



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.070/2021/7.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Borsányi Brigitta ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Hirth Mihály Ügyvédi Iroda (címe)

Némethy Ügyvédi Iroda (dr. Némethy Barbara helyettes ügyvéd)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.020/2021/11.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 15.M.70.020/2021/12.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja az alábbiak szerint.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 810 366 (nyolcszáztízezer-háromszázhatvanhat) forint elmaradt munkabéren alapuló kártérítést.

Mellőzi az elsőfokú ítélet perköltség és eljárási illeték viselésével kapcsolatos rendelkezéseit.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 120 000 (százhuszezer) forint elsőfokú és 40 000 (negyvenezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az állami adóhatóság felhívására fizessen meg a Magyar Állam javára 48 600 (negyvennyolcezer-hatszáz) forint elsőfokú és 65 000 (hatvanötezer) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] Az alperes fröccsöntéssel foglalkozó cég, két fröccsöntő, illetve egy összeszerelő üzemmel, valamint raktárral. Két legnagyobb vevője a (cég 1 neve) üzem, illetve a (cég 2 neve) volt.

[2] A felperes az alperesnél állt alkalmazásban 2018. július 25-től kezdődően határozott, majd 2018. október 25-től határozatlan időtartamú munkaviszonyban, kereskedelmi ügyintéző munkakörben. Kezdetben a munkabére 250 000 forint volt, ami 2019. január 10-től 350 000 forintra, majd 2020. február 24-től 415 000 forintra emelkedett. A felperes feladata a kapcsolattartás volt, továbbá a (cég 1 neve) partnercég webes vállalati felületeiről letöltéseket intézett, illetve beszerzési feladatokat látott el oly módon, hogy a vásárlási előrejelzéseket, megrendeléseket feldolgozta, azokat nyomon követte, valamint előkészítette az alperes beszerzését. A felperes munkaköre elsősorban (cég 1 neve) gyárhoz kapcsolódott, a (cég 2 neve)-nél pedig a szerviz exporttal kapcsolatos feladatokat látta el.

[3] A (cég 2 neve) 2019 őszétől megkezdte a kivonulását Magyarországról, amely egy hosszabb folyamatot vett igénybe. Ezzel összefüggésben az alperesnél is átszervezés kezdődött, amely 2020 nyarán lezajlott, ennek keretében az alperes több munkavállaló munkaviszonyát megszüntette.

[4] Az alperes 2021 év elején felvett egy új munkavállalót, aki a felperes munkaköri feladatait vette át, valamint ezt meghaladóan pénzügyi feladatokat és az új partnerekkel való kapcsolattartást is elvégezte. Az alperes a felperesnek egyéb lehetőségeket ajánlott fel a további munkavégzésre, amelyeket a felperes elutasított.

[5] Az alperes a felperes munkaviszonyát a 2021. február 1-én kelt munkáltatói felmondással 2021. március 3-ával megszüntette. Az indokolásban rögzítette, hogy a felperes munkaviszonyát is érintő munkafolyamat átszervezést hajtott végre, ennek során az erőforrások átcsoportosítása és a költségek optimalizálása vált szükségessé, amely szükségszerű átszervezés elsősorban azokat a munkavállalókat érinti, akiknek a munkateljesítménye, valamint a munkájának a minősége és eredményessége az elvárt szintet nem éri el. Erre figyelemmel a felperest nem áll módjában tovább foglalkoztatni.

[6] A felperes munkaviszonya megszüntetését követően két hónapig álláskeresői járadékban részesült, 2021. június 1-vel pedig új munkáltatónál helyezkedett el. 2021. márciustól 2021. májusig összesen 810 366 forint keresetvesztés érte.

Kereset és ellenkérelem

[7] A felperes a munkáltatói intézkedés ellen keresetet terjesztett elő, amelyben kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 810 366 forint elmaradt munkabéren alapuló kártérítés megfizetésére.

[8] Álláspontja szerint a felmondásban közölt okok nem valósak, ezért nem is okszerűek. A munkaköre ugyanis nem szűnt meg, csupán személycsere történt, illetve a munkája minőségével soha nem volt probléma, hiszen három alkalommal is fizetésemelésben részesült. Keresete összecszerűségével kapcsolatban előadta, hogy 2021. június 1. napjától elhelyezkedett, így ezen időponttól jövedelemkiesése nem volt. Az összecszerűség tekintetébenben a 2021. március, április, május hónapra eső jövedelmét vette figyelembe, ebből levonta a két havi álláskeresői járadékot.

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

[10] Előadta, hogy a körülményeiben jelentős változást okozott a (cég 2 neve) kivonulása, amely a teljes árbevételének mintegy 40 %-át adta. Ezzel párhuzamosan a Covid-19 vírus megjelenése miatt megváltozott az üzemi és üzleti környezet, ezért a munkáltató kénytelen volt a munkafolyamatokat áttekinteni, átszervezést végrehajtani. Az átszervezés a felperest érintette, különös tekintettel arra, hogy a munkateljesítményét és munkájának minőségét is számos bírálattal érte mind az üzleti partnerek, mind pedig a munkatársai részéről. A felperesnek egyéb lehetőségeket ajánlott a tovább foglalkoztatásra, de ezeket a felperes nem fogadta el.

[11] Elismerte, hogy a felperes munkaköre nem szűnt meg, ugyanakkor arra hivatkozott, a helyére felvett személy többletfeladatot is ellát, tehát munkakörök összevonása történt.

[12] Kiemelte, hogy a fizetésemelések általános bérrendezésnek minősültek, nem a kiváló munkateljesítmény elismerései voltak.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[13] A Szolnoki Törvényszék 15.M.70.020/2021/11. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest 40 518 forint perköltség alperes részére történő megfizetésére, valamint megállapította, hogy a le nem rótt 48 800 forint eljárási illetéket az állam viseli.

[14] Ítélete indokolásában kiindulópontként rögzítette, hogy a felperes keresetében a felmondási okok valóságának és okszerűségének hiányára hivatkozott, ezért azt kellett vizsgálnia, hogy a felmondási indokok megfelelnek-e a valóság és az okszerűség követelményének.

[15] Az átszervezés megtörténtét valósnak fogadta el, mert bár a tanúvallomásokra utalva megállapította, hogy ez abban nyilvánult meg, hogy a felperes munkakörének ellátására felvételre került egy harmadik személy az alpereshez, ő azonban egyéb többletfeladatokat is ellátott. Ezen többletfeladatok felperes munkaköréhez vonásával álláspontja szerint megvalósult az átszervezés.

[16] Hangsúlyozta, a felperes a világosság szempontjából nem kifogásolta a felmondási indok azon fordulatának, hogy a felmondás azokat a munkavállalókat érintette, akik munkájának minősége és eredményessége az elvárt szintet nem érte el. Emiatt ezen indokolási rész valóságát és okszerűségét vizsgálta csak.

[17] E körben a tanúvallomások alapján kiemelte, a felperes esetében a kommunikációs stílusára, a viselkedésére érkeztek kifogások a munkáltatóhoz. A munkateljesítmény, a munkaminőség és eredményesség fogalmát együttesen értelmezve arra az álláspontra helyezkedett, hogy e fogalmakhoz szükségszerűen hozzátartozik a munkatársakkal és a céges partnerekkel való hatékony együttműködés is. Miután pedig bebizonyosodott, hogy a felperes kommunikációs stílusára panasz volt, illetve munkatársaival konfliktusa volt, valósnak fogadta el a felperes érintettségére vonatkozó felmondási indokolást is és egyúttal okszerűnek tekintette azt.

[18] Az okszerűséget azzal az érveléssel is alátámasztotta, hogy a hatékony munkavégzéshez nem pusztán az szükséges, hogy a munkavállaló a feladatait ellássa, hanem az is, hogy ezen feladatok ellátása során sem fizikálisan, sem mentálisan ne akassza meg a többi munkavállaló munkavégzését. Hangsúlyozta továbbá, a felperes feladatai közé tartozott a kapcsolattartás is, ezért azt is értékelte, hogy a felperes olyan tartalmú, olyan hangvételű leveleket küldött a partnereknek, amely a tanúk vallomása alapján alkalmas lett volna, hogy akár konfliktust szüljön az alperesi munkáltató és a (cég 1 neve) partnercég között.

[19] Az álláspontja szerint valós és okszerű felmondási okokat alkalmasnak találta arra, hogy az alperesnek a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (2) bekezdésén alapuló intézkedését jogszerűen megalapozza.

A fellebbezés

[20] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kereseti kérelmének megfelelően történő kötelezését kérte. Perköltséget is felszámított. Megsértett anyagi jogszabályhelyként az Mt. 24. § (1) bekezdés b) pontját és (2) bekezdését jelölte meg.

[21] Kétségesnek látta, hogy a felmondás indokolása világos, a megjelölt felmondási okok valósak és okszerűek lettek volna. Utalt arra is, hogy e körben az alperest terhelte a bizonyítás.

[22] A felmondási okok valósága tárgykörében hangsúlyozta, az elsőfokú bíróság nem bizonyosodott meg a felmondási okok valóságáról. Az átszervezést azzal a hivatkozással vonta kétségbe, hogy az alperes nem bizonyította, hogy az új munkavállaló munkakörébe az alperes által állított új feladatok beépítése megtörtént volna. Ezzel szemben állította, hogy átszervezés nem, csak személycsere történt. E körben hangsúlyozta azt is, hogy a számára felajánlott munkakörökkel az alperes szándéka mindössze az volt, hogy rávegye őt egy próbaidős szerződésre.

[23] Lényegében a felmondás indokolásának nem megengedett tágitására utalt azzal az érveléssel, hogy a beilleszkedésének, a munkatársakkal való viszonyának a munkateljásmény körébe vonásával az elsőfokú bíróság túlmént a jelen per keretein. Emellett vitatta azt is, hogy a kommunikációjával probléma lett volna. Hangsúlyozta, az ügyfelektől érkező kritikák bizonyítása nem történt meg, az egyetlen ellene felhozott esetben az ügyfél kritikája szakmai jellegű volt, ráadásul e körben a munkáltató elvárásainak megfelelően járt el. A belső kommunikációjával kapcsolatos állításokat pedig azzal a hivatkozással kívánta cáfolni, hogy a tanúk által említett esetekben az érintettekkel korrekt kollegiális viszonya volt.

[24] További érvelésével lényegében arra utalt, hogy azzal, hogy a bérrendezések általános jellegét az alperes nem bizonyította, cáfolat nélkül maradt az a saját állítása, miszerint a béremeléseket munkája elismeréseként kapta, ami színvonalas munkavégzésére enged következtetni.

[25] Az okszerűség körében egyrészt azt emelte ki, hogy a (cég 2 neve) kivonulása miatti átszervezés már 2020. július, augusztus hónapokban lezajlott, és főként a bérelt munkaerőt, illetve az alvállalkozókat érintette. Másrészt álláspontja szerint a munkatársakkal való konfliktusai tárgyában meghallgatott tanúk olyan eseteket említettek, amelyek, ha igazak is lettek volna, az azt követően a felmondásig eltelt több mint két évre tekintettel nem lehetnek oksági összefüggésben a munkaviszony megszüntetésével.

[26] Fellebbezésében részletesen elemezte (tanú 1 neve) és (tanú 2 neve) tanúk vallomásait, az általuk előadottak cáfolatára új előadásokat tett, illetve hivatkozott arra is, hogy a tanúk, cégvezetői funkciójuk miatt nem tekinthetők elfogulatlanoknak, továbbá képeket mellékel az (internetes oldal neve) oldaláról, amelyen az iroda ablakai látszanak.

Fellebbezési ellenkérelem

[27] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására, és a felperes másodfokú perköltségben marasztalására irányult. Arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes, továbbá eljárásjogi hibában sem szenved. Érvelése szerint az

elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, az abból levont jogi következtetései is helytállóak. Kiemelte, hogy a Pp. 373. § (1) és (2) bekezdésben foglaltak alapján a másodfokú eljárásban utólagos bizonyításnak, új tény állításának nincs helye, ezért kérte, hogy a felperes által csatolt okiratokat, valamint azon tényelőadásokat, amelyek az elsőfokú eljárásban nem szerepeltek, az ítéltábla mellőzze.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[28] A fellebbezés megalapozott.

[29] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-b) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[30] Az elsőfokú bíróság ítélete érdemben téves. A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az ítéltábla az alábbiakat emeli ki.

[31] Az Mt. 64. § (2) bekezdése azt mondja ki, hogy a megszüntetés okának az indokolásból ki kell tűnnie, a megszüntető jognyilatkozat valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[32] E jogszabályi megfogalmazásból pedig egyértelműen kitűnik, hogy a jelen perben a munkáltató bizonyítási kötelezettsége a jognyilatkozatok valóságára és okszerűségére terjed ki, a világosságra azonban nem. A világosság követelménye ugyanis azt jelenti, hogy az indokolásban rögzített tényekből, körülményekből egyértelműen ki kell tűnnie annak az oknak, ami miatt nincs szükség tovább a munkavállaló munkájára. A világosság követelményének való megfelelés tehát nem bizonyítás, hanem értelmezés kérdése, azaz az indokolásból bizonyítás nélkül, pusztán értelmezéssel meg kell tudni állapítani a felmondás okát. Ezt pedig nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartalma) alapján kell értékelni (BH 2017. 348. I.)

[33] Az előbbieket szempontjából kiemelendő, hogy az alperesi felmondás indokolása két lényegi – egyébként egymással összefüggő – elemet tartalmazott: az egyik az átszervezés, a másik, hogy ez az átszervezés elsősorban azokat érinti, akiknek a munkateljesítménye, valamint munkájának minősége és eredményessége az elvárt szintet nem éri el.

[34] Az utóbbi elemmel kapcsolatban helyesen utalt a felperes fellebbezésében arra, hogy a kommunikációs stílus, illetve a munkatársakkal való viszony munkateljesítmény, munkaminőség és eredményesség körében történő értékelése a felmondás indokolásának olyan tágítását jelenti, amely nem megengedett. Az indokok ilyen szintű kiterjesztése ugyanis akadályozza a munkavállalót a védekezési lehetőségei érvényesítésében, hiszen olyan okokat hoz felszínre, amelyek – miután a felmondásban az alperes nem jelölte meg, hogy a felperes mely képessége, vagy munkaviszonnyal összefüggő magatartása marad el az elvárásoktól – a munkáltatói intézkedésből nem olvashatók ki. Az tehát, hogy a felperes nem hivatkozott keresetében egyértelműen a világosság követelményének megsértésére, nem jelenti azt, hogy az alperes a perben a felmondásban kellő konkrétsággal nem szereplő, az indokolás ésszerű értelmezésével abból ki nem olvasható okokat jelölhet meg. Márpedig a felmondás megfogalmazásából arra, hogy az alperes kommunikációs és viselkedési problémákat róna a felperes terhére, az ítéltábla álláspontja szerint a felperes alappal nem következtethetett, ezért azok a felmondás okaként nem vehetők figyelembe.

[35] Az előbbieket miatt a felmondás indokolásában írtakból mindössze az átszervezés valósága és okszerűsége volt érdemben vizsgálható, az alperes által a felperes kiválasztásával kapcsolatban az ellenkérelmében előadottak azonban nem.

[36] A felperes helyesen hivatkozott fellebbezésében arra, hogy az alperes ellenkérelmében körülírt átszervezés ténye nem került hitelt érdemlően bizonyításra. Azt ugyan, hogy a (cég 2 neve) Magyarországról történő kivonulása miatt történt átszervezés és létszámleépítés, mindkét meghallgatott tanú bizonyította, abban azonban eltérő volt az állításuk, hogy ez az átszervezés milyen időtartamban zajlott. Azt még mindketten egyezően állították, hogy 2020 nyarán kezdődött, a folyamat végét azonban (tanú 2 neve) 2021 februárjára, (tanú 1 neve) viszont 2020 nyarára tette. Utóbbi tanú egyértelműen állította, hogy ez a leépítési folyamat 2020 nyarán végbement, a további létszámcsökkentésre azért került sor, mert az adott munkavállalók máshova mentek dolgozni. E tanú vallomása az átszervezés folyamata, időtartama tekintetében részletesebb volt, kellő indokot tartalmazott arra, miért tekinthető a (cég 2 neve) kivonulása miatti átszervezés 2020 nyarán befejezettnek, ezért az ítéltábla szerint az ellentmondó tanúvallomások közül ez fogadható el a tényállás alapjául. Ez pedig azt eredményezi, hogy az átszervezés 2021 februárig történő elhúzódása nem fogadható el valóságnak.

[37] Kiemelendő továbbá, hogy mindkét tanú vallomása egybehangzó volt abban a tekintetben, hogy a 2021 februárjában történt változásnak a felperes magatartása, viselkedése volt az oka, és a változás lényegében úgy történt, hogy az ő helyére, munkakörébe vették fel (munkavállaló neve)-t. Az új munkavállaló ugyan mindkét tanúvallomásból kitűnően egyéb feladatokat is kapott, az új partnerekkel való kapcsolattartás viszont a becsatolt munkaköri leírása szerint a felperes munkaköri feladatai közé is illeszkedett, azt pedig a tanúk nem igazolták, hogy az átképzés, mint új feladat a munkakör lényegét változtatta volna meg. Sőt lényegében mindkét tanúvallomásból az derült ki, hogy a felperes munkaköre nem szűnt meg.

[38] Mindebből pedig – az elsőfokú bíróság téves következtetésével szemben – arra az eredményre lehet jutni, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnése idején az alperesnél átszervezésre nem került sor, olyanra semmiképpen, ami a felperes munkakörét érintette volna, annak lényegét változtatta volna meg.

[39] Helytállóan hivatkozott tehát a felperes arra, hogy esetében nem átszervezés, hanem személycseré történt.

[40] Miután az alperes az általa előterjesztett bizonyítékokkal nem tudta bizonyítani a felmondás indokának valóságát és okszerűségét, ezért a munkáltatói intézkedése jogellenes.

[41] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az alperest az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján kártérítés fizetési kötelezettség terheli. Az elmaradt munkabér felperes által megjelölt összegét az alperes nem vitatta, ezért azt az ítéltábla a Pp. 266. § (1) bekezdés értelmében valósnak elfogadta és a kereset szerint marasztalta az alperest a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján megváltoztatva az elsőfokú bíróság ítéletét.

[42] Az elsőfokú ítélet megváltoztatásának következtében az alperes az első- és a másodfokú eljárás tekintetében is peresztesnek bizonyult, ezért az ítéltábla a felperes elsőfokú perköltség megfizetésére kötelezését és az elsőfokú illeték viseléséről szóló rendelkezést mellőzte.

[43] Egyidejűleg a Pp. 83. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően kötelezte az alperest a felperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott mértékű első- és másodfokú perköltsége megfizetésére.

[44] Az ügyre irányadó tárgyi költségfeljegyzési jog folytán meg nem fizetett első- és másodfokú eljárási illeték megfizetésére a pereszteségre figyelemmel kötelezte az

alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése, a 101. § (1) bekezdése, valamint a 102. § (1) bekezdése alapján.

Szeged, 2022. június 27.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
s.k.

a tanács elnöke

Dr. Gál Attila s.k.

előadó bíró

Dr. Tolna András

táblabíró