

A Kúria a dr. Habis Kinga ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Radnay Eszter ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 8.M.657/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 59.Mf.639.341/2009/7. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes 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 Kúria a Fővárosi Bíróság 59.Mf.639.341/2009/7. számú közbenső ítéletét hatályában fenntartja.Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - felhívásra - 36.000 (harminchatezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes 2005. február 7-étől állt az alperes alkalmazásában munkaerő-kölcsönzésre irányuló határozatlan idejű munkaszerződéssel. Foglalkoztatása az I.I. Kft-nél, mint kölcsönvevőnél történt kapcsolatalemző, rendszerelemző munkakörben. A kölcsönvevő előzetes értesítését követően az alperes a 2007. december 21-én kelt levelében tájékoztatta a felperest arról, hogy az I.I. Kft-nél a részére nem tud munkát biztosítani. E naptól mindent megtesz annak érdekében, hogy a foglalkoztatása egy másik cégnél megvalósuljon. Amennyiben 2008. január 20-áig nem sikerül megoldani a foglalkoztatását, az Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pontja alapján „felmondás alkalmazható”.Az alperes 2008. január 21-én az Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pontjára hivatkozással a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette, mert a foglalkoztatását 30 napon belül nem tudta biztosítani. A felperes a keresetében a rendes felmondás jogellenességének megállapítását, annak jogkövetkezményei alkalmazását kérte arra hivatkozással, hogy a közölt ok nem valós és nem okszerű, továbbá a jognyilatkozat nem a munkáltatói jogkör gyakorlótól származik.A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 8.M.657/2008/25. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte 120.000 Ft + áfa alperesi perköltség megfizetésére.A munkaügyi bíróság megállapította, hogy az alperes 2007. december 21-2008. január 21. közötti időszakban Z.Á. és M.D. HR menedzserek útján tájékozódott arról, hogy van-e más olyan kölcsönvevő, amelynél a felperes foglalkoztatása a továbbiakban megoldható. A menedzserek e-mailben keresték meg e célból a munkatársaikat. A társaságnál ezen időszakban voltak nyitott, munkaerő-kölcsönzés keretében betölthető álláslehetőségek, az alperes azonban a felperesnek ezeket nem ajánlotta fel. A felperes saját kezdeményezése alapján - az alperes által egyébként hirdetett álláshelyek között talált pozícióra - 2008. január 22-én

állásinterjún vett részt P.CS.-nél. Az alperes ekkor munkaerő-közvetítő szervként járt el, a megbízó azonban a foglalkoztatási szándékától végül visszalépett. A megállapított tényállás alapján az elsőfokú bíróság a felmondást jogszerűnek találta, mivel nem ütközött az Mt. 74. § (2) bekezdésébe, az a munkáltatói jogkör gyakorlótól származott.

A felmondást okszerűnek találta, miután a munkáltató olyan felmondási okot jelölt meg [Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pont], amelyre a törvény lehetőséget biztosít, az a felmondás indokolásából világosan és egyértelműen kitűnt. Erről az esetlegesen bekövetkező lehetőségről az alperes már akkor tájékoztatta a felperest, amikor megkapta a kölcsönvevő értesítését arról, hogy nem kívánja tovább foglalkoztatni. A felmondás indokát valósnak is ítélte. Az I.I. Kft. levelével alperes bizonyította, hogy ott a felperes továbbfoglalkoztatására nem volt lehetőség. A csatolt e-mailek szerint annak a kötelezettségének is eleget tett, hogy más kölcsönvevőknél tájékozódjon az alkalmazása lehetőségeiről. Minderre tekintettel az alperes alappal élt az Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pontjában foglalt felmondás lehetőségével. A felperes által hivatkozott álláshirdetésekkel, illetve a nyitott betölthető álláslehetőségekkel kapcsolatosan azt rögzítette, hogy az alperesnek nem volt állásfelajánlási kötelezettsége. Azt kellett vizsgálnia, hogy a saját álláspontjához és az általa megítélt lehetőségekhez képest tudja-e a felperest a továbbiakban munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatni. A foglalkoztatás ugyanis számos szubjektív és objektív körülményen múlik, amely akár a kölcsönbeadó, akár a kölcsönvevő oldalán felmerülhet. A bíróságnak pedig a munkáltató döntési jogkörét nincs joga felülbírálni. Ennek eredményeként nem tartotta szükségesnek bizonyítás lefolytatását arra, hogy a felperes részéről megjelölt szabad munkakörökben az alkalmazására milyen okból nem került sor. Álláspontja szerint a munkavállaló további foglalkoztatása érdekében teendő lépések tekintetében a törvényben meghatározott 30 napos időszak a munkáltatóra nézve semmiféle külön kötelezettséggel nem jár, inkább a munkavállaló felkészülését szolgálja a munkaviszonya megszűnésére.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 59.Mf.639.341/2009/7. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes 2008. január 21-én kelt rendes felmondása jogellenes, a felperes munkaviszonya az alperesnél 2008. március 10-ével szűnt meg. Álláspontja szerint az Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pontjára alapított munkáltatói felmondás esetén a (2) bekezdés alapján a munkáltatónak a körben, hogy a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását 30 napon belül nem tudta biztosítani, azt kellett volna bizonyítania, hogy vagy egyáltalán nem volt a számára megfelelő munkalehetőség, vagy amennyiben volt ilyen, úgy vizsgálták a felperes alkalmasságát, de mégsem mellette döntöttek. Ezen jogszabályra alapított felmondás lehetősége nem jelentheti

azt, hogy foglalkoztatás hiányában 30 nap elteltével minden további nélkül felmondható a munkaviszony akár anélkül is, hogy vizsgálták volna a meglévő lehetőségeket. Az alperes által csatolt két e-mail nem volt alkalmas annak igazolására, hogy az alperes a lehetőségeit kimerítette, és kellő gondosság mellett állapította meg a felperes továbbfoglalkoztatásának lehetetlenségét. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság véleményét, hogy bizonyítottsága esetén a felmondás indoka okszerű lett volna, ha az alperes 30 napon belül a felperes foglalkoztatását nem tudta biztosítani. Miután a másodfokú bíróság nem fogadta el igazoltnak a felmondásban foglalt indokot annak valósága hiányában, ezért a felmondás jogellenességét állapította meg, és az Mt. 100. § (5) bekezdésre figyelemmel rendelkezett a munkaviszony megszűnése időpontjáról. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a másodfokú bíróság közbenső ítéletének hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, a felperes keresetének elutasítását kérte. Hivatkozása szerint a felperes határozatlan időtartamú munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó munkaszerződésére tekintettel alkalmazható volt az Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pontjára alapított munkáltatói felmondás, de a kölcsönzés atipikus sajátosságaira tekintettel az Mt. munkaviszony megszüntetésére vonatkozó általános előírásait a jelen esetben nem lehetett alkalmazni. Az Mt. 193/J. § (3) bekezdés c) pontja nem határozza meg, hogy a munkáltatónak milyen intézkedéseket kell megtennie annak érdekében, hogy a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását biztosítani tudja. Jogszállalóba ütköző a törvény akként történő értelmezése, hogy kölcsönzés esetén a munkáltatót az általános szabályoknál is szigorúbb kötelezettség terhelje a felmondáskor. A való és okszerű felmondási indok fennállása esetén ugyanis a munkáltatót nem terheli más munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettség. A munkaerő-kölcsönzés egy rugalmas foglalkoztatási forma, és a kölcsönbeadó számára biztosítani kell annak lehetőségét is, hogyha a kölcsönvevő bármely okból nem kívánja a továbbiakban a munkavállaló foglalkoztatását, akkor jogszerűen meg tudjon válni a munkavállalójától. Álláspontja szerint az eljárás során igazolta annak tényét, hogy a munkavállaló foglalkoztatása 30 napon belül nem volt biztosítható. Hivatkozott az Európai Unió Magyarországon 2011. december 15-étől irányadó 2008/104/EK irányelvére, amely a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes jellegét hangsúlyozza. Álláspontja szerint ebből egyértelműen az következik, hogy a munkaviszony megszüntethetősége nem jelenthet a munkáltató számára az általánosnál szigorúbb kötelezettséget. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős közbenső ítélet hatályban történő fenntartására irányult. Hivatkozása szerint az Mt. 193/J. § (2) bekezdésben foglalt kötelezettsége ellenére az alperes nem bizonyította a felmondási ok valóságát. Az alperes a felmondásban arra hivatkozott, hogy mindent megtett a felperes foglalkoztatása érdekében. Ezt az indokot bizonyítani kellett volna. Valós és okszerű felmondási indok fennállása esetén valóban nem terheli a

munkáltatót más munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettség. A másodfokú bíróság azonban a felmondási indok valótlanosságát állapította meg. Nem bizonyította ugyanis az alperes, hogy a felperes számára ténylegesen keresett-e bármilyen munkakört, és hogy a kérdéses időszakban csak fizikai dolgozókat kölcsönzött volna ki. A 2011. decemberétől alkalmazandó Uniós szabályokra történő hivatkozás alaptalan, miután a felperessel a felmondást 2008. január 21-én közölték. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el. A felülvizsgálati kérelem alaptalan.

A másodfokú bíróság az Mt. 193/J. § (2) bekezdése alapján helytállónan telepítette a felmondás valósága és okszerűsége tekintetében a bizonyítási terhet az alperesre. Függetlenül attól, hogy a törvény tételesen nem határozza meg, hogy a továbbfoglalkoztatást illetően a kölcsönbeadó munkáltatót milyen konkrét kötelezettségek terhelik, az ennek lehetetlenségére alapított felmondás valóságát az arra hivatkozó munkáltatónak bizonyítania kell. A munkaerő-kölcsönzés valóban a munkajogviszony egy speciális formája, amelyben a foglalkoztatás nem az e célra létesített munkaszerződésben foglalt munkáltatónál (kölcsönbeadónál) történik, hanem a munkavállaló a munkateljesítményét egy másik - a kölcsönbeadó által felkutatott - munkáltatónál használja fel. Ebből következően a kölcsönbeadót nem „más munkakör felajánlási kötelezettség” terheli, hanem harmadik személy részére munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatási kötelezettség, hiszen a munkaszerződést e célból köti a munkavállalóval. A határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó munkaviszonyt ezért szüntetheti meg rendes felmondással abban az esetben, ha 30 nap alatt nem tudja biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását. Az alperes alaptalanul állította a felülvizsgálati kérelmében, hogy a perben bizonyította e közölt felmondási ok valóságát. A felperes vitatta, hogy a továbbfoglalkoztatása nem lett volna biztosítható, ezzel szemben - a reá háruló bizonyítási teher ellenére - az alperes hiteltérdemlően nem igazolta, hogy a felperes képzettségének megfelelő munkakörre nem volt munkaerő-kölcsönzés keretében igény, nem volt ilyen ún. nyitott pozíció, és csak fizikai munkakörre kölcsönzött ki munkavállalókat ezen időszakban (az alperes 21. sorszám alatt csatolt kimutatása helyességét a felperes ugyanis vitatta). A felperes által hivatkozott munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó 2008/104/EK irányelv a 2008. január 21-én határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó munkaszerződéssel foglalkoztatott felperes jogviszonya megszüntetésére nem volt alkalmazható, miután az csak 2011. decemberétől irányadó az UNIÓ-ban. A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta. Kötelezte a pereszes alperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 15. §-a alapján a felülvizsgálati eljárási

illeték viselésére.

Budapest, 2012. március 7.

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

A kiadmány hitelül: Nné tisztviselő