



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.228/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Hegedűs D. Andrea Ügyvédi Iroda, mint pártfogó ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a jogtanácsos kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 13.M.71.517/2020/47. számú ítéletével szemben a felperes által 48. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 20.000 (húszezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési eljárásban 100 %-ban elvesztés felperest képviselő pártfogó ügyvéd díját a felperes viseli.

A le nem rótt 64.354 (hatvannégyezer-háromszázötvennégy) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. június 29. napján hozott 13.M.71.517/2020/47. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, ami az alperesi felmondás jogellenességéhez kapcsolódó jogkövetkezményként elmaradt jövedelem, mint kártérítés címén 804.432 forint megfizetésére irányult.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2018. augusztus 18-ától állt munkaviszonyban az alperessel, jegypénztáros munkakörben. A munkaszerződés szerint a munkavégzési helye az alperes Budapest területén található valamennyi telephelye volt. 2019 szeptemberétől a felperes a Fürdőben jegypénztárosként végzett munkát, közvetlen felettese 2019. december 1-jétől tanú2 volt.

[3] tanú2 úgy észlelte, hogy a felperesnek többször volt konfliktusa a munkatársaival, háráította a felelősséget amikor hibázott és átlagban több pénztári eltérés volt nála, mint más munkatársaknál. Erről a közvetlen felettes kimutatást nem készített, ez a napi pénztári ellenőrzések során kialakult benyomása volt. A pénztárhiányokra vonatkozó konkrét jegyzőkönyvet a felperes nem kapott.

[4] A Covid világjárvánnyal összefüggésben 2020. március 11. napján a tulajdonosi jogkört gyakorló főpolgármester döntése alapján az alperes által üzemeltetett fürdők bezártak, majd 2020. május 30-tól részlegesen megnyitottak. Ebben az időszakban egy ideig állásidőre járó munkabért kapott a felperes, majd a nyári időszakban a Strandra osztották be jegypénztárosi munkakörbe. 2020. szeptember 1-jétől az alperes visszahelyezte a Fürdőbe, ahol őt és egy munkatársát, M.R.I.1 57 éves jegypénztárost, a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatták, hostess munkakörben. Ezzel egyidőben az alperes két fiatalabb munkavállalót átvett a Fürdőbe a strand munkavégzési helyekről, jegypénztáros munkakörbe. Ez azzal a gyakorlattal volt összefüggésben, hogy az alperes a nyáron, a szabadtéri strandokon foglalkoztatott jegypénztárosokat, ősszel áthelyezte a zárt fürdőkbe, általában oda, ahol a nyarat megelőzően is dolgoztak. Ezért volt a jegypénztárosok munkavégzési helyeként a munkaszerződésükben az alperes valamennyi budapesti telephelye feltüntetve.

[5] 2020 szeptemberében drasztikusan csökkent a vendégek száma, alapvetően a külföldi vendégek számának visszaesése miatt. A felsővezetés ezért létszámcsökkentést tervezett, a keretszámokat közölték a fürdővezetőkkel. A rentábilis működés érdekében a Fürdő vezetője tanú1 létszámcsökkentésre tett javaslatot. Ennek során három helyettesével, továbbá tanú2 főpénztárossal egyeztette a leépítendő létszámot és a leépítéssel érintett munkaköröket.

[6] A leépítéssel érintett személyek kiválasztása a fürdőigazgató, a helyettesek és tanú2 közös döntése volt, a felsővezetés nem adott szempontokat a kiválasztásra. 14 fő jegypénztárosból két fő - a felperes és M.R.I.1 - munkaviszonyának megszüntetésére került

sor. A kiválasztás alapja a munkateljesítmény és a munkához való hozzáállással kapcsolatos vezetői benyomás volt A felperes és M.R.I.1 személyére tanú2 tett javaslatot. Volt példa arra, hogy szociális szempontot is figyelembe vett a munkáltató, amikor egy védett korú munkatárs munkaviszonyát nem szüntették meg. Egyebekben azonban az életkor nem játszott szerepet a felmondással érintettek meghatározásában.

[7] Az alperes a 2020. szeptember 21-én kelt felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az intézkedés indokolása szerint likviditási és gazdasági problémák miatt került sor átszervezésre és létszámcsökkentésre azzal, hogy az alperes emiatt csökkenti a jegypénztárosi létszámot, ami kihat a felperes munkakörére.

[8] A létszámcsökkentésre vonatkozó döntés következtében a Fürdőben 12 fő aktív jegypénztáros maradt alkalmazásban, akik két 30 év alatti kolléga kivételével, 55 és 58 évesek voltak. Az elbocsátottak, azaz a felperes 50, M.R.I.1 pedig 57 éves volt. A létszámcsökkentésre valamennyi budapesti telephelyen sor került, ennek során további négy jegypénztáros munkaviszonyát is megszüntették, akik 41-59 évesek voltak. A szeptemberi elbocsátások következtében az alperesnél foglalkoztatott jegypénztárosok létszáma 117-ről 111 főre csökkent, a megmaradó állomány életkori struktúrája pedig a következőképpen alakult. 21-31 éves 41 fő, 32-42 éves 19 fő, 43-53 éves 32 fő, 54-64 éves 25 fő. 2020. szeptember 21-23. között, valamennyi munkakört érintően összesen 24 fő munkaviszonyát szüntették meg a munkáltató működésével összefüggő okból. Ezek között volt felmondás és három személy esetében közös megegyezés. Figyelemmel arra, hogy ebben az időszakban az alperes állományi létszáma 300 főnél több volt, a létszámcsökkentés ezen hulláma nem minősült csoportos létszámcsökkentésnek.

[9] Az alperesnél 2020. szeptember 25-ével rövid egyeztetést követően csoportos létszámleépítést jelentettek be arra hivatkozva, hogy a pandémiával kapcsolatos helyzet súlyosan érintette a gyógyfürdő ágazatot. Amikor a 2020. szeptember 21-23. közötti, a felperest is érintő elbocsátásokról döntöttek, tanú2, tanú1 és helyettesei még nem tudtak a munkáltató csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos elképzeléseiről, ezért döntéseiket ez a tény nem befolyásolta. A csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban 2020. november 16-án 81 alperesi munkavállalóval közölték a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatot. A csoportos létszámleépítéssel érintett jegypénztárosok életkori struktúrája a következő volt: 21-31 éves 3 fő, 32-42 éves 3 fő, 43-53 éves 3 fő, 54-64 éves 1 fő. A csoportos létszámleépítés körében a Fürdőből 3 fő 21-27 év közötti jegypénztárost bocsátottak el, a többi elbocsátott 30 év alatti, illetve 55-58 éves volt. Volt olyan munkavállaló, aki lehetőséget kapott Fővárosi Önkormányzat tulajdonában, illetve fenntartásában lévő másik munkáltatónál munkavégzésre

[10] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (2) bekezdés, 66. § (1), (2) bekezdés, 71. § (1), (3) bekezdés, továbbá 73. § (2), (3) bekezdése, illetve az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. §, 19. § (1) és (2) bekezdése alapján vizsgálta a felperes keresetét.

[11] A felek által nem vitatott, illetve egyezően előadott tényként állapította meg a szeptemberi átirányítást és azt, hogy 2020 szeptemberében két fiatalabb munkatárs jegypénztárosként lett elhelyezve a Fürdőben. Nem vitatott gyakorlat volt a jegypénztárosok nyári foglalkoztatása, áthelyezése, továbbá a 2020. évi fürdőbezárások ténye és a vendéglétszám jelentős csökkenése. Nem volt vitatott továbbá a létszámcsökkenés, a felperes életkora, továbbá a szeptemberi, majd a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszáma és életkori struktúrája és az sem, hogy nem kellett összeszámítani a szeptemberi létszámcsökkentést a novemberi csoportos létszámcsökkentéssel.

[12] Az elsőfokú bíróság részletesen hivatkozott határozatában az anyagi pervezetéssel összefüggő tájékoztatás alapján arra, hogy az alperesnek állt érdekében a felmondás indokolása valósága és okszerűsége bizonyítása, továbbá annak tisztázása, hogy a 2020. szeptemberi elbocsátás, így a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem tartozott a csoportos létszámleépítés körébe. Az alperes érdekében állt bizonyítani, hogy nem sértette az életkorral összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményét. Ezzel összefüggésben az előzetes tájékoztatásának megfelelően köztudomású tényként állapította meg, hogy 2020. szeptember 25-én több internetes portál már beszámolt az alperesnél tervezett létszámcsökkentésről.

[13] Az elsőfokú bíróság tanú4 tanúvallomása alapján igazoltnak tekintette a jegypénztáros munkakörrel érintettek elbocsátására vonatkozó adatokat és azt, hogy a szeptemberi létszámcsökkentés egy olyan létszámot érintett, amely miatt akkor nem volt indokolt a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazása. tanú3 tanúvallomása azt támasztotta alá, hogy a szeptemberi létszámcsökkentés keretszámait a felsővezetés határozta meg, az elbocsátottakat a fürdővezetők jelölték ki. A 2020. szeptemberétől az alperesnél létszámstopot vezettek be és a következő év májusig újabb jegypénztárost nem alkalmaztak. tanú1 és tanú2 tanúvallomása pedig azt erősítette meg, hogy a felperes kiválasztásáról fürdővezetői szinten született döntés a felperes munkával kapcsolatos magatartása miatt, abban az életkora nem bírt jelentőséggel.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a 2020. szeptemberi elbocsátás előtt 14 fő jegypénztárost foglalkoztattak az alperesnél. Az életkorra vonatkozó kimutatások eggyel kevesebb személyre vonatkoztak, ez azonban érdemben nem befolyásolta az erre vonatkozó következtetéseket.

[15] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy az egyenlő bánásmód megsértése körében azt kellett feltárni, hogy mik voltak a döntést hozó személyek motívumai a kiválasztásnál és ebben szerepet játszott-e a felperes életkora. A Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontja alapján az alperes érdekkörébe esett, hogy határidőben nem nyújtott be okirati bizonyítást a felperes gyengébbnek minősített munkateljesítményének igazolására. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság a tanúvallomások alapján, az okiratok hiányában is megállapíthatónak találta, hogy a leépítéssel kapcsolatos döntés meghozatalában, milyen

szempontok játszottak szerepet. A hivatkozott tanúvallomások alapján megállapítható volt, hogy a főpénztáros nemcsak a pénztárhiányokkal kapcsolatos körülményeket, hanem a felperes egyéb magatartását is figyelembe vette a kiválasztásban. Tekintettel arra, hogy a jelen per tárgya nem a munkavállaló magatartására alapított felmondás volt, ezért az ezzel kapcsolatos körülmények, tények további vizsgálata nem volt indokolt.

[16] Azt a tényt, hogy a felperes kiválasztását a munkamagatartása indokolta alátámasztotta az, az az alperes által nem vitatott körülmény, hogy képviselő főigazgató egy külső személy érdeklődésére maga is azt kommunikálta, a felperes kiválasztásának a munkamagatartása volt az indoka. A felperes az eredetileg előterjesztett keresetlevelében azt adta elő, hogy nem tudja, hogy mi volt a kiválasztás indoka, majd a per folyamán később hivatkozott életkori hátrányos megkülönböztetésre. A közvetlen vezetővel való konfliktusra és ezzel összefüggésben joggal való visszaélésre nem hivatkozott.

[17] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a szeptemberi létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéskor ismert volt-e a döntéshozók előtt a röviddel későbbi csoportos létszámleépítés. A főpolgármester-helyettes, aki az alperes tulajdonosa képviselőjében nyilatkozott a csoportos létszámcsoökkentésre, tanúkénti meghallgatására nem volt indítvány. Ennek hiányában az elsőfokú bíróság tanú3, tanú1 és tanú2 tanúvallomását vette figyelembe, akik egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy az ő vezetői szintjükön szeptemberben még nem lehetett tudni arról, hogy a felsővezetés egy újabb létszámleépítésről egyeztet, illetve csoportos létszámleépítésre fog sor kerülni. A felperes személyének kiválasztására ténylegesen középvezetői szinten született meg a döntés, ebből következően azt nem befolyásolhatta, hogy az alperesnél később újabb elbocsátások következtek be. A felperes tehát nem bizonyította azt az állítását, hogy előre kitervelten, diszkriminatív módon kívánták eltávolítani. A jelenléti ív átrendezése ezt semmilyen módon nem támasztotta alá. Az a körülmény sem tette ezt megállapíthatóvá, hogy más munkaköröket kevésbé érintett a szeptemberi leépítés, illetve volt egy fiatal munkatárs, akinek az alperes támogatta az áthelyezését.

[18] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján azt a következtetést vonta le, hogy az alperes sikerrel bizonyította a felmondás valóságát és okszerűségét. Bizonyította, hogy a perbeli időszakban, azaz 2020 szeptemberi létszámcsoökkentés körülményeit. Azt is, hogy a jegypénztárosi munkakörre létszámstopot vezetett be, ezt egyébként alátámasztották a novemberi létszámcsoökkentés adatai is. A felperes munkakörét érintően megtörtént a létszámcsoökkentés. Azt nem cáfolta, hogy a felperes és munkatársa munkaköri feladatait az alperes más munkavállalókkal látta el. Az alperes ugyanis nem vett fel új munkavállalókat a feladatok ellátására, hanem a kialakult gyakorlatnak megfelelően, a nyáron strandokon foglalkoztatott munkatársakat helyezte el a fürdőekben a téli időszakra.

[19] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra utalva rögzítette, hogy a létszámleépítés valósága nem vitatható, amennyiben a munkáltató a munkaköri feladatok ellátására nem alkalmaz új munkavállalót és a feladatokat már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalja. Jogszerű indoka a munkaviszony megszüntetésének a létszámcsoökkenés,

amennyiben az a munkavállaló munkakörének megszűnését eredményezi. A felperes egyéb érvei, amelyek a létszámcsökkentés gazdasági, szervezeti indokoltságát, célszerűségét érintették, nem voltak érdemben értékelhetők, mivel ezek a kérdések a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (EBH2013.M.21, BH2002.374). Az elsőfokú bíróság arra is kitért, hogy a munkavállaló azt sem teheti vitássá a munkaügyi perben, hogy a létszámleépítés során miért éppen az ő munkaviszonyát szüntették meg. Az alperes nem volt köteles mérlegelni a felperes szociális helyzetét sem (MK.95, BH2019.117).

[20] Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy a 2020. szeptemberi létszámcsökkentésnél nem kellett alkalmazni a csoportos létszámcsökkentés szabályait, mivel a leépített munkavállalók száma a jogszabályban meghatározott Mt. 73. § (2), (3) bekezdése szerinti létszámhatáron belül maradt.

[21] Az egyenlő bánásmód sérelmét illetően megállapította, hogy az alperesi állományon belül a felperes az idősebb korosztályhoz tartozott. Tekintettel arra, hogy igazolt volt a felperest ért hátrány, vagyis a munkaviszonya megszüntetése is, ezért az Ebktv. 19. §-a értelmében az alperes érdekében állt bizonyítani, hogy a felperes életkora nem játszott szerepet a munkaviszonya megszüntetésében. E tekintetben kizárólag a Fürdőnél megvalósult létszámcsökkentési adatokat lehetett figyelembe venni.

[22] Megállapítható volt, hogy M. R. M.R.I. és a felperes kiválasztásáról fürdővezetői szinten született döntés, a többi fürdővel és a felsővezetéssel nem kellett ebben a kérdésben koordinálni, együttműködni. Az ebben az időszakban alkalmazott jegypénztárosok életkori adatait vizsgálva megállapítható volt, hogy a felperes és M. R. M.R.I., mindketten az idősebb korcsoportból kerültek ki. Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód megsértése kérdésével összefüggésben hivatkozott a Tanács 2000/78/EK irányelvére (2000. november 27.), illetőleg az Európai Unió Bíróságának több határozatára is (EUB C-167/97, Seymour-Smith és Perez, C-127/92. Enderby ügy) és ezek alapján azt rögzítette, hogy a statisztikai adatok is alkalmasak az egyenlő bánásmód vizsgálata körében érdemi következtetések levonására, amennyiben mennyiségi és minőségi szempontból értékelhetőek.

[23] A perbeli esetben 14 azonos munkakörű munkavállalóból, tehát jegypénztárosból választottak ki két személyt a leépítés érdekében. Ebből önmagában még nem lehetett következtetéseket levonni életkori alapú megkülönböztetésre, illetve annak hiányára. Az elsőfokú bíróság ezért értékelése körébe vonta a döntéshozatalban részt vett személyek tanúvallomását, ami viszont egyértelműen alátámasztotta, hogy a kiválasztásban nem játszottak szerepet az életkori szempontok. A felperes és munkatársa esetében a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás, a közvetlen felettes véleménye alapozta meg a kiválasztást. A pénztárhiányok alapossága nem volt tárgya a pernek, mivel nem erre alapítva szüntette meg az alperes a felperes munkaviszonyát. Ugyanakkor a felperes felettesében a munkavégzése során kialakult benyomás vezetett ahhoz, hogy őt választotta a leépítés során. A felperes munkavégzésének minőségét ennél részletesebben, konkrétabban nem kellett értékelni a perben, mivel a rendelkezésre álló adatok arra elégségesek voltak, hogy cáfolják

az egyenlő bánásmód megsértésére alapított kereseti hivatkozást. A felperesi védett tulajdonságának, azaz életkorának tehát a munkáltatói döntésre nem volt negatív hatása.

[24] Az elsőfokú bíróság azt is vizsgálta, megvalósította-e az egyenlő bánásmód megsértését, hogy a felperesnek nem a novemberi csoportos létszámcsökkentés keretében szüntették meg a munkaviszonyát. Tekintettel arra, hogy a jogszabályból következően az előzetes tájékoztatás, az érdekképviseléttel való egyeztetés bevonása miatt megjelenik egy többletvédelem a csoportos létszámleépítés esetében, ezért az ezzel összefüggő hátrány megállapítható volt, vagyis a felperesi érvelés alapján vizsgálni kellett az egyenlő bánásmód megsértését az életkorára figyelemmel.

[25] Az elsőfokú bíróság homogén csoportnak tekintette a szeptemberben és novemberben elbocsátott jegypénztárosokat és ezen belül vizsgálta, hogy szeptemberben – tehát a csoportos létszámleépítés előtt - valóban az idősebb korosztály elbocsátására került-e sor. A Fürdő, illetve a teljes alperesi állomány vonatkozásában egyértelműen megállapítható volt, hogy az idősebb korosztály került a szeptemberben elbocsátottak közé, a fiatalabb korosztály elbocsátására a novemberi hullámban került sor. Az alperes ugyanakkor sikerrel bizonyította, hogy a szeptemberi létszámcsökkentés során a kiválasztásról döntést hozók nem tudták azt, hogy a későbbiekben csoportos létszámleépítés végrehajtására fog sor kerülni az alperesnél. Erre tekintettel kizárható, hogy egy szándékos, életkori alapon történő megkülönböztetés motiválta a döntéshozókat akkor, amikor szeptemberben döntöttek a felperes kiválasztásáról, vagy a csoportos létszámcsökkentés eltitkolásával rosszhiszeműen jártak el. Az alperes tehát ebben a körben is eredményesen kimentette magát. Az egyéb felperesi érvek, bizonyítékok pedig nem voltak olyan súlyúak, amelyek megalapozhatták a felmondás jogellenességének megállapítását, az életkori alapon történt hátrányos megkülönböztetés körében.

A felperes fellebbezése

[26] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen a Pp. 381. §-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és a bizonyítás kiegészítése érdekében az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Másodlagosan a Pp. 383. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetnek helytadó döntés meghozatalát kérte.

[27] A felperes a felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (3) bekezdés a), b), c), d) pontjait jelölte meg, utalva a Pp. 371. § (1) bekezdés d) pontjára. Kifejtette, hogy az alperes semmilyen irattal nem igazolta a közvetlen felettes tanúvallomásában előadott konfliktust, ugyanakkor azok jelentőséggel sem bírtak az érdemi döntés szempontjából a létszámleépítés tekintetében, ezért azok ítéleti tényállásban történő megállapítása szükségtelen volt.

[28] tanúl fürdőigazgató tanúvallomása megkérdőjelezhető volt azért, mert állítása szerint szeptemberben ő döntött saját kezdeményezésre a munkavállalók elbocsátásáról, ugyanakkor arra nem emlékezett, hogy a kiválasztásnak mik voltak a szempontjai.

[29] A 2020. szeptember 21-23. közötti elbocsátásokat a munkáltatói jogkör gyakorlója döntötte el, a felmondásokat is ő írta alá. A fenntartó pedig szeptember 22-én személyesen egyeztetett a munkáltatói jogkör gyakorlójával, majd szeptember 23-án telefonos egyeztetés is történt. Erre tekintettel a józan észnek és a köztudomású ténynek sem felelt meg az az ítéleti megállapítás, hogy az alperesi szervezet vezetője nem tudott már tavasszal, vagy legkésőbb nyár végén a jelentős elbocsátások tervéről. A Covid-19 járvány újabb hulláma miatt mindenképpen indokolt volt a munkáltatóknak átgondolni az alkalmazottak létszámát, ezért a szeptemberi beszélgetés nem lehetett előzmény nélküli. Ebből következően az alperesi vezető 2020 nyarán már biztosan kaptak utasítást a létszámcsökkentésre, hiszen már ekkor is látható volt, hogy a vendégszám visszaesése.

[30] A felperes hivatkozott arra, hogy az elsőfokú eljárás során bizonyítási indítványt terjesztett elő a NAV megkeresése érdekében azzal kapcsolatban, hogy a 2020. szeptemberét közvetlenül megelőző időszakban hány munkavállalónak szüntették meg azonnali hatállyal a munkaviszonyát. Érvelése szerint ezt az indítványát az elsőfokú eljárás során azért nem tartotta fenn, mert az elsőfokú bíróság szerint ez nem volt célszerű bizonyítási eszköz. Erre figyelemmel ezt az indítványát ismételten előterjesztette fellebbezésében annak igazolása körében, hogy már 2020 szeptemberében is csoportos létszámleépítés történt.

[31] Hivatkozott továbbá arra, hogy 2020 nyarán az alperes vett fel új munkavállalót úszómester munkakörbe, ezt a tényt az elsőfokú ítélet nem tartalmazta. Előadta továbbá, hogy „a bíróság felhívására és javaslatára nem kértem annak figyelembevételét, hogy egyedülállóként, egy jövedelemből élőként szüntette meg a munkaviszonyomat az alperes.” Érvelése szerint „a bíróság felhívására” vonta vissza az egyéb, védett tulajdonságára alapított érvelését. A joggal való visszaéléssel kapcsolatos hivatkozását szintén „a bíróság felhívására” vonta vissza azt gondolva, hogy a bíróság szerint erre nincs jogszabályi lehetőség.

[32] Az alperes nem bizonyította, hogy a 2020. szeptember 21-23. között kibocsátott felmondások idején nem tudott a későbbi csoportos létszámleépítésről, az ezzel kapcsolatban az elsőfokú eljárás során kifejtett érvelését a felperes fenntartotta. Az elsőfokú bíróság az alperesi érveket fogadta el, egy telefonbeszélgetés alapján értékelte az alperesre kedvezően a tényeket, egy olyan irat alapján, amelyet az alperes maga készített. Ugyanakkor a felperes nem pusztán feltételezte, hanem meg is jelölte azt, hogy a médiából mindenki tudomást szerezhetett az alperesnél tervezett leépítésről. Ezt a tényt azonban nem rögzítette és nem is értékelte az elsőfokú bíróság.

[33] A fellebbezés szerint az elsőfokú bíróság „messzemenően irányította azt, hogy melyik fél milyen bizonyítási indítványt tegyen.” Közölte a felperessel, hogy a NAV megkeresés egy nem célszerű bizonyítás, az alperest pedig tájékoztatta arról, hogy mit bizonyítson. Az alperes nem csatolt pénztárhányra vonatkozó jegyzőkönyvet, ennek ellenére az elsőfokú bíróság mégis tényként fogadta el, hogy a felperes kiválasztására a munkavégzésével kapcsolatos problémák miatt került sor. Ezzel túlterjeszkedett a „szabad bizonyítás szabályain”, a Pp. 253. § b) pontja és 263. § (1) bekezdése megszegésével.

[34] Fenntartotta, hogy a logika szabályaival ellentétes az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a főpolgármester-helyettes levele, továbbá a munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a fürdővezető ismeretei nem terjedtek ki az újabb leépítésre és nem az egyenlő bánásmód megsértése került sor a kiválasztásra. Az érvelését alátámasztották a csatolt jelenléti ívek is, amelyek egy tendenciát mutattak, mivel 2020. január, március hónapban a sorrend megjelölése más volt, mint 2020 szeptemberében. Továbbra is fenntartotta, hogy őt és vele hasonló korú munkatársát M.R.I.-t szeptemberben, ugyanakkor a fiatalabbakat csak a csoportos létszámleépítés során, 2020 novemberében bocsátották el. Az elbocsátást azonban az alperes már tavasz végén bizonyosan tudta. Az sem derült ki, hogy miért a pénztárosi munkakörben került sor a legnagyobb létszámú elbocsátásra. A felperes Munkatárs kapcsán arra hivatkozott, hogy az érintettet a szociális körülményeire hivatkozva áthelyezték másik fürdőbe, azonban neki erre nem adtak lehetőséget.

[35] A Pp. 263. § (1) bekezdése alapján a mérlegelés szabályainak megsértését állította, az elsőfokú ítélet megállapítások kapcsán a felmondás valósága és okszerűsége, a létszámcsökkentés megvalósulása körében. Bizonyított volt, hogy az alperes létszámracionalizálással döntött 2020 szeptemberében és az is, hogy mindezt a felperes esetében az egyenlő bánásmód megsértésével valósította meg.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[36] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait fenntartva kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság mindenre kiterjedő bizonyítást folytatott le, ítélete az anyagi jognak és az eljárási szabályoknak is megfelelt és összhangban állt a Pp. 369. § (1) és (3) bekezdésével is.

[37] Az elsőfokú bíróság a tanúk vallomását megfelelően értékelte. A felperes csupán feltételezéseket adott elő, hogy egy szervezeti döntés nem felelt meg a józan ész szabályainak, ugyanakkor állításai bizonyítására nem került sor. A NAV megkeresésével kapcsolatos felperesi indítvány célszerűtlen és alkalmatlan volt a kereseti hivatkozások alátámasztására és az érdemi döntést nem is befolyásolhatta. Az elsőfokú bíróság nem terjeszkedett túl a szabad bizonyítás szabályain, a jogszabályban meghatározott bizonyítási lehetőségek, eszközök lettek felhasználva a perben, ennek megfelelő tájékoztatást adott a feleknek és nem sértette a Pp. 253. § b) pontját és 263. §-át sem. Önmagában az a körülmény,

hogy egy okirati bizonyíték az alperestől származik, még azt nem teszi megkérdőjelezhetővé. A médiatudósítással kapcsolatos körülményeket is figyelembe vette az elsőfokú bíróság, hiszen tájékoztatta a feleket, hogy azt köztudomású tényként értékeli. A pénztárhányokkal kapcsolatos további bizonyítás nem volt indokolt, hiszen amint erre az elsőfokú ítélet is kitért, nem a felperes magatartására alapított felmondás alapján szűnt meg a munkaviszony.

[38] A csoportos létszámleépítés és a szeptemberi elbocsátások között nem volt összefüggés. tanú3, tanú1 és tanú2 tanúk egybehangzóan megerősítették, hogy az ő döntéshozói szintjükön nem lehetett tudni szeptemberben arról, hogy csoportos létszámleépítés lesz a munkáltatónál. Azt az állítást, hogy más fiatal kollégának segített az alperes az áthelyezésében, illetőleg más munkaköröket kevésbé érintett a leépítés, a felperes nem bizonyította, ugyanakkor ezek bizonyítottságuk esetén sem bírtak jelentőséggel, figyelemmel arra, hogy a létszámcsökkentés megvalósult és a felperest nem érte hátrányos megkülönböztetés az életkora alapján. A felperes csupán állította a Pp. 263. §-a megsértését az ítélet egyes részei tekintetében, azonban nem fejtette ki, hogy ezt pontosan mire alapítja.

A felperes észrevétele

[39] A felperes a másodfokú eljárás során előterjesztett észrevételében fenntartotta, hogy 2020 szeptemberében is a csoportos létszámleépítés szabályai szerint kellett volna eljárni. Továbbra is a logika szabályaival ellentétesnek találta a leépítésre történő kiválasztás tekintetében a munkavégzésével kapcsolatos állítólagos problémák értékelését, bizonyítását. Érvelése szerint nem lehet jogszerű alapja egy munkáltatói döntésnek a vezető szubjektív véleménye. Amennyiben a bizonyítás során ezzel ellentétes tények derültek volna ki, abból az is következne, valótlan tények alapján került sor az elbocsátásra. A munkavégzése minősége abban az esetben lehetett volna jogszerű indoka a kiválasztásnak, amennyiben ezt minden munkatárs esetében értékelték volna. Az alperes az idősebb pénztárosok munkaviszonyát szüntette meg 2020 szeptemberében, a fiatalabb munkavállalókat pedig a későbbi csoportos létszámleépítés során bocsátotta el. A tanúk vallomása nem bizonyította a kiválasztás tényleges szempontjait és nem cáfolta, hogy a döntés a felperes életkorán alapult.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[40] A felperes fellebbezése nem alapos.

[41] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok alapos értékelésével a tényállást helyesen állapította meg, a releváns jogszabályok alkalmazásával érdemben megalapozott döntést hozott.

[42] A felperes a fellebbezésében az anyagi jogi felülbírálat keretében a Pp. 369. § (3) bekezdése valamennyi pontjára hivatkozott. A fellebbezésben előadottak alapján azonban a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget a bizonyítás eredménye okszerűtlennek minősítésére és a tényállás megváltoztatására. Az elsőfokú bíróság a per eldöntéséhez szükséges bizonyítást lefolytatta, ezért a bizonyítás kiegészítésére és ennek következtében a tényállás módosítására, eltérő jogi következtetések levonására, továbbá az elsőfokú ítélet ezzel összefüggő hatályon kívül helyezésére sem volt lehetőség. Az elsőfokú bíróság kimerítően, alaposan és logikusan értékelte a bizonyítás eredményét, emiatt a bizonyítékok felülmérlegelése útján sem volt mód az elsőfokú döntés megváltoztatására az alábbiak szerint.

[43] A felperes az elsőfokú eljárás során amiatt állította az alperes által 2020. szeptember 21-én kibocsátott felmondás jogellenességét, mert érvelése szerint az életkora alapján hátrányos megkülönböztetésben részesült, a leépítés során nem vették figyelembe a szociális helyzetét, továbbá a munkáltató már korábban eldöntötte az elbocsátást, de az életkora miatt a 2020 novemberében végrehajtott csoportos létszámleépítést megelőzően már elbocsátotta.

[44] Az elsőfokú bíróság a helyes anyagi pervezetést követően a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül értékelte a bizonyítás eredményét. Eszerint a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, továbbá a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése, továbbá az ezen alapuló meggyőződése alapján bírálta el. Az elsőfokú bíróság teljeskörűen számot adott az egyes bizonyítékok értékelésének szempontjairól, vagyis arról, azoknak mennyiben tulajdonított bizonyító erőt. Részletesen indokolta, figyelemmel a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltakra, hogy az egyes felajánlott bizonyításokat miért mellőzte.

[45] Az elsőfokú bíróság nem sértette az anyagi pervezetés szabályait sem, mivel a perben eldöntendő kérdések megállapítása érdekében a releváns és szükséges bizonyítási lehetőségekről is tájékoztatást adott. A fellebbezésben foglaltakkal szemben a Pp. 263.§ (1) bekezdése megsértése sem volt megállapítható, hiszen a szabad bizonyítás követelményéből nem következik, hogy a bíróság minden felajánlott, előterjesztett indítvány alapján köteles a bizonyítást lefolytatni. Az időszerű és célszerű pervitel követelménye alapján, figyelemmel a Pp. 3.§-ában foglaltakra a bíróság akkor jár el helyesen, amennyiben a szükségtelen indítványokat mellőzi. A fellebbezéssel ellentétben a csoportos létszámleépítésre vonatkozó médiaközlés tényét is figyelembe vette az elsőfokú bíróság a Pp. 266.§ (2) bekezdése értelmében és erre előzetesen is felhívta a felek figyelmét.

[46] A fentebb részletezett jogszabályi követelményeknek megfelelő bizonyítási eljárásra tekintettel a másodfokú bíróság is irányadónak tekintette, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére valós és okszerű indok alapján, azaz az alperesnél végrehajtott átszervezés, létszámcsökkentés következtében került sor.

[47] Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra, miszerint a létszámleépítés valósága nem vitatható, amennyiben a munkáltató a munkavállaló feladatai ellátására nem alkalmaz új munkavállalót és a munkakört a már alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalja. Az alperes a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállaló kiválasztásánál jogszerűen vehette figyelembe a felperes munkaviszonyban tanúsított magatartását. A tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a kiválasztásnál nem a felperes életkora, hanem a magatartása játszott szerepet. Ezt a körülményt a diszkriminációra hivatkozás miatt, de csak annak elbírálhatósága körében kellett vizsgálni. Ezért helytállóan járt el az elsőfokú bíróság, amikor nem a felperesi pénztárhány megvalósulására, konkrét részleteire, hanem e körülményeknek a felmondásban, vagyis a felperes kiválasztásában játszott szerepére folytatott le bizonyítást.

[48] A másodfokú bíróság kiemeli, amint arra az elsőfokú bíróság is helyesen hivatkozott, a munkavállaló nem vitathatja, hogy a leépítés körében miért épp az ő munkakörét vagy munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató. Ebből következően nem volt a perben jelentősége annak, hogy a felperes munkavégzésével és munkahelyi magatartásával kapcsolatos közvetlen felettesi véleményt okirati bizonyítékok nem támasztották alá. Az alperes nem volt köteles valamennyi munkavállaló teljesítményét, pénztárhányát vagy más hányosságát értékelni, mert nem a munkavégzésre, hanem a munkáltató működésével összefüggő okra alapította a felmondást. Az alperes jelen perben csupán azt volt köteles aggálytalanul, meggyőzően bizonyítani – és e kötelezettségének eleget is tett – hogy a felperes kiválasztására nem az életkora miatt került sor a szeptemberi elbocsátások során. A másodfokú bíróság azért nem mellőzte a tényállásból a felperes munkavégzésével kapcsolatos megállapítást, mert az előbbiek szerint ennek volt jelentősége, az ehhez kapcsolódó megállapítások pedig bizonyítékon, azaz tanú2 tanúvallomásán alapultak. Az elsőfokú bíróság a jelenléti íveken található sorrend, illetőleg a más munkatárs szociális körülményeivel kapcsolatos felperesi érvelésnek is helyes jelentőséget tulajdonított.

[49] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat helyesen értékelte aggálytalan bizonyítéknak, tanú1 fűrdővezető vallomása is aggálytalan bizonyítékként volt figyelembe vehető, a fellebbezésben előadottak nem tették kétségessé a tanú vallomását. Ez alapján megalapozottan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a 2020. szeptemberi létszámcsoökkentéskor a döntést hozó, vagyis az érintett személyeket kiválasztó középvezetők nem ismerték a később megvalósuló, csoportos leépítésre vonatkozó tulajdonosi döntést. Fűggetlenül attól, hogy ezzel kapcsolatban cikk jelent meg az internetes hírportálon röviddel a felperesi felmondást követően és egyeztetésekre is sor került, nem lehetett arra következtetni, hogy a felperes közvetlen felettese, illetve a fűrdő vezetője és helyettesei, a tulajdonos és az alperes közötti egyeztetésekről és a csoportos létszámcsoökkentés kérdéséről bármilyen érdemi információval rendelkeztek. Fellebbezésében és az elsőfokú eljárásban a felperes csak feltételezéseket adott elő annak kapcsán, hogy a személyével kapcsolatos döntést meghozó középvezetőknek a később megvalósuló csoportos leépítésről tudomása volt. Ezt azonban a peradatok nem támasztották alá, így okszerű volt az a következtetés is az elsőfokú bíróságnak, hogy a csoportos létszámcsoökkentés megvalósulásával összefűggésben sem lehetett megállapítani az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését.

[50] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a periratokból kitűnően az elsőfokú bíróság többször is anyagi pervezetést közölt, amely keretében jogszerűen adhatott tájékoztatást a feleknek arról, amennyiben valamely indítvány a per érdemi elbírálását nem befolyásolja, vagy eredményessége esetén sem érintheti az ügyben releváns kérdések megítélését. A tárgyalási jegyzőkönyvből megállapíthatóan a bíróság tájékoztatása alapján a felperes tett nyilatkozatot az egyes indítványai tekintetében. A másodfokú eljárás során a keresetváltoztatásra, a visszavont indítványok ismételt előterjesztésére nem volt jogszerűen lehetőség a Pp. 373.§-a értelmében. A felperes a szociális helyzetére, mint védett tulajdonságára nem hivatkozott, joggal való visszaélésre sem kívánt az elsőfokú eljárás során hivatkozni, ezért az ezzel összefüggő érvelését a fellebbezési eljárásban sem lehetett figyelembe venni. A felperes a perben egyértelműen nyilatkozott jogi érvelése, illetve bizonyítási indítványai tárgyában, ezért a Pp. 5.§-ában rögzített jóhiszemű pervittel nem volt összeegyeztethető az a fellebbezési előadása, hogy bírói nyomásra nem tartotta fenn a hivatkozásait, illetve bizonyítási indítványát, mindezt a peradatok sem támasztották alá.

[51] A másodfokú bíróság teljes mértékben egyetértett a NAV megkeresésére irányuló felperesi indítvány elutasításával, mivel az Mt. 73.§ (4) bekezdése értelmében az azonnali hatályú felmondásokat nem kell figyelembe venni a csoportos létszámleépítés során. E bizonyítási indítványától a felperes a tárgyalási jegyzőkönyvben rögzített nyilatkozatával elállt, ezért azt joghatályosan a fellebbezésében már egyébként sem terjeszthette elő a Pp. 373. § (1), (3) bekezdése értelmében.

[52] Az elsőfokú bíróság helyesen következtetett arra, hogy a felperes 2020. szeptemberi 21-i elbocsátására nem az életkora miatt került sor, továbbá nem életkori hátrányos megkülönböztetés eredménye, hogy szeptemberben és nem a novemberi csoportos létszámleépítés keretében bocsátotta el az alperes.

[53] Mindezek alapján az ítéltábla a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét – helyes indokaira tekintettel – helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[54] Az alperes a fellebbezési eljárásban pernyertes lett, ezért megalapozottan igényelt perköltséget, melyet a másodfokú bíróság a Pp. 82. § és 83. §-a, továbbá a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és 4. §-a alapján határozott meg.

[55] A pártfogó ügyvéd által képviselt felperes a fellebbezési eljárásban 100 %-ban pervesztes lett. A pártfogó ügyvéd díjának viselésére vonatkozó rendelkezés a Pp. 101. § (3) bekezdésén alapult.

[56] A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel, a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján a fellebbezési eljárás illetékét az állam viseli.

Budapest, 2022. november 3.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...