



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.151/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Polgár Péter ügyvéd (Cím10) által képviselt **Felperes1** (felp. címe.) felperesnek – a Paulicska Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe, ügyintéző: dr. Paulicska Tamás ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alp. címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.71.303/2020/44. számú ítéletével szemben a felperes által 45. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként fizessen meg a felperes részére 1.448.760 (egymillió-négy száznegyvennyolcezer-hétszázhatvan) forintot és ezen összeg után 2020. szeptember 15. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot, továbbá 43.500 (negyvenháromezer ötszáz) forint elsőfokú perköltséget, a keresetet elutasító rendelkezést egyebekben helybenhagyja. Kötelezi az alperest, hogy külön felhívásra fizessen meg 86.925 (nyolcvanhatezer kilencszázhuszonöt) forint elsőfokú eljárási illetéket, a felperest terhelő 34.285 (harmincnégyezer kétszáznyolcvanöt) forint eljárási illetéket az állam viseli.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 21.950 (huszonegyezer kilencszázötven) forint másodfokú perköltséget, illetve külön felhívásra 115.900 (száztizenötezer kilencszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam javára. A felperest terhelő 45.714 (negyvenötezer hétszáztizennégy) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. március 29. napján hozott 3.M.71.303/2020/44. számú ítéletével elutasította a keresetet, melyben a felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 2.020.190 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és a késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2018. május 14-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel titkárnő munkakörben. A felperes mellett tanúul alperesi munkavállaló is titkárnői munkakörben volt foglalkoztatva; aki a felperessel megegyező feladatokat végzett. Ennek része volt a bejövő levelek érkeztetése, a telefonos ügyintézés, az adminisztrációs tevékenység, a közbeszerzési pályázatok összekészítése, feltöltése, illetve szükség esetén egymás helyettesítése.

[3] 2020. március 12-én a felperes keresőképtelen állományba került, ennek kapcsán a felek között több szöveges üzenetváltás volt ügyvezető ügyvezető és a felperes között, a keresőképtelenség várható időtartamát illetően. A felperes az alperes felhívására az orvosi igazolást elküldte a munkáltatónak.

[4] A felperes 2020. április 16-án írásban tájékoztatta az alperest arról, hogy 2020. április 20-tól keresőképes lesz és várja ezzel kapcsolatban a munkáltató utasítását. Az alperes aznap írásban arra kérte a felperest, hogy április 20-án 10.00 órára jelenjen meg a munkavégzés helyén. A megjelölt időpontban, 2020. április 20-án az alperes felmondást közölt a felperessel, mellyel a munkaviszonyát 30 nap felmondási idővel 2020. május 21. napjával megszüntette. Az indokolás azt tartalmazta, hogy „...az elmúlt időszak eseménye arra kényszerítette cégünket, hogy a munkaerőforrásait – azaz a létszámot csökkentse, a megrendelés állomány és a bevételek elmaradása miatt...”. Miután a felperes az írásbeli felmondás átvételét megtagadta, az alperes azt postai úton kézbesítette számára 2020. április 21. napján. Az alperes postai felszólítása ellenére a munkáltatói igazolások kiadására 2020. június 4. napján, a felperesnek időarányosan járó munkabér kifizetésére 2020. június 11-én került sor. Az alperes által kibocsátott felmondás alapján a felperes munkaviszonya 2020. május 21. napjával szűnt meg.

[5] 2020. május 26-án az alperes álláshirdetést rendelt meg a Facebook1 Facebook oldalon. A hirdetés 2020. május 28-án jelent meg és ezzel egyidőben az munkaközvetítő iroda Facebook oldalon szintén álláshirdetés megjelentetésére került sor. Az alperes adminisztratív munkakörre keresett részmunkaidőre munkatársat, a felperes által ellátott feladatokkal egyező feladatokra.

[6] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (5) bekezdése alkalmazásával határidőben érkezettnek tekintette a felperes 2020. szeptember 15-én előterjesztett keresetét arra hivatkozva, hogy az alperes a felmondásban elmulasztott tájékoztatást adni a jogorvoslati lehetőségekről. Ezért a felperes a

felmondás közlésétől számított 6 hónapon belül érvényesíthette a jogellenességgel összefüggő igényét.

[7] Az elsőfokú bíróság az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdése alapján értékelte a felmondás jogszerűségét. Elsődlegesen abban a kérdésben foglalt állást, hogy a felmondás indoka kellően világos volt-e. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetésre utalva kifejtette, „az elmúlt időszak eseményeire” történő hivatkozás a perbeli időszakban nyilvánvalóan a Covid-19 járvány hatásaira vonatkozott, az tehát világos indoknak minősült. Abból a felperes számára is érthetőnek kellett lennie, hogy a járvánnyal összefüggő körülményekre hivatkozik az alperes. Az MK 95. számú állásfoglalás értelmében nem szükséges a felmondási indokok részletes leírása, elegendő az indokok összefoglaló megjelölése, ezért az alperes által megfogalmazott indok a Covid-19 járvánnyal összefüggő körülményekre tekintettel, megfelelt a világos indokolás követelményének.

[8] Az elsőfokú bíróság a felmondás indokainak valóságát a BH2000.225 számú határozatra hivatkozva vizsgálta és annak tulajdonított jelentőséget, a felmondásban közölt indok a felmondás közlésekor fennállt-e. Erre tekintettel annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felmondás napján, azaz 2020. április 20-án ténylegesen megvalósult-e a létszámcsökkentés az alperesnél. Kifejtette, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes ebben az időpontban adminisztratív munkakörbe, másik munkavállalót alkalmazott. Lényegében ilyen állítást a felperes nem is tett az elsőfokú eljárásban. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a bírói gyakorlat, amely alapján a felmondást követő 5-6 hónap időszakának vizsgálata indokolt, a Covid-19 járvány okozta helyzetben nem volt irányadó és nem volt alkalmazható.

[9] Az alperes által közölt felmondás egy „minden szempontból rendkívüli helyzetben” történt, ezért nem befolyásolta a felmondás jogszerűségét, hogy az alperes 2020. május 28-án a felperessel egyező munkakörbe álláshirdetést tett közzé. Ezzel kapcsolatban alapvető jelentőségűnek tekintette az elsőfokú bíróság, hogy a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Kormányrendelet 2020. március 11. napjával veszélyhelyzetet hirdetett ki a Covid-19 járvánnyal összefüggésben. Mindez kiterjedt az iskolákban a digitális oktatás elrendelésére, kijárási korlátozások elrendelésére. A vendéglátóipari üzletek működése és az üzletek nyitvatartási rendje is korlátozott volt. Ezek a korlátozások 2020. június 18-ig fennálltak. Az elsőfokú bíróság, ebből arra következtetett, hogy az építőipari szektorban tevékenykedő alperesi cég működését is nagymértékben „befolyásolhatta” a vírushelyzet. Az alperes vezetése 2020. április 20-án alappal tarthatott attól, hogy a korlátozások hosszú időn keresztül fognak érvényesülni és a veszélyhelyzet alapvetően negatívan fogja befolyásolni a cég bevételeit. A rendkívüli helyzetre, a kiszámíthatatlan munkamennyiségre hivatkozva az elsőfokú bíróság az általa, a bírói gyakorlat részének tekintett 5-6 hónapos időtartamot nem vette figyelembe, mivel a munkáltatók egy soha nem látott, váratlan helyzettel szembesültek. Ezért nem volt elvárható tőlük, hogy akár fél évre előre kalkulálják a munkavállalói létszámot. Mindezekre tekintettel, nem találta a felmondás jogszerűségét befolyásoló jelentőségűnek az álláshirdetések tényét. Ezzel kapcsolatban azt is kifejtette, hogy a munkaügyi jogvitában nem vizsgálható a munkáltató által végrehajtott átszervezés célszerűsége, gazdaságossága és az sem, hogy a munkáltató miért az adott

munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg. Mindezekre tekintettel az alperesi felmondásban közölt indokokat világosnak, valósnak és okszerűnek tekintette.

[10] Az elsőfokú bíróság az Mt. 7. §-a körében értékelte a felperes azon hivatkozását, mely szerint a munkaviszonya megszűnését követően, azaz 2020. május 21. után pár napon belül részmunkaidőre, adminisztrátor munkakörbe alkalmazott az alperes egy új munkavállalót. Az új munkavállaló foglalkoztatását illetően az elsőfokú bíróság tanúl tanúvallomásának tulajdonított alapvető jelentőséget. Az alapján megállapította, hogy a tanú a 2020. március 12-ével kezdődő keresőképtelenség ideje alatt folyamatosan helyettesítette a felperest és felmondást követően, 2020. június 7-ig egyedül látta el a két adminisztrátori munkakört. A 2020. március 12. és 2020. június 7-e közötti időszakban ténylegesen egy személy, tanúl látta el a titkárnői feladatokat. 2020 márciusában határozottan kevesebb munka érkezett az alpereshez a korábbi évekhez képest, amikor folyamatosan kiegyensúlyozott volt a munkamennyiség. tanúl 2020. május végén, június elején „kezdte azt érezni, hogy megnőtt a munkamennyiség”, ezt jelezte is az alperes ügyvezetőjének ügyvezetőnek azzal, hogy a továbbiakban egyedül már nem tudja ellátni az adminisztrációs feladatokat. Ezért került sor a részmunkaidős titkárnői állás meghirdetésére.

[11] Mindezekből az elsőfokú bíróság arra következtetett, a felperesnek a per során nem sikerült bizonyítania, hogy a formálisan jogszerű alperesi felmondás rendeltetésellenes okból lett kibocsátva, vagyis annak oka a felperes keresőképtelensége idején kialakult konfliktus volt. Az elsőfokú bíróság e körülménynek azért nem tulajdonított jelentőséget, mert a felmondás közlése egy váratlan, addig elképzelhetetlen helyzetben történt. Megváltozott nemcsak az emberek hétköznapi élete, hanem az építőipari megrendelések is kiszámíthatatlanok voltak, senki nem tudta, hogy a szigorú korlátozások meddig fognak tartani, milyen hatással lesznek a gazdaságra. Ezért teljesen életszerű, hogy ebben a helyzetben az alperes az adminisztratív személyzet csökkentéséről döntött, ugyanakkor 2020. május végén, amikor már újra fellendültek a megrendelések, részmunkaidős titkárnői állást hirdetett meg a nagyobb munkamennyiség ellátása érdekében. Mindez nem valósított meg joggal való visszaélést.

[12] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint az alperesnek nem volt kötelessége új munkakört felajánlani a felperes számára. A felperes pedig nem jelentkezett a 2020. május végi álláshirdetésre, amivel esetlegesen bizonyítani tudta volna, hogy a részére kibocsátott felmondás rendeltetésellenes volt és az alperes tényleges célja a felperes személyének az eltávolítása volt. A felperes nem tudta bizonyítani a joggal való visszaélést, ezért az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem elutasításáról rendelkezett.

[13] A felek által az elsőfokú eljárás során előterjesztett bizonyítási indítványokat részben azért mellőzte, mert azoktól a felek az elsőfokú eljárás során elálltak. Erre tekintettel nem került sor a alapítvány megkeresésére a felperes munkaviszonya megszüntetésének módja és körülményei tekintetében, az alperes elállása okán szintén nem került sor tanú2 alperesi könyvelő tanúkénti meghallgatására, illetve a felperesi indítványra az adóhatóság megkeresésére a megtérült jövedelemmel összefüggésben.

[14] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 2.020.190 forintban határozta meg és a Pp. 83. §-a alapján rendelkezett az alperest megillető perköltségről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

A felperes fellebbezése

[15] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetének helyt adó döntés meghozatalával az alperes kötelezését 2.020.190 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és a késedelmi kamat, továbbá a perköltség megfizetésére.

[16] A felperes fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást nagyobb részben helyesen állapította meg, azonban téves jogi következtetések levonásával megalapozatlan döntést hozott és nem helytállóan foglalt állást a felmondás jogellenessége kérdésében.

[17] A felperes az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján, utalva az MK 95. számú állásfoglalásban kifejtettekre, jogellenességet eredményező körülménynek tekintette, hogy a felmondás indokolása nem kellően világos. A felmondásban meghatározott „az elmúlt időszak eseménye” kifejezés nem minősült világos meghatározásnak, mivel abból nem derült ki, hogy az alperes, mit ért ez alatt és mi az az esemény, ami a munkaviszony megszüntetéséhez hozzájárult. Ez lehetett a járványhelyzet, vagy alperesnél bármilyen esemény, vagy az alperes és a felperes közötti személyes konfliktus is. Álláspontja szerint a világosság követelménye abban az esetben teljesül, amennyiben a felmondási indok tartalma a munkavállaló számára egyértelmű. Ez a kifejezés azonban nem minősült világos indoknak.

[18] A felperes az elsőfokú bíróság anyagi pervezetését és az általa vizsgált körülményeket is jogsértőnek találta. Az elsőfokú bíróság a 2021. szeptember 23-i tárgyaláson (25. számú jegyzőkönyv) téves anyagi pervezetést közölt azzal, hogy az alperesnek csupán a létszámcsökkentést kellett igazolnia a perben. A felmondás indokolásának részét képezte ugyanis az a közlés, hogy az alperes megrendelés állománya, illetve a bevételei elmaradtak. Ezek összefüggtek a létszámcsökkentésre vonatkozó indokkal, tehát azokat együttesen kellett volna értékelni. Ezt az értelmezést támasztja alá az a tény is, hogy az alperes az ellenkérelmében maga is bizonyítani kívánta a bevételei csökkenését. A bevételecsökkenés bizonyítását azonban az elsőfokú bíróság tévesen mellőzte, holott az írásban közölt indokolást az alperes köteles volt bizonyítani.

[19] Tényszerűen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkakörébe tartozó feladatok elvégzésére álláshirdetést tett közzé az alperes, illetőleg a felmondás közlését követően alig egy hónap elteltével új munkavállalót alkalmazott. Annak ellenére, hogy a felmondás létszámcsökkentésre vonatkozott, az adminisztrációs feladatokat mégsem lehetett a csökkentett létszámban ellátni az alperesnél. Ennek azért volt jelentősége, mert a releváns bírósági gyakorlat alapján (BH+2007.1.38, BH+2008.1.39) a felmondási indokok valósága és okszerűsége körében nem hagyható figyelmen kívül a felmondás közlését követő időszakban bekövetkezett munkaerőmozgás. Emellett a felmondás okszerűsége körében értékelni kell, amennyiben a munkavállaló helyére új munkavállalót vesz fel a munkáltató.

[20] Ezzel kapcsolatban releváns körülmény volt, hogy a felmondás közlésekor a felperes munkakörébe tartozó feladatokat két fő látta el, a felperes és tanú1. A felperesi munkaviszony megszűnésétől, azaz 2020 júniusától ismételtén két főt foglalkoztatott az alperes adminisztrációs munkakörben. Ez alapján bizonyított, hogy nem történt létszámcsökkentés, ezért az erre vonatkozó indok nem volt valós.

[21] A felperes kifejtette továbbá, hogy az 5-6 hónapos időintervallummal kapcsolatos bírói gyakorlatot jogszerűtlenül mellőzte az elsőfokú bíróság. Jelen ügyben ugyanis, még a Covid-19 járvány okozta veszélyhelyzetre tekintettel sem állapítható meg olyan körülmény, amely alapot adhatott a bírói gyakorlat mellőzésére. Az alperes helyzete nem volt olyan bizonytalan és napról napra változó, mint ahogy azt a perben előadta. A járványhelyzet az építőipari tervezői munkákra csekélyebb hatással volt, mint adott esetben a gazdaság más területére. Legfeljebb annyi volt a következmény, hogy a munkavállalók otthon végezték a munkájukat. Azonban a pályázatok kiírása ebben az időben is folyamatos volt, a feladatok sem csökkentek, hiszen az alperes úgy nyilatkozott, hogy mérnököket kellett felvennie. Azok a projektek, amelyek az alperes profiljába tartoznak, adott esetben több évig tartó tervezői munka előkövetkezményei, azok elhalasztása sem feltétlenül befolyásolja a munka folyamatosságát. A felperes munkakörébe tartozó adminisztrációs feladatokat pedig végképp nem befolyásolta közvetlenül.

[22] Az adminisztrációs munkakörhöz kapcsolódó feladatok nem csökkentek, hiszen tanú1 tanú és az alperes ügyvezetői is azt adták elő, hogy folyamatosan működött az alperes a veszélyhelyzet idején is. Cég képviselő törvényes képviselő perbeli nyilatkozata is azt erősítette meg, hogy a járvány időszaka alatt is folyamatosak voltak a pályázatok, azokon az alperes részt vett, ugyanannyi alkalommal, más években. Az a körülmény, hogy az alperes ekkor éppen nyert-e valamely pályázaton, nem bírt jelentőséggel a felmondás jogszerűsége szempontjából. Az alperes ellentmondásos nyilatkozatot tett, mivel azt állította, hogy a helyzete napról-napra változott és bizonytalan volt. Az ügyvezetők és az alperesi tanú mégis úgy nyilatkoztak, hogy az alperes működése folyamatos volt, nem állt le a járványügyi korlátozások idején. Cég képviselő azt adta elő, hogy nem volt pályázat és minden munka megállt, mégis elismerte, hogy március és április folyamán 3-4 pályázaton is részt vett az alperes. Ezeknek az ellentmondásoknak a feloldása is szükséges lett volna az elsőfokú eljárásban. A felperest érintő adminisztrációs területen a munkamennyiség folyamatos és jelentős volt.

[23] A felperes fellebbezésében az Mt. 6. § és 7. §-ára utalva vitatta a joggal való visszaéléssel kapcsolatos döntést is. Álláspontja szerint joggal való visszaélésnek minősül, hogy a részére kibocsátott felmondást követően egy hónap elteltével azonos munkakörbe új munkavállalót vett fel az alperes. Az elsőfokú bíróság jogszerűtlenül járt el, amikor ebben a kérdésben tanúl vallomását vette figyelembe és kizárólag az alapján állapította meg a tényállást. tanúl vallomásával szemben ügyvezető ügyvezető előadta, hogy valóban kevesebb volt a munka, azonban még mindig sok volt egy emberre. Ebből az következett, hogy tanúl tanúvallomását nem lehetett volna aggálytalan bizonyítékként figyelembe venni a tényállás megállapításakor. A felperesi munkaviszony megszüntetése és a veszélyhelyzet, mint váratlan esemény között nem volt semmilyen okozati összefüggés. Ezt egyértelműen alátámasztotta az új munkavállaló alkalmazása is, ami cáfolta a létszámcsökkentést. Kizárólag az volt a cél, hogy a felperes munkaviszonyát megszüntesse az alperes. A felperes elfogadhatatlannak találta az alperesi álláshirdetésre történő jelentkezéssel összefüggő elsőfokú ítéleti érvelést is, mivel önmagában az álláshirdetés ténye megvalósította a jogellenes alperesi magatartást.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[24] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte arra hivatkozva, hogy az elsőfokú bíróság az eljárási és anyagi jogszabályoknak megfelelően járt el, részletes bizonyítás lefolytatását követően megalapozottan állapította meg a tényállást, a Pp. 263. § és 279. §-ának megfelelően értékelte a bizonyítékokat, logikus és ellentmondásmentes indokolása alapján jogszerű döntést hozott.

[25] A felperessel közölt felmondási indok megfelelt a világos indokolás követelményének, mivel a Covid-19 járvány miatti korlátozások időszakában az elmúlt időszak eseményeire történő hivatkozás csak a járványügyi összefüggésre vonatkozhatott. Ennek cáfolatára a felperes sem adott elő érvelést a fellebbezésében. A járvánnyal kapcsolatos körülmények a felek közötti kommunikációban is megjelent, az mindkét fél mindennapjaira hatással volt. Az Mt. 66. § (2) bekezdéséhez kapcsolódó kommentár szerint annak kell jelentőséget tulajdonítani, hogy a jognyilatkozat címzettje tudattartama szempontjából kellően világos volt-e az indok megfogalmazása. Felperes nem jelölte meg, hogy értelmezésével az elsőfokú bíróság milyen anyagi vagy eljárásjogi normát sértett, ugyanakkor a nyelvtani értelmezésből is az következett, hogy a munkaviszony megszüntetése alapvetően a létszámcsökkentés miatt következett be.

[26] Helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy annak volt döntő jelentősége, a felmondás napján ténylegesen realizálódott-e létszámcsökkentés az alperesnél. Ezzel kapcsolatban az alperes vitatta, hogy az általa az elsőfokú eljárásban előadottak bevétel és a munka csökkenésére vonatkoztak és a létszámcsökkentés tágabb értelmezését támasztották alá. A létszámcsökkentés bekövetkezését bizonyította a perben nemcsak okiratokkal, hanem az alperesi törvényes képviselők nyilatkozatával és a tanú vallomásával is. A bizonyítás

kiterjedt a perrel érintett időszak gazdasági, üzleti környezetével kapcsolatos körülmények vizsgálatára is.

[27] tanú1 vallomása egyértelműen igazolta, hogy a járványhelyzet következtében, 2020 márciusában az adminisztrációs feladatok mennyisége kevesebb volt, 2020. május végén azonban már újra több volt a munka, amit egyedül a tanú nem volt képes ellátni. Ezért került sor álláshirdetés feladására és 2020 júniusában új adminisztrátor alkalmazására részmunkaidőben. Ezért az elsőfokú bíróság akkor jutott volna jogellenes következtetésre, ha ezeket a tényeket nem mérlegeli. A felperesnek nincs kompetenciája annak megítéléséhez, hogy az események mennyiben érintették az alperesi társaság gazdasági helyzetét.

[28] A joggal való visszaélés tekintetében is helytállónak találta az elsőfokú ítéletben közölt indokolást, e körben is fenntartva, hogy tanú1 tanúvallomása mindenre kiterjedő volt és releváns tényekre tartalmazott adatokat, amelyre az elsőfokú bíróság kellő részletességgel kitért az ítélet indokolásában. Mindezekre tekintettel megalapozottan állapította meg, hogy a felmondás indoka világos, valós és okszerű és a joggal való visszaélés tilalmába sem ütközött.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[29] A felperes fellebbezése túlnyomó részt alapos.

[30] Az elsőfokú bíróság a per eldöntéséhez releváns tényállást alapvetően helyesen állapította meg, azonban az általa megállapított tényekből megalapozatlan, téves jogi következtetések alapján hozott érdemi döntést, amely megváltoztatása volt indokolt.

[31] Az ítéltábla szükségesnek találta a tényállás kiegészítését, illetve pontosítását az alperes nyilatkozatának megfelelően azzal, hogy a 2020. május 28-án megjelent álláshirdetések alapján 2020. júniusától a felperes munkakörével megegyező munkakör ellátására részmunkaidős munkaviszonyt létesített.

[32] Az alperesi felmondás jogszerűségét az Mt. 64. § és 66. §-a értelmében kellett vizsgálni, figyelemmel az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalásban kifejtettekre is. Ez alapján az alperes terhére esett annak bizonyítása, hogy a felmondási indokok kellően világosak, valósak és okszerűek.

[33] A másodfokú bíróság helytállónak értékelte az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy az alperes által közölt felmondás indokolása a világosság követelményének megfelelt. Függetlenül attól, hogy az alperes a felmondásban nem fejtette

ki, az elmúlt időszak eseménye alatt pontosan mit ért, a felek közötti írásbeli kommunikációban is megjelenő és a 2020. tavaszi időszakban általános korlátozásokat eredményező járványhelyzetre tekintettel elfogadhatónak találta a másodfokú bíróság is, hogy a jognyilatkozat címzettje, azaz a felperes számára nyilvánvaló volt, hogy az alperes a kialakult járványhelyzettel hozta összefüggésbe a jogviszony megszüntetését, illetőleg a megrendelések és bevételek csökkenésén alapuló létszámcsökkentést.

[34] A másodfokú bíróság a bevételek és a megrendelések csökkenésének jelen perben azért nem tulajdonított jelentőséget, mert a létszámcsökkentésre történő alperesi hivatkozás nem volt jogszerű, ezért az ahhoz kapcsolódó, azt kiegészítő felmondási indokolás értékelése szükségtelen volt az alábbiak szerint.

[35] Peradat, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes 30 nap felmondási idővel, létszámcsökkentésre hivatkozva szüntette meg. A felperes munkaviszonya 2020. április 21. napján szűnt meg. Néhány nappal később 2020. április 28-án az alperes azonos munkakör betöltésére álláshirdetést adott fel és 2020. júniusától részmunkaidőben új munkavállalót alkalmazott. Az új munkavállaló feladatai, tehát megegyeztek a felperes, illetőleg tanúl feladataival. E körben ügyvezető ügyvezető, tanúl tanúvallomásával egyezően állította, hogy az adminisztrációs feladatok ellátása egy munkavállaló számára túl sok volt, ezért kellett intézkedni újabb munkavállaló alkalmazásáról. A felmondás indokának jogszerűségét e tényekre figyelemmel kellett értékelni.

[36] Az elsőfokú bíróság téves jogi álláspontja okán azonban kizárólag a felmondás közlésekor, azaz 2020. április 20-án fennálló eseményeket vizsgálta és ennek indokául a járványhelyzetre hivatkozott. Az ítéltábla hangsúlyozza, hogy a 2020. tavaszán történt átmeneti korlátozások és a járványhelyzet elsőfokú ítéletben hivatkozott következményei nem alapozhatták meg a jogszabály értelmezésén alapuló bírói gyakorlat mellőzését. A Kúria BH2007.135. számú határozatában kifejtett álláspontja jelen ügyben is irányadó és alkalmazandó volt, amely szerint a végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes a felmondás, amennyiben a munkáltató az érintett munkavállaló munkakörében új munkavállalót foglalkoztat. Az Mfv.II.10.474/2006/3. számú ítéletben kifejtettek szerint nem hivatkozhat létszámcsökkentésre a munkáltató, amennyiben a felmondást megelőző egy hónapon belül két új munkavállalót foglalkoztat. A felmondás jogszerűsége szempontjából ugyanis nem hagyható figyelmen kívül a megszüntetést megelőző, illetve azt követő munkaerőmozgás, amit a felmondás okszerűsége körében kell értékelni. Az Mfv.10.120/2007 számú ügyben kiejtettek szerint nem tekinthető okszerűnek a létszámcsökkentésre alapított felmondás, amennyiben a munkavállaló munkájára a továbbiakban is szükség van és a helyére új munkavállalót kellett felvenni.

[37] Az alperes perbeli nyilatkozatai ellentmondásosak voltak, mivel az ellátandó feladatok csökkenését állította, azonban kizárólag a felperes által ellátott munkakörben és lényegében a felmondás kibocsátásának időpontjára vonatkozóan. A fentiekből következően azonban a munka intenzitásában bekövetkező rövid, átmeneti változás és annak következtében a munkavállalói létszám rövid időközönként történő változtatása nem

alapozhatja meg létszámcsökkentés megállapítását a létszámbővítés ténye ellenére. Az alperes perbeli nyilatkozatai szerint a járványhelyzet nem akadályozta a működését, hiszen az építőipari tevékenységhez szükséges mérnöki munkák ellátásával kapcsolatban létszámcsökkentésre nem került sor, továbbra is zajlottak a pályázati munkálatok. Az alperes a tevékenységét a járványügyi korlátozások idején is folytatta. tanúl tanúvallomása pedig azt erősítette meg, hogy a két főre kialakított adminisztrációs területen egy átmeneti rövid csökkenést leszámítva folyamatosan két fő munkájára volt szükség.

[38] Az alperes a felperes munkaviszonya megszűnését követő néhány napon belül már álláshirdetést tett közzé, néhány héten belül pedig ugyanazon munkakörre alkalmazott új munkavállalót. Ez a rendkívül rövid időtartam a járványhelyzet és a részmunkaidős foglalkoztatás ellenére is egyértelműen cáfolta a létszámcsökkentésre alapított felmondás okszerűségét. Ezért az alperesi felmondás jogellenesnek minősült, a kereseti kérelem alapján az Mt. 82.§-a szerinti jogkövetkezmények alkalmazása indokolt volt.

[39] Az elsőfokú bíróság tévesen alkalmazta az Mt. 7. §-ában foglaltakat. A felperes keresetéből, annak tartalmára figyelemmel az következett, hogy elsősorban a felmondás okszerűségét vitatta az új munkavállaló foglalkoztatására tekintettel. A rövid időn belül bővített munkavállalói létszám a fentebb hivatkozott kúriai döntésekből következően nem a joggal való visszaélés, hanem a felmondás okszerűsége, azaz tételes jognak való megfelelés körében volt értékelendő.

[40] Mindezek alapján az ítéltábla a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és az Mt. 82. §-a alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit alkalmazta.

[41] A másodfokú bíróság a jogellenesség jogkövetkezményei körében részben találta alaposnak a felperes keresetét a következők szerint.

[42] A felperes az elmaradt munkabér címén járó kártérítési igényét arra figyelemmel terjesztette elő, hogy abból levonta a 2020. június 9. és 2020. szeptember 6. napja között folyósított álláskeresői járadék összegét, továbbá figyelembe vette a 2020. október 15. és 2021. január 12-e között a alapítvány munkáltatónál fennállt munkaviszonyában szerzett jövedelmét is. A felperes a színháznál 2021. január 12-én megszüntetett munkaviszonyát követően 2021. május végén létesített újabb munkaviszonyt. Az itt elért magasabb jövedelmére tekintettel az ezt követő időszakra kártérítési igénye nem volt, azonban kártérítést felelt meg az új munkaviszonyáig terjedő időpontig.

[43] Az alperes az elsőfokú eljárásban alappal hivatkozott arra, hogy a alapítványnál a munkaviszony megszüntetését követő időszakra a felperes nem érvényesíthetett a jogellenes

felmondás jogkövetkezményeként a munkabérrel összefüggő kárigényt vele szemben. A felperes elsőfokú eljárás során tett nyilatkozata szerint maga szüntette meg a színházzal fennálló munkaviszonyát 2021. január 12-én próbaidő alatt, indokolás nélkül, azonnali hatállyal. Emiatt az ezt követő jövedelem elmaradás nem az alperes jogellenes magatartásához kapcsolódott, ezért nem álltak fenn az Mt. 166.§-a szerinti feltételek, mivel nem volt közvetlen okozati összefüggés a felperesi jövedelem hiánya, azaz kára és az alperes jogellenes magatartása között. Ennek megítélésakor nem volt jelentősége annak, hogy a felperesi felmondásra egy másik foglalkoztatónál történő elhelyezkedés érdekében, de eredménytelenül került sor, mivel ez a felperes érdekkörébe tartozott.

[44] A felperes az elsőfokú eljárás során a 17. sorszámú beadványában a 2021. január 12-ig, tehát a alapítványnál fennállt munkaviszony megszüntetésig, 1.448.760 forintban határozta meg a távolléti díj címén érvényesített kártérítési igényt. A később 2.020.190. forintra felemelt kereset nem volt alapos az 1.448.760 forintot meghaladó részében, azaz 571.430 forint összegben, ezért a másodfokú bíróság ebben a körben a keresetet elutasító elsőfokú ítéleti rendelkezést helybenhagyta. A késedelmi kamat megfizetésére vonatkozó rendelkezés a Ptk. 6:48.§-án alapult.

[45] A pernyertesség-pervesztesség aránya a másodfokú határozat értelmében megváltozott, ezért a Pp. 83. §-a alapján indokolt volt a perköltségre vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezés felülvizsgálata is. A pertárgyérték a kereseti kérelemhez igazodóan a Pp. 512.§ (2) bekezdése szerint 2.020.190 forint volt. A felperes 73 %-ban lett pernyertes, a perköltségigényét az IM rendelet 3. §-a alapján áfa nélkül érvényesítette a perben, ami a pertárgyérték aránya alapján 72.000 forint volt. Az alperes szintén az IM rendelet 3. §-a alapján érvényesített perköltségigényt, áfa figyelembevételével, ami a 27%-os pernyertességre figyelemmel 28.500 forint + áfa összeg volt. Ez alapján a kettő különbözetként megállapítható 43.500 forint elsőfokú perköltség megfizetésére köteles a nagyobb részt pervesztes alperes.

[46] Az elsőfokú illeték viselésére vonatkozó rendelkezés felülvizsgálata is indokolt volt a Pp. 383. § (6) bekezdése értelmében, mivel az alperes részben pervesztes lett. Az eljárási illeték mértékét a másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. § (1) bekezdése alapján határozta meg, az alperes esetében a marasztalási összeghez igazodóan 1.448.760 forint, a felperes esetében pedig a különbözet, azaz 571.430 forint alapján. Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság 25. sorszámú jegyzőkönyvben rögzített végzése szerint a felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért a pervesztessége okán őt terhelő eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam viseli.

Záró rendelkezések

[47] A fellebbezési eljárásban a felperes részben pernyertes lett. A pernyertesség fentebb részletezett arányára figyelemmel a Pp. 82. § és 83. §-a alapján határozta meg a másodfokú bíróság a másodfokú perköltség összegét, az IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alkalmazásával, az elsőfokú perköltség 50%-ában.

[48] A fellebbezési illeték összegének megállapítása az Itv. 46. §-án alapult, a pernyertesség-pervesztesség fentebb rögzített aránya és a másodfokú határozatban meghatározott marasztalási összeg és a felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény figyelembevételével.

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

Budapest, 2022. szeptember 20.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró