

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Király László ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Verók Attila ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Szegedi Munkaügyi Bíróságnál 6.M.218/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Csongrád Megyei Bíróság 2.Mf.22.425/2010/2. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t:

A Legfelsőbb Bíróság a Csongrád Megyei Bíróság 2.Mf.22.425/2010/2. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Szegedi Munkaügyi Bíróság 6.M.218/2010/17. számú ítéletét megváltoztatja, megállapítja, hogy az alperes 2010. március 2-án kelt rendes felmondásával jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely az alperesnél 2011. december 7-én szűnik meg. A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei iránti követelések összecszerűségére vonatkozóan az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 /tízezer/ forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak - felhívásra - 36.000 /harminchatezer/ forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes az alperes jogelődjével, a Sz.S.-vel 2006. január 1-jétől 2008. december 31-éig állt közalkalmazotti jogviszonyban, majd a munkáltató megszűnésére tekintettel 2009. január 1-jétől továbbfoglalkoztatottként munkaviszonyban az alperes alkalmazottja volt, recepciós munkakörben. A 2009. január 5-ei munkaköri leírásában foglaltak szerint a felperes feladatát képezte a bel- és külföldi vendégek bejelentési kötelezettségének rögzítése, a vendégek fogadása, tájékoztatása, elhelyezése, rendelések felvétele, a számlarögzítés és továbbítás, a szállóvendégek részére a szálláshely átadása, illetve átvétele a vendég távozásakor. A felek a munkaszerződést 2009. május 13-án módosították, amely szerint 2009. május 1-től a felperes személyi alapbérként 107.000 forintra, teljesítménykövetelmény alapján pedig további 10.000 forintra, összesen 117.000 forintra volt jogosult avval, hogy további béremelés is megilleti, amennyiben egy éven belül angol és német nyelvből alapfokú, két éven belül német nyelvből középfokú, három éven belül angol nyelvből középfokú államilag elismert nyelvvizsgát tesz. Az alperes ügyvezetője 2010. március 1-ei hatállyal szervezeti változásokról döntött, amelynek alapján a recepciós munkakör ellátásához feltételként szabta az angol és német nyelvtudást. A felperes R.-ben, a Sz.K.F.G.-ben 1998. július 13-án középiskolai érettségi vizsgát tett, mely a 2001. május 23-án kelt M.E.I.K. hatósági igazolása szerint „C” típusú felsőfokú román

nyelvvizsgának felel meg. A felperes 2001. március 3-án francia nyelvből szóbeli „A” típusú középfokú államilag elismert nyelvvizsgát tett, 2001. június 22-én a S.O.B. üzleti szakközépiskolában idegenvezető és hostess, 2003. március 6-án az A.E.P.SZ.K.-ban külkereskedelmi idegen nyelvi levelező (angol) szakképesítést szerzett. 2010. február 3-án a B.K.Ü.F. turizmus-vendéglátás szakán sikeres záróvizsgát tett, diplomájának kiadására a nyelvvizsga hiánya miatt nem került sor. 2004-től egy évig heti 2 óra rendszerességgel magántanárnál német nyelvet tanult. Az alperes a 2010. március 1-től hatályba lépett szervezeti változások keretében recepciós munkakörben új munkavállalóként alkalmazta G.Z.-t, akinek angol és német nyelvtudásáról a munkáltató a felvételi interjú során meggyőződött. Az új munkavállaló 2007. április 6-án kereskedelmi szaknyelvi német középfokú komplex nyelvvizsgát tett, 2009. február 3-án a Sz.F.V.SZ.SZ.-nek nappali tagozatos hallgatójaként éttermi-élelmezési szakirányon vendéglátó és szállodaszakos közgazdász főiskolai végzettséget szerzett. Külföldi munkavállalása során az általa alkalmazott nyelv az angol volt, amelyből a S.NY. hálózat E.C.2010. március 31-én kelt igazolása szerint 2008. őszén 60 órás angol nyelvi képzésen vett részt heti 2 x 2 óra rendszerességgel. A szervezeti változások keretében B.SZ. korábbi recepciós- pénztáros sales supervisor munkakörben került alkalmazásra, a pénztáros és recepciós munkakörben dolgozók munkájának közvetlen felügyelete tartozott a munkakörébe, melynek ellátásához nyelvtudás nem volt szükséges. B.SZ. német nyelvből alapfokú komplex nyelvvizsgával, angol nyelvből egy 2007. évben elvégzett tanfolyammal rendelkezik. Az alperesi munkáltatónál szintén új munkavállalóként került alkalmazásra - Sz.G. szülési szabadságára tekintettel - B.Z., aki felsőfokú pénzügyi szakos közgazdász végzettséggel, valamint angol középfokú nyelvvizsgával rendelkezik. A felperes munkaviszonyát az alperes a 2010. március 2-án kelt rendes felmondással 2010. április 5. napjára megszüntette, arra hivatkozással, hogy a 2010. március 1-jén életbe lépő szervezeti változások rendelkezései alapján a recepciós munkakör ellátásához ettől az időponttól az angol és német nyelvtudás kötelezően előírt feltétel volt, a felperes pedig a szükséges képesítések egyikével sem rendelkezett. A felperes a keresetében a munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítását és jogkövetkezményei alkalmazását, továbbá az alperes perköltségben történő marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy a munkáltatói rendes felmondás indoka nem valós, mivel sem a munkaszerződése, sem a munkaköri leírása nem tartalmazott nyelvismereti kikötést. Álláspontja szerint az alperes eljárása nem felelt meg az Mt. 3. § (2) bekezdésében rögzített követelményeknek, mert a 2010. március 1-jén bevezetett szervezeti változásokat vele csak a felmondással egyidejűleg közölte, a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztásával pedig az Mt. 4. § (1) bekezdésében foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét sértette. A Szegedi Munkaügyi Bíróság 6.M.218/2010/17.

számú ítéletével a felperes keresetét elutasította, és kötelezte 95.000 forint perköltség alperes javára történő megfizetésére. Megállapította, hogy a 91.500 forint eljárási illeték, valamint a 3.051 forint eljárási költség az állam terhén marad. A munkaügyi bíróság a bizonyítékok mérlegelése során figyelembe vette a rendes felmondásban is hivatkozott, az iratokhoz csatolt a szervezeti átalakítás megvalósulásáról szóló okiratot és a felperes 2009. május 13-án kelt munkaszerződés módosítását, amelyeket értékelve úgy döntött, hogy a munkáltató az adott munkakör magasabb színvonalú ellátása érdekében saját hatáskörében a recepciós munkakör betöltését angol- és német nyelvtudáshoz, mint képesítési feltételhez kötötte. Hivatkozott arra is, hogy az életbe lépő szervezeti változások kapcsán a recepciós munkakör vonatkozásában az alperes ún. minőségi cserét hajtott végre G.Z. recepciós munkakörben történő alkalmazásával, amelynek során figyelembe vette az érintett munkavállaló középfokú német nyelvvizsgáját, továbbá azt, hogy külföldön teljesített szakmai gyakorlata során az angol nyelvet rendszeresen használta. A 2009. május 13-án kelt munkaszerződés módosításban lévő, a nyelvvizsga megszerzésével kapcsolatos ösztönzőrendszert olyan munkáltatói szándéknak értékelte, amely a felperesi munkavállalótól a munkakör ellátásához angol és német nyelvből nyelvvizsga letételét kívánta meg. Mindezek alapján az Mt. 3. § (2) bekezdésére alapított tájékoztatási kötelezettség megszegését és az Mt. 4. § (1) bekezdése szerinti jóhiszemű joggyakorlás követelményeinek nem teljesülését nem találta megállapíthatónak. A felperes fellebbezése folytán eljáró Csongrád Megyei Bíróság 2.Mf.22.425/2010/2. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta azzal, hogy az alperes javára megállapított perköltséget első- és másodfokú perköltségnek tekintette. Megállapította, hogy a fellebbezési eljárás eljárás illetékét az állam viseli.

A megyei bíróság szerint az elsőfokú bíróság a tényállást a bizonyítékok okszerű mérlegelése alapján állapította meg, abból helyes jogi következtetést vont le, és érdemi döntése is helytálló volt. A felperes fellebbezésére figyelemmel rámutatott arra, hogy a rendes felmondás nyelvtani értelmezése alapján egyértelműen megállapítható, hogy a munkáltatói intézkedés indoka az alperes részéről igényelt államilag elismert nyelvvizsgával igazolt, angol és német nyelvtudása hiánya volt. A felperes nem vitatta azt a tényt, hogy a felmondás időpontjában angol és német nyelvből nyelvvizsgával nem rendelkezett, mindezek alapján az indokolásban foglaltak okszerűen vezettek a munkaviszony megszüntetéséhez. A tájékoztatási kötelezettségre, illetőleg a rendeltetésellenes joggyakorlásra alapított fellebbezés kapcsán a megyei bíróság kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a felperes munkaszerződésének módosításában lévő, az államilag elismert nyelvvizsga bizonyítvány megléte esetére járó többletilletmény juttatás kilátásba helyezését akként, hogy az alperes legalább ezen időponttól ösztönözte a fenti képesítések megszerzésére a recepciós

munkakörben dolgozó munkavállalót. A felperesnek tehát a nyelvvizsga követelményről legalább ezen időponttól már tudomása volt, ezért annak nem volt jelentősége, hogy a szervezeti változások életbe lépéséről szóló okiratot a felperes részére csak a rendes felmondás időpontjában kézbesítette az alperes. A minőségi cserével kapcsolatban a megyei bíróság megjegyezte, hogy a felperes részére küldött alperesi felmondás nem minőségi cserére hivatkozással került kibocsátásra, az abban lévő felmondási ok valóságát és okszerűségét az elsőfokú eljárás során az alperes megfelelő módon bizonyította, ezért a kereset elutasítása indokolt volt. A felperes a felülvizsgálati kérelmében mindkét fokú ítélet „megváltoztatását”, a módosított keresetének történő helytadást, továbbá az alperes perköltségben történő marasztalását kérte. Hivatkozott az általa megszerzett szakképesítésekre, továbbá arra, hogy a jogelőd munkáltatóval megkötött tanulmányi szerződése alapján joggal bízott abban, hogy munkáltatója hosszabb távon számol vele. Érvelése szerint a recepciós munkakör ellátásához elengedhetetlenül szükséges egyéb nyelvismerettel is rendelkezett, mert érettségi bizonyítványa alapján „C” típusú elsőfokú román, valamint „C” típusú középfokú francia nyelvvizsgája van, angol nyelvből érettségi vizsgát tett, ezt társalgási szinten beszéli és rendszeresen használja a mindennapi levelezésben, és az ügyfelekkel való kapcsolattartásban is. A német nyelvet alapszinten ismerte és használta mindennapi munkája során, a német nyelvű vendégekkel a kapcsolattartásban soha nem volt fennakadása, emiatt panasz soha nem érkezett. Munkáját az alperes havi szinten elismerte és anyagilag jutalmazta is. Álláspontja szerint a munkaszerződése, a munkaköri leírása és a 2010. március 1-jén életbe lépett szervezeti változások címet viselő irat nem tartalmaz nyelvvizsga kikötést, csak nyelvtudást és nem nyelvvizsga bizonyítvány meglétét írta elő. A 2009. május 13-ai munkaszerződés-módosítás csak lehetőségként rögzítette a munkavállaló számára nyelvvizsga letétele esetén további anyagi juttatás megfizetését. A felperes érvelése szerint az első- és a másodfokú bíróság a tényállás megállapítása során megsértette a Pp. 206. § (1) bekezdésében foglaltakat, mert azt nem körültekintően és minden részletre kiterjedően állapította meg. A felmondás indokolásának valódiságát és okszerűségét a perben az alperesnek kellett bizonyítania, amely nem járt sikerrel, mert nem tudta igazolni, hogy az elvárásnak megfelelően nem rendelkezett angol és német nyelvtudással. Tévedett mindkét fokú bíróság, amikor elfogadta az alperes azon álláspontját, hogy a felperes helyére G.Z.-t vette fel. Az új munkavállaló 2010. február 15-étől került az alperes alkalmazásába, amelyet a felülvizsgálati kérelemhez csatolt februári hírlevéllel kívánt bizonyítani. Ezen okiratból kiderül, mely szerint G.Z.-t Sz.G. szülési szabadsága idejére alkalmazta az alperes, amely ellentmondást így az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagytak. G.Z. csak német nyelvvizsga bizonyítványt tudott felmutatni, az angol nyelv ismeretének szintjéről és minőségéről semmilyen hiteltérdemlő irat nem került becsatolásra. A

szintén új munkavállalóként alkalmazott B.Z. március 3-ától került az alperes alkalmazásába, amikor is minőségi cseréről nem lehet szó, arra tekintettel, hogy az új munkavállaló vonatkozásában nyelvismeretet igazoló irat nem állt rendelkezésre, és szakirányú végzettséggel sem rendelkezett. Egyik újonnan alkalmazott munkavállaló sem rendelkezett mindkét nyelvre vonatkozóan államilag elismert nyelvvizsgával. A felperes sérelmezte a megyei bíróság azon megállapítását, amellyel a rendes felmondás indokolását indokolatlanul kiterjesztően értelmezte, amikor úgy fogalmazott, hogy a munkáltatói rendes felmondás indoka az alperes részéről az államilag elismert nyelvvizsgával igazolt angol és német nyelvtudás hiánya volt. Az alperes az észrevételében a felperes „felülvizsgálati kérelmének elutasítását” kérte. A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet (Mt. 89. § (3) bekezdése). A 2010. március 2-án kelt rendes felmondás indokolása szerint a munkáltató a felperes munkaviszonyát azért szüntette meg, mert a 2010. március 1-jén életbelépő szervezeti változások rendelkezései alapján a recepciós munkakör ellátásához angol és német nyelvtudás kötelezően előírt feltétel. A felmondás megállapítása szerint a felperes a szükséges képesítések egyikével sem rendelkezett, és mivel munkakörének ellátásához elengedhetetlen a fent említett két nyelv tudása, ezért szüntették meg a munkaviszonyát. A munkaügyi bíróság az ítéletének indokolásában a szervezeti átalakításra hivatkozó rendes felmondást átszervezésnek minősítette, továbbá mindkét fokú bíróság arra hivatkozott, hogy a felperes a szervezeti változások elnevezésű okirat szerinti német és angol nyelvtudással nem rendelkezett, ezért a rendes felmondásban foglalt indok valós és okszerű volt. Az egységes bírói gyakorlat alapján átszervezésen az adott munkáltató szervezeti struktúrájának megváltozását, egyes munkaköröknek más szervezeti egységhez történő átcsoportosítását, az adott munkakörökhöz tartozó feladatok csökkentését, vagy bővítését, illetőleg munkakörök összevonását kell érteni. Az alperes 2010. március 1-jén kelt és ezen naptól életbe lépő szervezeti változások elnevezésű irata a fenti értelemben átszervezésnek nem minősült, mert kizárólag a recepciós munkakör ellátásához szükséges angol és német nyelvtudás kívánalmát rögzítette. Egy adott képesség, vagy ismeret elvárása a munkakör ellátásához nem átszervezésnek, hanem a munkavállaló képességeivel összefüggő felmondási indoknak minősül, amelyet minőségi cserének kell tekinteni és ez alapján kellett vizsgálni, hogy az abban megfogalmazottak valósak voltak-e, illetőleg okszerűen vezettek-e a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez. E körben nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor a munkáltató által előírt német

és angol nyelvismeret közül angol nyelvismerettel legalább alapszinten rendelkezett. Nyelvismeretét bizonyítja a 2003. március 6-án kelt A.E.P.SZ.K. külkereskedelmi idegen nyelvi levelező angol szakképesítése, továbbá a felperes által becsatolt belga és ír vendégektől érkezett e-mailek, amelyek alapján megállapítható volt, hogy a felperes a külföldi vendégekkel képes volt az angol nyelv folyamatos, általuk is érthető használatára és alkalmazására. A felperes angol és német nyelvből nyelvvizsgával valóban nem rendelkezett. A rendes felmondás azonban nem a nyelvvizsga bizonyítvány hiányára hivatkozott - ahogy ezt a másodfokú bíróság a felmondás kiterjesztő értelmezésével jogszabálysértően megállapította -, hanem a nyelvismeret általa szubjektíven elbírált hiányát róta fel, azonban az eljárás során az alperes nem tudta hiteltérdemlően, objektív módon igazolni, hogy a felperes egyik nyelv ismeretével sem rendelkezett. Az eljáró bíróságok által hivatkozott 2009. május 1-ei munkaszerződés módosítás sem írta elő alkalmazási feltételként a nyelvvizsga bizonyítvány megszerzését, arra csak a további ösztönző béremelés feltételeként tett megállapítást. Az alapfokú német és angol nyelvvizsga megszerzésére 1 éves határidőt biztosított, amely a 2010. március 2-án kelt rendes felmondás közléséig még el sem telt. Ugyancsak helytállóan hivatkozott arra a felperes, hogy a rendes felmondását megelőzően és azt követően alkalmazott két új munkavállaló egyike sem rendelkezett mindkét nyelvből előírt államilag elismert nyelvvizsga bizonyítvánnyal. A perben az alperest terhelte a felmondás indoka valóságának és okszerűségének bizonyítása, amelynek a bizonyítási eljárás során nem tett eleget, ezért a rendes felmondás jogellenes. A fentiekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú ítéletet megváltoztatva közbenső ítélettel megállapította a munkáltatói rendes felmondás jogellenességét és az Mt. 100. § (5) bekezdése alapján a felperes munkaviszonya megszűnésének időpontját azzal, hogy a felperesi követelés összegére vonatkozóan az elsőfokú bíróságnak az eljárást folytatnia kell. A pereszes alperest a felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján, míg a felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján kötelezte.

Budapest, 2011. december 7.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

tisztviselő