



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.173/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Dr. Papp János Ügyvédi Iroda (Cím4.; ügyintéző: dr. Papp János ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, dr. Nagy Emese ügyvéd (cím5) által képviselt **Alperes1** (Cím1.) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 15.M.71.227/2020/29. számú ítélete ellen, a felperes 31. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

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 2020. március 2. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban alperesnél, kereskedelmi vezető munkakörben. A munkaköri leírása szerint feladatát képezte többek között:

- az alperes és a cég1 középvezetőivel való kapcsolattartás,
- az alperes és a cég1 tevékenységéhez kapcsolódó adminisztratív feladatok összefogása, határidőkre történő feladatok elvégzése, dokumentációk elkészítése.

[2] A felperes ténylegesen a munkaideje nagy részében a cég1 üzleti partnere, a hotel1ben dolgozó takarítók, szobalányok munkaköri feladatait, a feladatok végzésének sorrendiségét foglalta írásba, ezekről piktogramokat készített és a munkavégzéshez szükséges anyagokat szállította ki a hotelbe, az alperes által rendelkezésre bocsájtott személygépkocsival.

[3] A kormányhivatal1 és alperes hatósági szerződést kötött 2020. február 26. napján, melynek értelmében alperes 70%-os bérköltség támogatásban részesült felperes után. Az alperes a támogatásért cserébe vállalta, hogy 2020. március 2-től 2020. december 1. napjáig foglalkoztatja a felperest. A hatósági szerződés II.2. pontja szerint az alperes vállalta, hogy az előbbi időszak alatt felperes munkaviszonyát alperes működésével összefüggő okból felmondással nem szünteti meg.

[4] A hotel1 2020. március 16. napján küldött e-mailjében arról tájékoztatta a cég1-t, hogy nem tartanak igényt a délutáni ügyeletre, illetve napi egyszer kéri a közösségi terek takarítását, majd felmondta a takarításra vonatkozó szerződést.

[5] Alperes a 2020. május 28. napján kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, hivatkozással arra, hogy az alperes megrendelőinek egy részét elvesztette a koronavírus-járvány miatt, ami anyagi veszteséget jelentett az alperesnél. A veszteségek miatt a munkáltató a létszámcsoökkentés mellett döntött, mely a felperest is érintette. A felperes munkaköri feladatait a továbbiakban az alperes a meglévő dolgozóival végezteti el.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[6] A felperes a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 1.200.000 forint elmaradt jövedelem kártérítés jogcímén, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás jogellenes, mivel a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 16. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakba, valamint az Ft. végrehajtására kiadott 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 18/C. § (3) bekezdése e) pontjába ütközik. Ennek következtében a felmondás felmondási tilalomba ütközik, így jogellenes.

[7] A felperes másodlagosan arra hivatkozott, hogy a felmondás azért jogellenes, mert az abban foglalt indokok nem valósak, nem okszerűek és nem felelnek meg a valóságnak.

[8] A felmondás indokolásának valóságával kapcsolatban a felperes arra hivatkozott, hogy az alperes számára a koronavírus-járvány nem okozott anyagi veszteséget,

az ő munkakörébe pedig új munkavállaló került felvételre. Előadta, hogy az alperes kizárólag az ő munkaviszonyát szüntette meg, így ezt létszámcsökkentésnek nem lehet nevezni. Továbbá álláspontja szerint a hotel1 és a cég1 közötti szerződés megszűnése nincs kihatással az ő munkavégzésére.

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére való kötelezését kérte.

[10] Hivatkozott arra, hogy a bértámogatásra vonatkozó hatósági szerződés a kormányhivatal és alperes között jött létre, az felmondási tilalmat nem keletkeztet. A támogatási jogviszony független a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonytól.

[11] A felmondás indokolásával kapcsolatban előadta, hogy forgalomcsökkenés történt a munkáltatónál, melynek eredményeként létszámcsökkentés mellett döntött, amely több munkavállalót is érintett. A felperes munkaviszonya felmondással, két másik munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel került megszüntetésre.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 360.000 forint perköltséget.

[13] Az ítélet jogi indokolása szerint a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (3) bekezdése rögzíti az abszolút felmondási tilalmakat, melyek közül egyikbe sem ütközött a felmondás. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás szempontjából teljesen irreleváns a felperes Flt. 16.§ b) pontjára történő hivatkozása, mivel a Kormányhivatal és az alperes nem ezen jogszabályhely alapján kötöttek támogatási szerződést, ezért a bíróság csak a felperes által hivatkozott MüM rendelet 18/c.§ (3) bekezdés e) pontjára történő hivatkozást vizsgálta. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a MüM rendelet felperes által hivatkozott, egy hatósági szerződés olyan feltétele, amelynek megszegése esetére a jogszabály külön szankciót állapít meg. A hatósági szerződés a munkáltató és a Kormányhivatal között jön létre, annak a felperes munkaviszonyára semmilyen közvetlen kihatása nincs. A munkáltató a hatóság felé vállalja, hogy nem szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát felmondással. Ha a munkáltató a szerződésben vállalt ezen kötelezettségét megszegi, akkor a másik szerződő fél, a hatóság érvényesítheti a szerződésszegés jogkövetkezményeit, szankcióját. Ennek következtében az Flt. és a MüM rendelet előírásai, a hatósági szerződés nem eredményezi a perbeli felmondás érvénytelenségét. A hatósági szerződésben vállalt időszak alatt is érvényesen meg lehet szüntetni a munkavállaló munkaviszonyát, de annak az lesz a szankciója, hogy a munkáltatónak a támogatás összegét vissza kell fizetnie. Maga a hatósági szerződés nem

minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, így az abban vállalt munkáltatói kötelezettség megszegése sem eredményezi a felmondás érvénytelenségét.

[14] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes munkaköri feladatait, ennek körében konkrétan azt, hogy a cég1 tevékenységével kapcsolatban milyen feladatokat végzett. Maga a felperes is úgy nyilatkozott, hogy a munkafeladatai 90 %-a a hotel1hez fűződött. Nem volt vitatott a perben, hogy a hotel1 a cég1 ügyfele volt. A perben becsatolt e-mailek és a meghallgatott tanúk vallomása alapján a bíróság bizonyítottan találta, hogy a felperes munkaideje túlnyomó részében a hotel1hez tartozó feladatok kapcsán látott el tevékenységet, ezért munkaköri feladatai megszűntek azáltal, hogy a hotel1 felmondta a cég1vel kötött szerződést.

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a cég2 az alperessel kötött, takarításra vonatkozó szerződését felmondta 2020. május 31-gyel, valamint az cég3 küldött alperesnek a takarítási szerződés felmondására vonatkozó levelet. Nyilvánvaló, hogy az alperes bevétele csökkent azáltal, hogy ezek a szerződések felmondásra kerültek. Ennek következtében az alperes meghozta azon döntését, hogy létszámcsökkentés keretében a felperes munkaviszonyát megszünteti.

[16] A meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapítható volt, hogy a felperes helyére új munkavállaló nem került felvételre, a maradék feladatait pedig a munkáltató szétosztotta a meglévő dolgozók között.

[17] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult.

A fellebbezés

[18] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kötelezését kérte 1.200.000 forint kártérítés, valamint perköltség megfizetésére.

[19] A felperes külön fellebbezést jelentett be az alperes részére megállapított ügyvédi munkadíj tekintetében, mivel az elsőfokú ítéletben meghatározott összeg jelentős mértékben meghaladja az IM rendeletben megállapított mértéket.

[20] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperesi felmondás, mint jognyilatkozat az Flt. 16.§ (1) bekezdés c) pontjába ütközik, ezért semmis, így érvénytelen. Ennek következtében a munkáltató jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát.

[21] Előadta, hogy az Flt. 16. § (1) bekezdés b) és c) pontja a munkáltató részére felmondási tilalmat határoz meg, miszerint a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a b) pont szerinti munkaviszony megszüntetésére a támogatás folyósításának időtartama alatt nem kerülhet sor. A támogatás egy évre szólt, az alperes a teljes támogatási összeget igénybe vette, majd a felperes munkaviszonyát a felmondási korlátozás első negyedében megszüntette.

[22] A felmondási indokok kapcsán a felperes előadta, hogy az alperes nem jelölte meg felmondási indokként a következő okokat, melyet az elsőfokú bíróság az ítéletében rögzített:

- cég1-nek csökkent a megrendelés állománya;
- a felperes a cég1-nek dolgozott;
- a hotel1 csökkenteni kérte a cég1-től korábban igénybe vett szolgáltatásokat.

[23] A felperes előadta, hogy a felmondás az alábbi okokat jelölte meg:

- A Alperes1-nek csökkent a megrendelése, anyagi veszteség érte;
- létszámcsökkentést kellett végrehajtani a munkáltatónál, mely a felperest is érintette;
- az 55%-os mértékű anyagi veszteség és létszámcsökkentés miatt, részére nem tudtak a továbbiakban munkát biztosítani;
- a felperes feladatait mások fogják ellátni.

[24] Előadta, hogy a felmondás nem tartalmazott olyan indokolást, hogy az bármilyen összefüggésben lenne a cég1 működésével, a hotel1-lel, illetve a cég1 megrendelés állományának alakulásával. Álláspontja szerint az alperes nem bizonyította, hogy csökkent a bevétele, holott a felmondás fő okaként ez került megjelölésre. Vitatta, hogy a munkáltató árbevétele, illetve nyeresége csökkent 55 %-kal, nem egészen három hónap alatt. Előadta, hogy az alperes a perben nem bizonyította, és bizonyítást sem ajánlott fel arra, hogy mennyiben és milyen körben jelentkezett ez az anyagi veszteség.

[25] A létszámcsökkentéssel kapcsolatban hivatkozott arra, hogy az alperes a munkaviszonyát nem június 26-án, hanem május 28-án mondta fel, majd egy hónappal később, teljesen más okból és más jogcímen közös megegyezéssel szüntette meg három személy munkaviszonyát, tehát a létszámleépítésre vonatkozó hivatkozás is valótlan. Előadta továbbá, hogy azon indok is valótlan, miszerint nem tudtak részére munkát biztosítani, mivel a munkaköri feladatait meglévő más dolgozókkal végeztette el a munkáltató.

Fellebbezési ellenkérelem

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

[27] Az alperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a tényállást, abból helyes jogi következtetést vont le, az anyagi és eljárási szabályok, valamint a bírói gyakorlat megfelelő alkalmazása mellett.

[28] Hivatkozott arra, hogy okiratokkal és tanúkkal is bizonyította, hogy a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult, a felperes munkakörére, munkaköri feladataira új munkavállalót nem alkalmaztak. A munkáltatónál fennmaradó feladatokat pedig már meglévő munkavállalók vették át.

[29] Előadta, hogy okiratok és a tanúk vallomásai által is alátámasztott tény, hogy a hotel1 – ahol a felperes munkafadatainak túlnyomórészét végezte – szerződést bontott az alperessel, melynek következtében a felperes munkaköri feladatainak túlnyomó része megszűnt, így a létszámcsökkentés a felmondás jogszerű indokául szolgált.

[30] Hivatkozott arra, hogy az irányadó bírói joggyakorlat szerint egyáltalán nem szükséges a munkáltató részéről a megvalósult létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói felmondást részletező indokolása. Hivatkozott továbbá arra, hogy a létszámcsökkentés célszerűsége, gazdaságossága továbbra sem vitatható, mert a bíróság nem vizsgálhatja azt a kérdést, hogy a munkáltató miért döntött a létszámcsökkentés mellett. Továbbá abban is töretlen a bírói gyakorlat, hogy a munkáltató kiválaszthatja az érintett munkavállalók közül azokat, akiknek a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni.

[31] Egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felmondás szempontjából teljesen irreleváns a felperes által hivatkozott Flt. 16. § b) pontjára történő hivatkozás, mivel a hatósági szerződés alanyai nem a felperes és az alperes, hanem a Kormányhivatal és az alperes. Maga a hatósági szerződés nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, így az abban foglalt munkáltatói kötelezettség megszegése sem eredményezi a felmondás érvényességét.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[32] A felperes fellebbezése nem alapos.

[33] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen megállapította, a bizonyítási eljárást lefolytatta és érdemben helyes döntést hozott, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helyen hagyta.

[34] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helyes indokai alapján hagyta helyben, ezért a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján a fellebbezés kapcsán csak az alábbiakra mutat rá.

A semmisség

[35] Megalapozatlan a fellebbezésnek a semmisségre történő hivatkozása, illetve ennek következtében a felmondás jogellenességének megállapítására irányuló kereseti kérelem. A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az Mt. 65. § (1) bekezdése taxatív felsorolja a felmondási tilalmakat, azt utóbb kibővíteni nem lehet. Ezért sem az Flt., sem a MüM rendelet hivatkozott jogszabályainak megszegése esetén nem lehet a felmondás jogellenességét megállapítani. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra következtetésre, hogy amennyiben a munkáltató a hatósági szerződésben vállalt kötelezettségét megszegi, akkor a másik szerződő fél, a hatóság érvényesítheti a szerződésszegés jogkövetkezményeit, szankcióit.

A felmondás indokai

[36] Az elsőfokú bíróság teljeskörű bizonyítási eljárás lefolytatását követően megállapította a felperes munkaköri feladatait, melyet a felperes sem vitatott. A másodfokú bíróság álláspontja szerint téves a felperes azon felperesi hivatkozása, miszerint az elsőfokú bíróság a felmondás indokait kibővítette. Az alperes a felmondás indokának alátámasztásául hivatkozott a munkáltató és a cég1 közötti jogviszony megszűnésére. Ezen körülményt helytállóan vizsgálta az elsőfokú bíróság, figyelemmel arra, hogy a felmondás indokolása szerint az alperes a megrendelőinek egy részét elvesztette. A felmondási indok részletes vizsgálata nem jelenti a felmondási indok bővítését. A munkáltatónak kell bizonyítania a felmondásban megjelölt indokokat, melyet az alperes meg is tett. Egyébként maga a felperes sem vitatta az elsőfokú ítéletben foglalt azon megállapításokat, miszerint a cég1vel, a cég2-vel, illetve a cég3vel megszűnt az alperes szerződése. Ezzel szemben nem adott elő olyan hivatkozást, miszerint az alperes akár más cégekkel szerződést kötött volna és ezáltal a bevétele nem csökkent. E körben a másodfokú bíróság hivatkozik a BH.2001.341. számú határozatra, miszerint, ha a munkáltató a létszámcsökkenés indoka mellett gazdaságossági és célszerűségi szempontokat részletez, ezen indokok nem minősülnek a felmondás vizsgálható indokának, hanem a gyakorlat tájékoztató jellegű. Ennek következtében megalapozatlan azon fellebbezési hivatkozás, miszerint az anyagi veszteséget vizsgálnia kellett volna a bíróságnak, illetve az alperes ebben a körben elmulasztotta a bizonyítási kötelezettségét.

Létszámcsökkentés célszerűsége, gazdaságossága nem vizsgálható, mivel ez nem képezheti a munkaügyi jogvita tárgyát (BH.2002.374.).

[37] A másodfokú bíróság kiemeli, miszerint az alperes bizonyította, hogy csökkent a munkavállalók létszáma, ennek körében nincs jelentősége annak, hogy egyes személyeknek a felmondással, másoknak a munkaviszony közös megegyezéssel szűnt meg. A jelen perben azt kellett vizsgálni, hogy csökkent-e a munkáltatónál a munkavállalók létszáma, mely megtörtént.

[38] A munkáltató a perben bizonyította, hogy az érintett munkavállaló munkahelyére és a munkakörére a rendes felmondás kihatott.

[39] Az irányadó bírói gyakorlat szerint, amennyiben a munkavállaló munkaköre úgy szűnik meg, hogy azt korábban is foglalkoztatott három másik munkavállaló között felosztották, ez a felmondás jogszerű okának minősül (LB.Mfv.I.10.575/2008.). Az átszervezés keretében történt egy munkakörbe tartozó feladatok szétosztásával megvalósuló munkakör megszűnést nem cáfolja a feladatok megmaradása (LB.Mfv.I.10.816/2017.). Az ítélezési gyakorlat szerint a kisebb létszámra kiható átszervezés is különös indokot képezhet, ha az adott munkavállaló munkaviszonya szempontjából jelentős kihatású, vagy az elrendelt létszámcsökkentés a munkáltató létszámához képest jelentős mértékű (LB.Mfv.I.10.231/2010.).

[40] Megalapozatlan a felperesnek a perköltség meghatározására vonatkozó fellebbezési kérelme is. Az alperes a perköltség összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (2) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani, csatolta a megbízási szerződését, és a költségjegyzéket. Az elsőfokú bíróság mérlegelte a perköltség összegét és a másodfokú bíróság álláspontja szerint helytálló döntést hozott, annak mértéke nem eltúlzott, ezért mérséklésnek nem volt helye.

Záró rész

[41] A másodfokú bíróság a Pp. 364. §-a folytán alkalmazandó Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest másodfokú perköltség megfizetésére. A másodfokú bíróság az alperes által előterjesztett perköltség összegét mérsékelte a 32/ 2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (6) bekezdése alapján, figyelemmel arra, hogy a Fővárosi Ítéltábla a pert tárgyaláson kívül bírálta el és mérlegelte az ügy nehézségét, a beadott előkészítő iratok számát is, így 100.000 forint perköltséget talált megállapíthatónak a végzett ügyvédi tevékenységgel kapcsolatban.

[42] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a perben felmerült fellebbezési illetéket a munkavállalói költségkedvezményről szóló 73/2009. (XII.22.) IRM rendelet, valamint a Pp. 525. § (1) bekezdése és a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

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

[44] A bíróság az ítéletet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. szeptember 22.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró