beleegyezik, hogy ők az átdó munkáltató munkavállalói maradjanak, amennyiben ezt a munkavállalók is elfogadják, név1 és név2 esetében pedig az alperes nem egyezik bele abba, hogy ők az átdó munkáltató munkavállalói maradjanak.

[6] A felperes részére az átdó munkáltató a cím5 szám alatti fióktelepén egy pénzügyi munkakört ajánlott fel, amelyet a felperes nem fogadott el, mivel a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel az helység1 telephelyen szeretett volna maradni. Az átdó munkáltató HR vezetője tájékoztatta az alperest arról, hogy a felperes nem fogadta el az átdó munkáltató ajánlatát, a jogutódlást választotta. Kérte, hogy a személyes találkozók során beszéljenek vele is.

[7] 2000. februárjában az alperes részéről a HR generalista és a kontrolling és adminisztrációs csoportvezető elbeszélgetést folytatott a felperessel a munkáltató személyében bekövetkező változás kapcsán arról, hogy a felperesnek melyek a munkaköri feladatai, a beszélgetés célja nem munkakör felajánlás volt. A felperessel közölték, hogy a logisztikán nincs beszerzés, a beszerzési csapat a helység központban van. A felperes úgy nyilatkozott, hogy helység² lakik, nincs jogosítványa, távol van tőle a helység központ, ezért nem szeretne ott dolgozni. A felperes arra a kérdésre, hogy a helység³ áruházban dolgozna-e, úgy nyilatkozott, hogy szeretne az helység¹ telephelyen maradni.

[8] Az alperes 2020. április 2. napján a helység központban beszerzési kontrolling asszisztensi munkakörre álláshirdetést adott fel.

[9] A munkáltató személyében bekövetkezett változás napján, 2020. április 6-án az alperes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát 2020. május 31. napjával. A felmondás indoklása szerint az alperes az helység¹ telephelyen átszervezést hajtott végre és megszüntette a pénzügyi asszisztensi munkakört.

A kereset és ellenkérelem

[10] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 3.625.681.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai, másodlagosan 810.000.- forint kompenzációs kárátalány és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest, ezek mellett 540.000.- forint végkielégítés különbözet és kamatai megfizetését is kérte.

[11] A felperes nem vitatta a pénzügyi asszisztensi munkakör telephelyen történő megszüntetését, és azt, hogy az átszervezés megvalósult. Álláspontja szerint a felmondás jogellenes, mivel az a munkáltató személyében bekövetkezett változással nem összeegyeztethető. Az alperes a felmondás közlésével kivonta magát az Mt. 36.§ alkalmazása alól. Az alperest a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli, ezért kifejezetten keresnie kellett volna a jogviszony folytatásának lehetőségét, ilyet azonban sem az átvétel időpontját megelőzően, sem azt követően nem ajánlotta fel semmilyen formában a felperes részére. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.10.697/2016/1. számú határozatára.

[12] A felmondás okszerűtlensége körében előadta, hogy a jogutódlást megelőzően az átadó és az átvevő munkáltató között kifejezetten egyeztetésekre került sor az átveendő munkavállalók tekintetében. Ezeken az alperes, bár megtehetette volna, nem jelezte az átadó

munkáltatónak, hogy nem fog tudni a felperes részére pozíciót ajánlani. Az alperes a jogutódlási folyamatba úgy vitte bele a felperest, hogy utóbb nem tudott vagy nem akart munkát ajánlani, ezért az átvételt közvetlenül követően jogviszonyát megszüntette. Ha ezt időben és megfelelően kommunikálja és jelzi a felperesnek vagy az átadó munkáltatónak, a felperes jogviszonya az átadó munkáltatónál folytatódott volna. Konkrét felajánlás történt, amelyet a felperes biztosan nem utasított volna vissza, ha ismert lett volna előtte, hogy az alperes nem kívánja őt tovább foglalkoztatni.

[13] A felmondás indoka azért is okszerűtlen, mivel az alperesnél volt más olyan munkakör, amelyben az ellátandó feladatok a felperes korábbi munkakörében ellátott feladatoknak teljesen megfeleltek, azokat a felperes el tudta volna látni. Az alperes a felperesi munkakör megszüntetése idején beszerzési kontrolling asszisztens munkakörbe tett közzé álláshirdetést a társaság helység székhelyére. A hirdetés és a felperesi munkaköri leírás tartalmi összehasonlításából az tűnik ki, hogy a felperes a meghirdetett pozíciót minden további nélkül el tudta volna látni, érthetetlen, hogy azt az alperes miért nem ajánlotta fel részére.

[14] Hivatkozott arra is, hogy a felmondás sérti az általános magatartási követelményeket. Az alperes megszegte, de legalábbis megkerülte az Mt. 66. § (3) bekezdésében írtakat. Az alperes az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét megszegte azzal, hogy nem jelezte előre, hogy a felperest nem fogja tudni tovább foglalkoztatni, holott az átvétel időpontját megelőzően ezt már teljes bizonyossággal tudta. E körben van jelentősége annak, hogy az alperes az open book rendszerből következően az átvételt már közel egy éve tervezte és teljes mértékben beelátott az helységi telephely egész bérpolitikájába. Amennyiben az alperes tudta, hogy a felperes részére munkát nem fog tudni ajánlani, úgy miért vonta bele a jogutódlásba.

[15] Az alperesnek az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből következően kötelessége lett volna közölni, hogy a felperesnek nem tud munkát biztosítani az átvételt követően, ezzel szemben azt kommunikálta, hogy az alperes jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára. Az alperes köteles lett volna az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontja alapján a felperest – akár az üzemi tanácson keresztül, akár az átadó munkáltatón keresztül – mindenképpen tájékoztatni az őt érintett tervezett intézkedésről. Az alperes egyértelműen megsértette az Mt. 265. § (1)-(3) bekezdésében szabályozott tájékoztatási kötelezettségét. Az alperes a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértette meg azzal, hogy korábbi tájékoztatásával ellentétesen cselekedett: kifejezetten azt a tájékoztatást adta a felperesnek, hogy számít a munkájára, majd utóbb ezzel ellentétesen cselekedett. Az alperes mind a 2020. januári bejelentésen, mind a munkahelyen kitett plakátokban azzal hitegette a felperest, hogy mindenkinek pozíciót fog biztosítani.

[16] Hivatkozott arra is, hogy az Európai Unió Bíróságának 2001/23/EK irányelv 3. és 4. cikkeire vonatkozó joggyakorlata szerint az irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel, annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók

pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek. Hivatkozott az Európai Unió Bíróságának a 2001/23/EK irányelv 3. és 4. cikkére vonatkozó joggyakorlatára is.

[17] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogszerű, megfelel mind a 2001/23/EK irányelv, mind az Mt. szabályainak. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a jogutódlás miatt került sor, hanem azért, mert az alperes átszervezést hajtott végre és a felperes munkakörét megszüntette. Állította, hogy jogutódlás esetén az alperesnek nem áll fenn továbbfoglalkoztatási kötelezettsége, illet a vonatkozó jogszabályok nem írnak elő, a felperes által hivatkozott Mfv.10.697/2016/1. számú határozat sem tartalmaz illet. Nincs olyan jogszabályi előírás, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a jogviszonynak folytatódnia kell. A jogszabály előírása, hogy a jogutódlás időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek automatikusan, a jogszabály erejénél fogva az átadóról az átvevőre átszállnak. Az átszállás és a „folytatódnia kell” azonban nyilván nem azonos tartalommal bírnak. Az átszállás megvalósult.

[18] Előadta, hogy a jogutódlás esetén a jogok és kötelezettségek átszállása automatikus, az e körbe tartozó munkavállalók nem dönthettek arról, hogy a változashoz hozzájárulnak-e. A 2001/23/EK irányelv 1. cikk b) pontja a jogutódlás céljaként éppen azt fogalmazza meg, hogy az átvevő az adott gazdasági tevékenységet folytassa és nem azt, hogy a munkavállalókat továbbfoglalkoztassa. Ezért határozza meg egyértelműen az átvevő munkáltató azon jogát, hogy olyan elbocsátásokat eszközöljön, amelynek oka gazdasági, műszaki, vagy szervezeti jellegű és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. A felperes személyéről – csak és kizárólag az alperes együttműködése és tisztességes eljárása okán – valóban volt egyeztetés és az alperes hozzá is járult ahhoz, hogy a felperes továbbra is az átadó munkáltató munkavállalója maradjon, ezzel a lehetőséggel azonban a felperes nem élt. Tehát a felperest nem az alperes vitte bele a jogutódlásba, hanem a jogutódlás a felperes munkaviszonyára a jogszabály erejénél fogva kiterjedt.

[19] Vitatta, hogy az alperes helység központjában lévő beszerzési kontrolling asszisztens munkakört fel kellett volna ajánlani a felperes részére, mert a jogszabály nem ír elő ilyen felmondási korlátozást. Vitatta, hogy az alperesnek az együttműködési és a tájékoztatási kötelezettsége alapján kötelessége lett volna a felperes előzetes tájékoztatása arról, hogy nem fogja tudni továbbfoglalkoztatni. Álláspontja szerint egyébiránt azzal, hogy az alperes a személyes beszélgetés során jelezte a felperes felé, hogy az általa betöltött munkakör az alperes logisztikai telephelyén nincs, a felperes pedig jelezte, hogy más helyen munkát végezni nem kíván, az alperes tulajdonképpen – bár ilyen kötelezettsége nem volt – tájékoztatta a felperest arról, hogy nem fogja tudni továbbfoglalkoztatni.

[20] Előadta, hogy az átadó munkáltató csak az alperes külön kérésére és végül csak 2020. április 5-én volt hajlandó közölni azt az információt, hogy kik az üzemi tanács helységi telephelyen foglalkoztatott tagjai. A munkavállaló személyében bekövetkező változásról az üzemi tanács tag, tanú8 is értesült a 2020. januári munkavállalókat érintő tájékoztatás

alkalmával. Az üzemi tanács nyilvánvalóan észlelte, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változásról velük konzultációt nem folytattak, ennek ellenére nem élt az Mt. 289. § (1) bekezdésében biztosított jogával és nem fordult a bírósághoz az Mt. 265. § (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések megsértése okán. Ennek hiányában a konzultációs kötelezettség megsértése a felperessel közölt felmondás jogellenességét nem eredményezheti, e körben hivatkozott az EBH2000.351. számú eseti döntésre. Egyébiránt a konzultációs kötelezettség az átadó és az átvevő munkáltató közös felelőssége, a konzultáció elmaradásáért való felelősség nem hárítható egyedül az alperesre. Hivatkozott arra, hogy az alperes a szakszervezettel a munkáltató személyében bekövetkező változásról az átadást megelőzően tárgyalásokat folytatott, a szakszervezet az átvétellel érintett munkavállalók érdekében aktívan fellépett, ezért a munkavállalók joga nem sérült az által, hogy az üzemi tanáccsal nem került sor konzultációra.

Előzmények

[21] Az elsőfokú bíróság 33.M.70.505/2020/52. számú ítéletével kötelezte az alperest végkielégítés különbözet és kamatai megfizetésére, ezt haladóan a keresetet elutasította. A Fővárosi Ítélőtábla, mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.046/2022/11. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a végkielégítés különbözet tekintetében helybenhagyta, a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei, az ezzel összefüggő perköltség és illeték tekintetében hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[22] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban hozott ítéletében a kereseti kérelemnek helyt adva kötelezte az alperest 3.625.681 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai megfizetésére.

[23] Az ítélet indokolása szerint a felperes keresete alapos az általános magatartási követelményekbe ütközés okán. Tekintettel arra, hogy a felmondás tételes jogszabályba ütközése nem volt megállapítható, ezért az elsőfokú bíróság az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 3. pontjára tekintettel vizsgálta, hogy a felmondás az általános magatartási követelményeknek – az együttműködési kötelezettségnek, valamint a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének – megfelelt-e.

[24] Megállapította, hogy az átadó munkáltatónál 2017. októberétől és a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontjában is üzemi tanács működött, annak nem volt jelentősége, hogy az helység1 telephelyen önálló üzemi tanács nem működött. Megállapította, hogy az alperesnek is tudomása volt arról, hogy üzemi tanács működik az átadónál és hogy az átadóval közösen kell tájékoztatni az üzemi tanácsot a munkáltató személyében

bekövetkezendő változásról az Mt. 265. § (1) bekezdése alapján. A tájékoztatás tervezetét az átdó el is készítette, de az alperes által javított, az üzemi tanácsnak szóó tájékoztatót az alperes HR vezetője nem írta alá annak ellenére, hogy az 2020. március 19-én aláírásra, elküldésre került részére. Ezzel az alperesnél akadt meg a közös tájékoztatás folyamata. A tájékoztatási kötelezettség az Mt. 265. § (1) bekezdése alapján valóban az átdó és az átdévő munkáltató közös kötelezettsége, azonban az elsőfokú bíróság szerint a felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy ez a folyamat az alperesnél akadt meg. Ezen tanúl azon tanúvallomása sem változtat, amely szerint „Én hibáztam a mi részünkről, ezért nem került sor a tájékoztatásra”.

[25] Utalt a Tanács 2001. március 12-i a munkavállalók jogainak a vállalkozásról, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóó 2001/23/EK irányelvére és annak 7. cikk (1)-(2) bekezdésében foglaltakra, valamint az Mt. 265. §-ban foglalt tájékoztatási kötelezettségre. Mindezekből megállapította, hogy az külön szabályozza az átdó és a kedvezményezett tájékoztatás kötelezettségét. Az üzemi tanáccsal való tájékoztatás és konzultáció célja, hogy amennyiben lehetséges, a munkavállalókat érintő hátrányos következményeket elkerüljék és megállapodást kössenek.

[26] Kifejtette, hogy nem volt jelentősége annak, hogy a jogelőd HR vezetője csak 2020. április 5-én adta meg a tájékoztatást az üzemi tanács tagokról az alperes részére, mivel az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség a tagok névsoráról való tudomásszerzéstől független. Ugyancsak nem érinti a kötelezettségszegést az sem, hogy az alperes egyeztetéseket folytatott a szakszervezettel, mivel a szakszervezettel való egyeztetés célja nem az Mt. 265. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás és konzultáció volt. Kitért arra, hogy annak sem volt jelentősége, hogy az üzemi tanács a tájékoztatásra vagy konzultációra vonatkozó szabályok megszegése miatt nem fordult bírósághoz. Az alperes által hivatkozott EBH200.351. számú eseti döntés jelen perben nem alkalmazható, mivel az a régi Mt., a munka törvénykönyvéről szóó 1992. évi XXII. törvény 67. §-a, illetve 65. §-a alapján született, emellett pedig ezen körülményeket az elsőfokú bíróság nem a munkáltatói intézkedés érvénytelensége, hanem az általános magatartási követelményeknek való megfelelés körében vizsgálta.

[27] Megállapította, hogy a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközött, hogy az alperes az átdóval közösen tartott 2020. januári tájékoztatón – a tanúvallomások által igazoltan – arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a jogutódlás során az alperes valamennyi munkavállalót átdveszi, valamint a kihelyezett plakátokon is az szerepel, hogy az alperes „a jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztatnak ennek részleteiről”. Ezzel ellentétesen azonban az alperes a felperesnek nem biztosított pozíciót. Szintén a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközött, valamint az alperes az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségét is elmulasztotta azzal, hogy az átdó munkáltató munkát ajánlott a felperesnek, amelyről tanúl 2020. január 22-én kelt e-mailjében tájékoztatta az alperesi HR projektvezetőt, amelyet a felperes abban bízva nem fogadott el, hogy az alperes jogutódlás keretében átdveszi, melyről tanúl tájékoztatta is az alperes HR projektvezetőjét. Az alperes ennek ellenére nem tájékoztatta a felperest a tervezett

munkaviszony megszüntetéséről. tanú6 tanúvallomása szerint a felperessel folytatott elbeszélgetésen tájékoztatták arról a felperest, hogy a helység központban van a beszerzésen a felperes munkaköréhez hasonló munkakör. tanú4 tanú úgy nyilatkozott, hogy nem tudja, hogy volt-e felajánlható munkakör a helység központban. A tanúvallomások abban a tekintetben egyezők voltak, hogy a felperes úgy nyilatkozott, hogy nem szeretne a helység központban dolgozni, mert távol van az albertirsai lakóhelyétől, nincs jogosítványa, az helység1 telephelyen szeretne maradni. Ugyanúgy nyilatkozott a helység3 áruházban való munkavégzésről is. Az alperes ekkor sem tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkaviszonyát meg fogják szüntetni és ennek fényében nyilatkozzon a felajánlott munkalehetőségről. Ezzel az alperes szintén a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményébe ütközően járt el és elmulasztotta a tájékoztatási kötelezettségét. A felperes alappal hivatkozott arra is, hogy az alperes az együttműködési kötelezettségének nem tett eleget azzal, hogy a 2020. április 2. napján a helység központban beszerzési kontrolling asszisztens munkakörbe állashirdetést tett közzé és a felperesnek nem ajánlotta fel ezt a munkakört.

[28] A felperes alappal hivatkozott arra is, hogy az open book rendszerből kifolyólag az alperes már a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontját megelőzően tudomással bírt arról, hogy nem fog tudni pozíciót biztosítani a felperes részére. E rendszerben a jogelőd havonta küldött kimutatást arról, hogy mely munkakörben hány fő dolgozik az átdónál és már ezt megelőzően tudomása volt az alperesnek arról, hogy a HR generalisták tekintetében milyen létszámmal számolhat a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén. Az alperes az irányelvben és az Mt-ben is rögzített, az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség céljával – amely a hátrányos tervezett intézkedések elkerülése, a tervezett intézkedések megvalósulásáról szóló egyeztetés, megállapodás kötése lett volna – ellentétesen járt el. Így az alperes felmondása az általános magatartási követelményekbe – a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményébe – ütközött, ezért jogellenes.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[29] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását.

[30] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 6. § (2)-(4) bekezdését, 36. § (1) bekezdését, 64. § (1) bekezdés b) pontját, 66. § (1)-(2) bekezdését és a 265. § (1) bekezdését, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését is. Előadta, hogy az alperes az alapveti követelményekre is kiterjedően jogszerűen járt el a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor, eljárása megfelelt az általános magatartási követelményeknek, azaz az együttműködési kötelezettségnek és a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének is. Szintén téves az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy az alperes a Tanács 2001/23/EK irányelvében és az Mt-ben rögzített, az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség céljával ellentétesen járt el.

[31] Kétségtelen, hogy az Mt. 265. § (1)-(3) bekezdésben foglaltak ellenére az átdó munkáltató és az alperes az átdónál működő üzemi tanácsot nem tájékoztatta és vele konzultációt nem folytatott. Az elsőfokú bíróság ugyanakkor nem megfelelően értékelte azt a körülményt, hogy ezzel nem csak az alperes, hanem az átdó munkáltató is megsértette a hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket. Ezen kötelezettségszegés és ennek következményei nem háríthatók kizárólag az alperesre. E körben hivatkozott tanú tanúvallomásának azon részére, mely szerint „tudom, hogy minket is terhel a tájékoztatási kötelezettség. Én hibáztam a mi részünkről, ezért nem került sor a tájékoztatásra”. Ezzel a tanú az átdó munkáltató felelősségét kétséget kizáróan elismerte. Egyébiránt az átdó munkáltató az alperestől függetlenül is teljesíthette volna tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét.

[32] Az elsőfokú ítélet megállapításaival ellentétben jelentősége van annak is, hogy az átdó munkáltató csak az alperes külön kérésére és végül csak 2020. április 5. napján volt hajlandó közölni azt az információt, hogy kik az üzemi tanács helységi telephelyen foglalkoztatott tagjai. tanú tanúvallomásában megerősítette, hogy szóban és írásban is volt már kérés már januárban is és próbálta kideríteni, hogy kik az üzemi tanács tagok.

[33] Az elsőfokú bíróság helytelenül értékelte azt a tényt is, hogy az átdó munkáltatónál a munkavállalói érdekek képviselésében erős szakszervezet jár el, amely a jogutódlás során is aktívan fellépett és az alperes a szakszervezettel a munkáltató személyében bekövetkező változásról az átdást megelőzően tárgyalásokat folytatott. Tehát nem az üzemi tanács, hanem a szakszervezet volt az az érdekképviselői szervezet, amely az átvétellel érintett munkavállalók érdekében aktívan fellépett. E körben hivatkozott tanú tanúvallomásra, mely szerint a szakszervezet sokkal aktívabb volt a jogutódlás tekintetében, mint az üzemi tanács. Állította, hogy az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség teljesítésének és az üzemi tanáccsal való konzultációnak a célja – azaz az, hogy amennyiben lehetséges a munkáltató személyében bekövetkező változással összefüggő, a munkavállalókat érintő hátrányos következményeket elkerüljék – a szakszervezettel történő tárgyalások és egyeztetések útján megvalósult. Így a munkavállalók joga nem sérült azáltal, hogy az üzemi tanáccsal nem került sor konzultációra, ugyanis érdekükben az alperessel folytatott tárgyalások során a szakszervezet aktívan fellépett.

[34] Helytelen az elsőfokú ítélet azon megállapítása is, hogy az EBH2000.351. számú eseti döntés ne lenne jelen perben alkalmazható. Az üzemi tanács sem fordult jelen ügyben bírósághoz, ennek hiányában a konzultációs kötelezettség megsértése – helyes jogértelmezés szerint – a felperessel közölt felmondás jogellenességét nem eredményezheti, erre a felperes érdemben nem hivatkozhat.

[35] Az általános magatartási követelményekben ütközés kapcsán előadta, hogy mind a 2020. januárjában megtartott tájékoztató, mind a plakát azt a célt szolgálta, hogy a munkavállalókban tudatosítsák, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás önmagában nem feltétlenül jelenti munkaviszonyuk megszüntetését. Az Mt. szabályai szerint

a munkaviszonyuk a jogszabály erejénél fogva a jogutód munkálatára átszáll, ez azonban továbbfoglalkoztatási kötelezettséget az alperesnél nem keletkeztetett és a továbbfoglalkoztatás szándéka, ígérete az alperes kommunikációjában sem volt kikövetkeztethető. tanú tanúvallomása szerint is „a plakát azután került ki, hogy szóban tájékoztattuk a munkáltatói jogutódlásról a munkavállalókat és hogy ennek keretében átvesszük a munkavállalókat és ugyanerről szolt a plakát is”. A felperes maga is akként nyilatkozott, hogy a vele folytatott személyes megbeszélés során tudomást szerzett arról, hogy „logisztika területén nincs az a munkakör”, amiben a felperes volt foglalkoztatva az átadó munkáltatónál. Az alperes kommunikációja és a felperes rendelkezésére álló információk alapján, a felperes semmiképpen nem következtethetett tehát arra, hogy az alperes őt az átvételt követően tovább fogja foglalkoztatni. Az alperest munkakör felajánlási kötelezettség a felperes irányába nem terhelte, éppen ezért az alperest nem terhelte az a kötelezettség, hogy az alperes helység központjában lévő beszerzési kontrolling asszisztens munkakört a felperesnek felajánlja. A munkakör felajánlási kötelezettség egy olyan felmondási korlátozás, melyet az Mt. szűk körben szabályoz. A munkakör felajánlási kötelezettség körében kialakult bírói gyakorlat is azt rögzíti, hogy a munkáltatót munkakör felajánlási kötelezettség fő szabály szerint nem terheli. (Mfv.I.10.668/2015.).

[36] A bizonyítási eljárás alapján az is bizonyítást nyert, hogy a felperes nem is akart máshol dolgozni, mint helység1, a más telephelyen történő munkakör felajánlás erre tekintettel fel sem merülhetett. Az elsőfokú ítélet ezzel ellentétes megállapítása a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményével ellentétes. A felperes nyilatkozata ugyan ellentmondásos, de az kiderül belőle, hogy az helység1 telephelyen akart maradni. „Én ragaszkodtam az helység1 telephelyhez. Én tapasztaltam a pozitív hozzáállást, hogy próbáltak biztosítani munkát. Én ráláttam a raktári folyamatokra, így gondoltam, hogy valahol tudnak számomra munkát biztosítani”. Tehát a felperes egyáltalán nem gondolkodott abban, hogy az helység1 telephelyet elhagyja, így a helység álláslehetőség fel sem merülhetett. A felperes elismerte, hogy elhangzott a részéről, hogy nem szeretne távolabb dolgozni és az is, hogy a személyes beszélgetés során „helység volt a cél”, melyre akkor úgy válaszolt, hogy az „nem lenne praktikus, helység1 szerettem volna maradni”. Mindezeket tanú tanúvallomása is alátámasztotta, aki elmondta, hogy a jogutódlás bejelentése után konkrét ajánlata volt a felperes számára a cím5 úti irodába. Nem indokolta meg a felperes, hogy miért utasította vissza a felajánlott munkakört, de feltételezi, hogy a bejárás volt a gond és az, hogy kötődött a csapathoz. Az helység1 úti telephelyre a felperes kolléga1 kollégával céges autóval közlekedett. Tudomása szerint nincs jogosítványa a felperesnek. Egyező volt tanú tanúvallomása is, aki elmondta, hogy beszerzési kontrolling asszisztens munkakör a helység központban volt, a felperes nem volt nyitott arra, hogy messzebbre utazzon. tanú6 ugyancsak megerősítette, hogy a személyes megbeszélés során a felperes azt mondta, hogy nincsen jogosítványa, távol van a helység központban, ezért nem szeretne odamenni. Ezt követően a helység3 áruháza javasolták, mert ez közelebb van. A felperes erre úgy nyilatkozott, hogy szeretne itt maradni, az helység1 úti telephelyen. tanú4 tanúvallomása is ezzel egybehangzó volt. A tanú szerint a felperes „a helység központba való munkavégzéssel kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy a hosszú utazás miatt az nem felel meg, mert helység2 lakik és nincs jogosítványa. A felperes a helység3 áruháza sem volt nyitott, az utazás miatt.

[37] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult.

[38] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett sem anyagi, sem eljárási jogszabályt. Hangsúlyozta, hogy az üzemi tanács tájékoztatásának elmaradása megvalósult, az alperes elismerte, hogy az alperes az üzemi tanácsot nem tájékoztatta, konzultációt vele nem folytatott. Hivatkozott arra, hogy az irányelv egyértelműen a munkavállalók jogainak védelme biztosítása érdekében született. Ennek érdekében az irányelv 7. cikk második bekezdése előírja, hogy amennyiben a kedvezményezett intézkedéseket tervez a munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben kell konzultálnia a munkavállalók képviselőivel, hogy megállapodásra jussanak. Az alperesi állítással szemben az átdó munkáltató nem sértette meg az Mt. 265. § (1)-(3) bekezdését, melyet a per iratai is igazolnak. Az átdó munkáltató jogásza 2020. március 10. napján e-mailben tájékoztatta az alperest arról, hogy az átdónál üzemi tanács működik és elő is készítette a közös tájékoztatás tervezetét, amelyet megküldött az alperesnek. Ezt a HR vezetőnek is tovább küldték, mely cáfolja tanú tanúvallomását. Így az alperes hetekkel a jogutódlást megelőzően tudomást szerzett arról, hogy a munkáltatónál üzemi tanács működik. Az írásbeli tájékoztató tehát az átdásra előkészítéssel és az alperesnek aláírásra megküldésre került, közvetlenül a HR vezetőnek, aki mégsem intézkedett az irat aláírása iránt. Helyes megállapításra jutott tehát az elsőfokon eljáró bíróság, hogy a közös tájékoztatás folyamata az alperesnél akadt meg. Ezen tanú tanúvallomása sem változtat.

[39] Az alperesi állítással szemben nincs jelentősége annak, hogy kik voltak az üzemi tanács tagjai, a tájékoztatási kötelezettség attól független. Az elektronikus levelezés igazolja, hogy az átdó munkáltató és annak szervezete teljesen együttműködő volt. Az alperes fellebbezésében alaptalanul hivatkozik a 2020. április 5-i dátumra, az ugyanis csupán egy pontosító e-mail volt.

[40] Az alperes alapvető jogi tévedésben van, amikor az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettségének elmulasztását azzal indokolja, hogy az alperessel folytatott tárgyalások a szakszervezettel megvalósultak. Alaptalan az az alperesi hivatkozás is, hogy a munkavállalók joga nem sérült. Az alperesi állításokat egyértelműen cáfolja, hogy a munkavállalók joga sérült, hiszen a felperes munkaügyi pert volt kénytelen indítani. Egyébiránt a szakszervezettel folytatott tárgyalás középpontjában a kollektív szerződés és annak hatálya volt, az egyeztetés célja nem az Mt. 265. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás és konzultáció volt. Ezt egyébként azt is alátámasztja, hogy az irányelv és az Mt. 265. § (1) bekezdése nem a szakszervezetet jogosítja fel a tájékoztatásra és a konzultációra, hanem az üzemi tanácsot.

[41] Az alperes tévesen hivatkozik az EBH2000.351. számú eseti döntésre, amely a már hatályon kívül helyezett Mt. rendelkezésein alapul. Az alperes tévesen az Mt. 265. § rendelkezéseibe ütközően állítja, hogy az átdó munkáltatónál működő üzemi tanácsnak kellett volna konzultációt kezdeményeznie, tájékoztatást kérnie vagy pert indítania. E körben utalt tanú⁹ és tanú⁸ tanúvallomására, amiből kitűnik, hogy az alperes azt kommunikálta a jogutódlással érintett munkavállalók és az üzemi tanács felé, hogy a jogutódlással érintett munkavállalókat nem éri hátrány.

[42] Az alperes az általános magatartási követelmények sérelme körében hangsúlyozta, hogy a plakát szó szerint az alábbiakat tartalmazza: „Az Alperes1 jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részleteiről”. Hangsúlyozta, hogy a felperes úgy nyilatkozott, hogy „Én 15 éve dolgoztam a cégnél és ott az helység1 telephelyen dolgoztam végig. A cégnél is szívesen maradtam volna, de az helység1 telephelyet szerettem volna választani és nagyon pozitív volt a tájékoztatás hangvétele is, hogy nem kell aggódni, hogy tovább leszünk foglalkoztatva.” Az alperes fellebbezésében előadott érvelésével szemben a felperes bízott a jogutódlásban és ezért nem fogadta el az átadó munkáltató állásajánlatát.

[43] Az alperes tévesen érvel amellelt, hogy az alperes nem terhelte az a kötelezettség, hogy a helység központban meghirdetett beszerzési kontrolling asszisztens munkakör betöltésének lehetőségét a jogutódlás során felajánlja. Az alperesnek a jogutódlás során ugyanis minden lehetséges módot meg kellett volna vizsgálnia, hogy a felperes az alperes szervezetében elhelyezésre kerüljön. Téves az alperes azon hivatkozása, hogy a felperes nem is akart máshol, mint helység1 dolgozni. A felperes abban a tudatban hárította el tanúl és az alperes helység központjában lévő beszerzés vagy a helység3 áruház vonatkozásában az alperes által felvetett álláslehetőséget, hogy az alperes azt kommunikálta az helység1 telephelyen a jogutódlás során, hogy mindenki átvesz. Ezért érthető volt a felperes azon hozzáállása, hogy szeretné, ha a munkahelye továbbra is az helység1 telephelyen lenne és emellelt érvelt, amelyet az alperes fellebbezésében teljes mértékben félreértelmez. Az alperes hivatkozása azért is téves, mert elmulasztja azt a jelen per szempontjából lényeges szempontot figyelembe venni, hogy a felperesnek egészen a jogutódlás napjáig nem volt tudomása arról, hogy az alperes a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni. A felperes tehát teljes mértékben információ hiányban volt. A felperes személyes meghallgatása során is elmondta, hogy „amikor én nem fogadtam el a cégnél a munkahelyet, akkor én nem gondoltam arra, hogy az alperesnél nem lesz munkahelyem. Az egyértelműen nem hangzott el az alperes részéről, hogy nem tudnak továbbfoglalkoztatni. Miután megszűnt a munkaviszonyom, akkor már a helység álláslehetőséget is elfogadtam volna, valamilyen beszerzési, analitikus, elemző munkát vettem ki”. „Én ragaszkodtam az helység1 telephelyhez” című felperesi nyilatkozat szövegkörnyezete úgy teljes, hogy „én ráláttam a raktári folyamatokra, így gondoltam, hogy valahol tudnak számomra munkát biztosítani. A raktári csomagolás, összekészítés továbbra is feladatot jelentett. Költségek keletkeztek, szolgáltatásokat kellett rendelni. Gondoltam, hogy valami adminisztratív munkakört be tudok tölteni. [...] Akkor nem ragaszkodtam volna az helység1 telephelyhez, ha tudom, hogy megszűnik a munkaviszonyom. Én a régi munkáltatómmal szemben választottam az helység1 telephelyet, mert bíztam abba, hogy ott maradhatok. [...] Én elfogadtam volna a cégl által felkínált állást, vagy más helység állást, hogyha tudtam volna, hogy megszűnik a munkaviszonyom”.

[44] Észrevételezte, hogy az alperes ellentmondásba keveredett akkor, amikor először amellelt érvelt, hogy miért nem kellett eleget tenni a munkahely felajánlási kötelezettségnek, majd amellelt, hogy az alperes által felajánlott álláslehetőséget a felperes nem fogadta el. Hangsúlyozta, hogy az alperes nem tájékoztatta a felperest arról, hogy

munkaviszonyát meg fogják szüntetni és ennek tudatában nyilatkozott a felajánlott munkalehetőségről. Emellett az alperes az együttműködési kötelezettségének nem tett eleget azáltal, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőzően – négy nappal korábban – 2020. április 2. napján a helység központban beszerzési kontrolling asszisztens munkakörbe hirdetést tett közzé és a felperesnek nem ajánlotta fel ezt a munkakört, amelyet a felperes el tudott volna látni.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[45] A fellebbezés – az alábbiak szerint – alapos.

[46] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, de levont jogi következtetésével a másodfokú bíróság nem értett egyet, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

[47] 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.

[48] A felülbírálati jogkör jogszabályi korlátaira tekintettel a másodfokú eljárás tárgya kizárólag a felmondás általános magatartási követelményekbe ütközése volt. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes a felmondás valóságát és a másodfokú eljárásban már a felmondás okszerűségét sem vitatta.

[49] Az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

[50] Miként arra a másodfokú bíróság az 1.Mf.31.145/2022/11. számú ítéletében is utalt, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK

irányelve (2001. március 12.) és annak magyar munkajogi implementációja - az alperes korábbi hivatkozásával szemben - nem a gazdasági tevékenység, hanem a munkavállalók védelme érdekében született. Ezt egyértelműen igazolja az irányelv címe és preambuluma. A preambulumban tartalmazza, hogy szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására. Utal az (5) bekezdés az 1989. december 9-én elfogadott a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta (a továbbiakban "Szociális Charta") rendelkezéseire (7., 17. és 18. pont), mely szerint a munkavállalók tájékoztatását a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.

[51] Azt az Európai Unió Bírósága több alkalommal is megállapította, a 2001/23 irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak (2008. november 27-i Juuri ítélet, C 396/07, EU:C:2008:656, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek (1987. december 17-i Ny Mølle Kro ítélet, 287/86, EU:C:1987:573, 25. pont; 2005. május 26-i Celtec ítélet, C-478/03, EU:C:2005:321, 26. pont). A Bíróság a C-298/18. számú ügyben (Reiner Grafe, Jürgen Pohle kontra Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH, OSL Bus GmbH) is hangsúlyozta, hogy a nemzeti bíróságnak teljeskörűen figyelembe kell vennie a szóban forgó irányelvnek a munkáltató személyének megváltozása esetén a munkavállalók és jogaik védelmére irányuló elsődleges célját. A Bíróság a C-472/16. sz. ügyben (Jorge Luís Colino Sigüenza) kiemelte, ha a munkavállalók elbocsátására a „gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez[ő]” okok miatt került sor, vizsgálni kell, hogy történt-e olyan szándékos intézkedés, amely arra irányul, hogy megfosszák ezeket a munkavállalókat azoktól a jogoktól, amelyeket számukra a 2001/23 irányelv biztosít, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia. A C-509/17. sz. ügyben (Christa Plessers és a Prefaco NV, a Belgische Staat) a Bíróság kimondta, hogy az irányelvet, különösen annak 3–5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a kedvezményezett jogosult kiválasztani az általa átvenni kívánt munkavállalókat.

[52] A másodfokú bíróság az 1.Mf.31.146/2022/11. számú ítéletében is rögzítette, hogy a továbbfoglalkoztatási kötelezettségről folytatott általános jellegű vita irreleváns, tekintettel arra, hogy az átvevő munkáltatót a jogok és kötelezettségek átszállásával együtt terheli az Mt. 51.§ (1) bekezdés szerinti foglalkoztatási kötelezettség is, amennyiben az is átszáll. Az irányelv egyértelműen a munkavállalók jogainak védelme biztosítása érdekében született, melyet az irányelv két módon: az egyéni jogok és kötelezettségek átszállásával, másrészt a kollektív munkajog eszközeivel, így a tájékoztatással és a konzultációval biztosít, valamint a kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek fenntartásával biztosít. Az Irányelv

4. cikk (1) bekezdése előírja, hogy a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. Valós tehát, hogy az irányelv megengedi, hogy az új munkáltató átszervezésre hivatkozással elbocsátásokat eszközöljön, tehát nem „minden áron” kell fenntartani a jogviszonyt, de a munkavállalói jogok védelme körébe beletartozik az is, hogy amennyiben lehetséges, a hátrányos tervezett intézkedéseket elkerüljék, a tervezett intézkedések mikénti megvalósításáról egyeztessenek, megállapodást kössenek. Ennek érdekében az Irányelv és az Mt. szabályozza a munkavállalók képviselői az átadó és átvevő munkáltató közötti tájékoztatást és konzultációt azzal, hogy a tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

[53] Miként arra a Fővárosi Ítéltábla a 1.Mf.31.072/2023/7. számú határozatában is utalt a másodfokú bíróság szerint az irányelvben megfogalmazott cél, a munkaszerződés folytatása, továbbá az EUB gyakorlata alapján annak vizsgálata, hogy történt-e olyan szándékos vagy nem szándékos, de gondatlan intézkedés, amely arra irányul, hogy megfosszák a munkavállalókat azoktól a jogoktól, amelyeket számukra az irányelv biztosít, lehetővé tette, hogy a bíróság a felperes egyedi felmondásának általános magatartási követelménybe ütközése körében vizsgálja és értékelje, hogy az alperes megsértette az üzemi tanács irányában fennálló tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét attól függetlenül, hogy az üzemi tanács ezen jogok megsértése végett nem fordult bírósághoz. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy ezen mulasztást a bíróság nem önállóan és kizárólagosan, hanem az eset összes körülményeivel együtt mérlegelve vizsgálta az általános magatartási követelmények teljesülése körében.

[54] Peradat, hogy az átvevő munkáltató, azaz az alperes megfelelő időben tudomással bírt arról, hogy az átadó munkáltatónál üzemi tanács működik. Miként azt tanú, az alperes HR vezetője tanúvallomásában elmondta, „március 19-én tudomásom volt arról, hogy üzemi tanács van a cégnél”. Emellett lényeges, hogy az átadó munkáltató kezdeményezte az üzemi tanács tájékoztatását és a velük való konzultációt, erre írásbeli tervezetet készítettek, melyet 2020. március 10-én elküldtek az alperesnek, az átvezetett változtatásokhoz hozzá is járultak. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság az okirati bizonyítékok, a becsatolt levelezés alapján, hogy a tájékoztatás és konzultáció az üzemi tanáccsal az alperes magatartása miatt maradt el, aki a március 19-én elkészült és jóváhagyott tervezetet nem írta alá, holott az átadó munkáltató jelezte, hogy részéről rendben van a tájékoztató és másnap átmegy érte. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy semmilyen jelentősége nem volt az üzemi tanácstagok személyének, tekintettel arra, hogy a tájékoztatást az üzemi tanáccsal kell közölni, és velük kell a konzultációt lefolytatni, nem pedig az egyes üzemi tanács tagokkal. Az alperes tehát köteles lett volna az átadó munkáltatóval közösen konzultálni, az nélküle nem jöhetett létre, figyelemmel arra is, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség részét képező tervezett intézkedésekről kizárólag neki volt tudomása és az Mt. 236. § (2) bekezdésében meghatározott cél, a megállapodás megkötése sem képzelhető el a részvétele nélkül. E megállapodás pedig a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére is kiterjed rendeltetése szerint, amibe nyilvánvalóan beleértendő az egyéni munkaviszony megszüntetés is. Az alperes ezen tájékoztatási és

konzultációs kötelezettséget egyértelműen elmulasztotta, erre az üzemi tanács külön kérése nélkül is köteles, valamint az elsőfokú bíróság helyes megállapítása szerint e kötelezettség független a szakszervezetekkel való egyeztetéstől. Ezen túl az átdó csak a szakszervezeti egyeztetések egy részén volt jelen, és azok tárgya is más volt. Miként azt tanú tanúvallomása is tartalmazza: „Kétszer volt közös értekezlet, utána már, mint jogelőd munkáltatót nem vontak be az egyeztetésbe”. „A szakszervezeti tárgyalások fókuszában a kollektív szerződés volt”. Az átdó munkáltató és az erre vonatkozó szakszervezeti jogosultság hiányában nem volt lehetőség a konzultáció céljának megvalósítására, mely nem más, mint a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekkel kapcsolatos megállapodás megkötése.

[55] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy tanú tanúvallomása sem változtat azon, hogy az alperes magatartása miatt hiúsult meg a tájékoztató és konzultáció. Az átvét is terhelik ezen kötelezettségek, de e körben az átvét a szükséges intézkedéseket megtette a közös tájékoztatás érdekében. tanú tanúvallomását szövegösszefüggéseiben kell értelmezni. A tanú arra nyilatkozott, hogy „Tudom, hogy minket is terhel a tájékoztatási kötelezettség. Én hibáztam a mi részünkről, ezért nem került sor a tájékoztatásra”. Az, hogy a tanú a saját személyes felelősségét és az átdó munkáltató kötelezettségszegését elismeri, nem érinti az alperes mulasztásának megvalósulását. Teljességgel téves az alperes azon hivatkozása, hogy „egyébíránt az átdó munkáltató az alperestől függetlenül is teljesíthette volna a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét”, mivel azok célja a tervezett intézkedésekről való megállapodás, mely az átvét munkáltató nélkül nem képzelhető el.

[56] Alaptalanul állította az alperes fellebbezésében, hogy a továbbfoglalkoztatás szándéka, ígérete az alperes kommunikációjából nem volt kikövetkeztethető. Az alperes a jogutódlás folyamán azt vállalta a becsatolt tájékoztató szerint, hogy „2020. április 6-tól átvézi az helységi logisztikai központ üzemeltetését. Jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részletéről”. A tanúvallomások megerősítették, hogy szóban is ennek megfelelő tájékoztatás hangzott el 2020. január 6-án. Szintén ezt igazolta a becsatolt kommunikációs menetrend, mely szerint „cégl kommunikáció saját munkavállalóik számára [...] Az Alperesl Retail Magyarország garanciát vállal arra, hogy pozíciót biztosít minden munkatársunknak csapatában. Az Alperesl csapata az elkövetkező napokban és hetekben egyénileg fog fogadni Benneteket, hogy tájékoztasson a feltételekről és további lépésekről.” [...] Alperesl kommunikáció a cégl munkavállalói számára - [...] tanú [...] Jogutódlás: Garancia a munkavállalók számára biztos pozíció az Alperesl-on belül, Egyéni találkozóak február 4-től folyamatosan, hogy mindenkit tájékoztassunk az ajánlatról”. A közös kommunikációs akcióterv az egyéni ajánlattétel kezdetét 2020. február 4. napjában rögzítette.

[57] Az elmondottakból megállapíthatóan a szavak általános elfogadott jelentése és az eset körülményei alapján az alperes kifejezett ígéretet tett arra, hogy minden munkavállalót továbbfoglalkoztat és minden munkavállalóval egyéni konzultációt folytat. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes ezen magára vállalt kötelezettségének eleget tett a felperes vonatkozásában: az alperes ugyanis nem minden áron való továbbfoglalkoztatást vállalt és a tájékoztató azt sem foglalta magában, hogy mindenkit az helységi telephelyen foglalkoztat tovább.

[58] A tényállás szerint az alperes munkavállalói a felperessel 2020. február 1. napján hosszabb egyeztetést folytattak. Ennek során tájékoztak a felperes munkaköri feladatairól. A tanúvallomások és a felperes egyező személyes nyilatkozatából megállapítható, hogy az egyeztetés és a tárgyalás során kiderült a felperes számára, hogy a felperes munkaköre részét képező lényeges feladat az helység1 telephelyen nem lesz. A felperes ugyanakkor minden felajánlott másik álláslehetőséget, így a helység székhelyen, a helység3 és helység4i áruházban való foglalkoztatást, elutasította. Önmagában az, hogy konkrét pozíciót nem ajánlott fel az alperes, irreleváns, tekintettel arra, hogy a felperes már a szóba jöhető munkavégzési helyeket visszautasította.

[59] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes saját elmondása szerint is (33.M.70.505/2020/12. számú jegyzőkönyv) az alperes munkavállalóval a személyes megbeszélés február környékén volt, 40 percig tartott. Végig kellett mondania, hogy mivel foglalkozik a cégnél, milyen munkaviszonyai voltak ezelőtt. Próbáltak közösen megoldást találni arra, hogy milyen feladatok elvégzésére képes a felperes, bár konkrét munkakőről nem volt szó. Az egyértelműen nem hangzott az alperes részéről a megbeszélésen, hogy nem tudják továbbfoglalkoztatni, de a bizonytalanságot érezte, mert tudta, hogy a pénzügyi központ helység van. Végigbeszélték, hogy milyen más lehetőségek vannak, nem szívesen ment volna helysége, helység4re vagy helység3ra, de ezeket is végig beszélték, hogy esetleg áruházba dolgozna. A tanácsstalanságot látta és a megbeszélés során arról is tudomást szerzett, hogy a logisztika területén nincs az a munkakör, amiben ő volt. Érezte a pozitív hozzáállást, hogy próbáltak biztosítani a számára munkát. Arra gondolt, miután rálátott a raktári folyamatokra, hogy valahol tudna dolgozni, ragaszkodott az helység1 telephelyhez. Ahhoz csak akkor nem ragaszkodott, volna, ha tudta volna, megszűnik a munkaviszonya. „Én a régi munkáltatómmal szemben választottam az helység1 telephelyet, mert bíztam abban, hogy ott maradhatok”.

[60] tanú1 tanú vallomásában megerősítette, hogy a cím5 úti irodába tett ajánlatot a felperesnek, aki úgy nyilatkozott, hogy szeretne az Alperes1nél maradni. Ezt a döntést közölte az alperes munkavállalójával. Arról van tudomása, hogy a felperes nem volt arról nyitott, hogy más telephelyen dolgozzon vagy hogy többet kelljen utaznia vagy messzebbre. Így nyilatkozott tanúvallomásában tanú. tanú6 tanúvallomása szerint azt mondta a felperes, hogy nincs jogosítványa, távol van a helység központ, ezért nem szeretne odamenni, a helység3 áruházat is javasolták, nem emlékszik, hogy milyen munkakört, mert az közelebb van. A felperes úgy nyilatkozott, hogy szeretne itt maradni az helység1 telephelyen. A kontrolling részen biztos, hogy nem volt felajánlható munkakör. A felperes ekkor ismét megerősítette (33.M.70.505/2020/37. számú jegyzőkönyv), hogy helység1 szeretett volna maradni a csapatban és hogy arra emlékszik, hogy helység volt a cél, de ő arra úgy válaszolt, hogy az nem lenne praktikus. A tanú elmondta, hogy valóban nem hangzott el egyértelműen, hogy az helység1 telephelyen nem tudják továbbfoglalkoztatni a felperest.

[61] Mindezek alapján megállapítható, hogy az átadó munkáltató ajánlatát a felperes már korábban visszautasította, minthogy az alperessel való személyes elbeszélgetésre sor

került volna, vagyis az alperes nem tudta az átadó munkáltatót tájékoztatni a tervezett munkaviszony megszüntetéséről, hiszen a döntés még nem született meg, felperessel való egyéni konzultációra csak ezt követően került sor, amikor is a felperes visszautasította a felajánlott lehetőségeket. Az alperes saját ígéretének megfelelően a továbbfoglalkoztatás érdekében lefolytatta a felperessel az egyéni tárgyalásokat, melynek során arról is tájékoztatta a felperest, hogy az helységi telephelyen a felperes munkaköri feladatai megszűntek. A felperes ennek tudatában valamennyi felajánlott munkavégzési helyet visszautasította. Helyesen hivatkozott arra az alperes, hogy a peres eljárás során az is bizonyítást nyert, hogy a felperes nem akart máshol dolgozni, mint helységi, a más telephelyen történő munkakör felajánlás erre tekintettel fel sem merülhetett. Konkrét munkakör felajánlásra már azért nem került sor, mert a felperes a lehetséges munkavégzési helyeket elutasította.

[62] Nem értett egyet azzal a másodfokú bíróság, hogy az alperes azzal sértette meg az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget, hogy egyértelműen nem tájékoztatta a felperest arról, hogy amennyiben ezekkel a lehetőségekkel nem él, akkor a munkaviszonyát megszünteti. Ilyen tájékoztatási kötelezettsége ugyanis a munkáltatónak nincs, a tárgyalási folyamat eredménytelenségének jogkövetkezményeiről nem köteles tájékoztatást adni. A felperes ugyancsak nem tájékoztatta az alperest arról, hogy nyilatkozatát csak arra az esetre tartja fenn, hogyha az alperes munkaviszonyát nem szünteti meg, a munkaviszony megszüntetése esetén mégis elfogadná ezeket a munkahelyeket. A felek esetleges, nem kommunikált titkos fenntartásai, rejtett indokai a tárgyalási folyamatban jogilag értékelhetetlenek. Nem volt elvárható az alperestől, hogy teljesen egyértelműen közölje a munkaviszony megszüntetés szükségességét, arra is figyelemmel, hogy a körülményekből kitűnt, hogy az helységi telephelyen a felperest az eredeti munkakörben nem tudják foglalkoztatni. A felperes saját feltévesei pedig – a fentiek okán – irrelevánsak.

[63] A felperes a perben megalapozatlanul hivatkozott a helység központban meghirdetett állásra. A felperes pénzügyi és vevőszolgálati asszisztens munkaköre eltért a helység központban meghirdetett beszerzési kontrolling asszisztens munkakörtől, melynek felajánlására az alperes azért sem volt köteles, mert a felperes a helység munkavégzési helyet elutasította.

[64] A másodfokú bíróság szerint az alapvető magatartási követelmények megsértése az eset összes körülménye alapján nem állapítható meg. Tény, hogy a per alapjául szolgáló jogutódlás során az alperes elmulasztotta az üzemi tanáccsal való konzultációs és tájékoztatási kötelezettséget és azzal a megállapítással is egyetértett a másodfokú bíróság, hogy ez az alperesnek felróható okból maradt el. Ez azonban önmagában az egyéni felmondás jogellenességét nem vonta maga után, mert ilyen jogkövetkezményt sem az Mt., sem az Irányelv nem tartalmaz. Az 289. § (1) bekezdése alapján az üzemi tanács a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordulhat, kollektív igényérvényesítésre azonban nem került sor. Az eset összes körülménye nem igazolta az Mt. általános magatartási követelményeinek, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, valamint a jóhiszeműség és tisztesség követelményének sérelmét.

[65] A másodfokú bíróság utal arra, hogy az 1.Mf.31.072/2023/7. határozat tényállása eltérő volt, ott ugyanis az alperes a felperessel az ígért konzultációt egyáltalán nem folytatta le, valamint a bekövetkezendő létszámmozgásokat is értékelte a bíróság

[66] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[67] A peresztes felperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes első- és másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) és (5) bekezdésén alapul, figyelemmel a Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 1.Mf..31.146/2022/11. számú határozatában meghatározott 50.000 forintra is.

[68] A felperes munkavállaló költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt eljárási és fellebbezési illetéket a Pp. 95.§ (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. Az illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) és 46.§ (1) bekezdésén alapul.

[69] A fellebbezést a másodfokú bíróság a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[70] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2023. június 22.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró