

A Kúria a személyesen eljáró felperesnek a dr. Gál Sándor ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Kaposvári Munkaügyi Bíróságnál 2.M.439/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.588/2011/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. december 12. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

**í t é l e t e t :**

A Kúria a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.588/2011/3. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint ügyvédi munkadíjat és 10.890 (tízezer-nyolcszázkilencven) forint készkiadást. A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

**I n d o k o l á s :**

A felperes a keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. A Kaposvári Munkaügyi Bíróság 2.M.439/2010/11. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség viselésére kötelezte. Kimondta, hogy a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1999. április 1-jétől állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában eladó-pénztáros munkakörben. Az alperes K.-n két élelmiszerüzletet működtetett azonos profillal. A felperes a számú boltban látta el a tevékenységét. Az alperes 2010. június 3-án a boltot gazdasági okokra hivatkozással bezárta. Ebben az időpontban 3 fő munkavállaló dolgozott az üzletben, a számú boltban pedig 6 fő látta el ezt a tevékenységet. Mind a 9 munkavállaló változó munkahelyen volt foglalkoztatva. Az alperes 2010. június 2-án munkaszerződés-módosítást kötött V.B.-vel, aki ekkor a bezárással ítélt számú boltban dolgozott. A munkaszerződés-módosítás alapján ezen munkavállalót 2010. június 22-étől a számú boltban foglalkoztatták. A 47. számú bolt bezárását követően az ott dolgozó másik két munkavállaló munkaviszonya megszüntetésre került. A felperes munkaviszonyát az alperes 2010. június 9-én kelt rendes felmondással szüntette meg. Ennek indokolása szerint a „a -es bolt bezárásával a terület átszervezésre került, amelyből adódóan létszámtöbblet keletkezett. A feleslegessé vált létszámot gazdasági okok miatt tovább foglalkoztatni nincs lehetőségünk”. A munkaügyi bíróság elsődlegesen megállapította, hogy a felperessel közölt rendes felmondást az alperesnél érvényben lévő SzMSz szerint a munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított értékesítési manager jogszerűen írta alá. A számú bolt bezárásának időpontjában az alperes az általa csatolt munkavállalói törzsnyilvántartás szerint 9 változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót alkalmazott. Az MK. 95. számú állásfoglalás szerint a jogbiztonság követelményeiből

az is következik, hogy a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe is beavatkozzék, amelyek a jogvita keretein kívül esnek. Így nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel.

Bizonyította, hogy K.-n az alperes a számú boltját bezárta, a számú üzletet pedig 6 fővel kívánta tovább üzemeltetni. Mivel az alperes a munkavállalóit változó munkahelyre alkalmazza, ezért joga volt azt eldönteni, hogy az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók közül melyiknek a munkaviszonyát szünteti meg. A bizonyítási eljárás lefolytatását követően a bíróság kifejtette, hogy a felperes hivatkozásával ellentétben a számú boltba áthelyezett V.B. munkaviszonyát az alperes nem szüntette meg, hanem 2010. június 22-ével áthelyezte, ezt megelőzően a munkavállaló a szabadságát töltötte. A felperesi hivatkozással ellentétben V.B. munkaszerződés-módosítása és áthelyezése a számú üzletbe az alperes részéről rendeltetésellenes joggyakorlásnak nem tekinthető (Mt. 4. §). A tanúvallomásokra is figyelemmel megállapítható volt, hogy H.M.-vel, az új üzletvezetővel majdnem mindenkinek volt konfliktusa, azonban ezek nem személyeskedő jellegűek voltak, hanem az új munkavezető elvárásaival és a munkavégzéssel kapcsolatosak. Az üzletvezető magatartása a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítására nem adott lehetőséget. A felperes fellebbezése folytán eljáró Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.588/2011/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest másodfokú perköltség viselésére kötelezte. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperesnél hatályos SzMSz pontja alapján a felmondással kapcsolatos munkáltatói jogkört a felperes esetében az értékesítési manager jogszerűen gyakorolhatta a kereskedelmi vezérigazgató-helyettes egyetértési joga mellett. A peradatok szerint az átszervezést követően a és a számú üzletben korábban változó munkahelyen foglalkoztatott 9 munkavállaló közül a tovább üzemelő boltban 6 főt kívánt foglalkoztatni az alperes. Ezen létszámleépítést a munkáltató megvalósította, melynek keretében 3 munkavállaló munkaviszonya - köztük a felperesé - szűnt meg. Az alperes által közölt felmondási ok ezért valós és egyben okszerű is volt. Önmagában nem jelent rendeltetésellenes joggyakorlást, hogy a felperessel közölt felmondás időpontját megelőzően a megszüntetett számú boltból V.B. munkavállalót írásbeli szerződés-módosítással a tovább működtetett számú boltba áthelyezték. Közömbös, hogy az áthelyezett munkatárs a felperes felmondásának közlését követően csak a szabadság letöltése után kezdte meg a tényleges munkavégzést. A felperes nem bizonyította, hogy a munkaviszony megszüntetésére az új üzletvezetővel kialakult személyes konfliktusa miatt visszaélésszerűen, rendeltetésellenesen került volna sor. A peradatok szerint a boltvezetőnek minden munkavállalóval volt konfliktusa, azok azonban nem személyeskedő

jellegűek voltak, hanem az új munkavezető munkavégzéssel kapcsolatos elvárásaival függtek össze. Nem merült fel adat arra, hogy a felmondás a felperes bármilyen munkaviszonnyal kapcsolatos vélemény-nyilvánításának retorziója lett volna. A felperes a felülvizsgálati kérelmében az ítéletek „megváltoztatását” és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte perköltség viselése mellett. A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes a fellebbezési kérelmében foglaltakat változatlan tartalommal fenntartotta. Kifejtette, hogy az alperes a felperes elbocsátását megelőzően alig több mint egy hónappal helyezte át 2010. május 8. napjával H.L.I.-t a számú boltba. Az alperes közvetlenül a felmondás előtt létszámemelést eszközölt. Nem felel meg a valóságnak, hogy V.B. munkaviszonyát az alperes 2010. június 2. napjával módosította volna. A felperes álláspontja szerint a munkaviszonyt az alperes megszüntette, később azonban nevezettet visszavették és a számú boltba helyezték át annak érdekében, hogy a felperest a munkahelyéről eltávolítsák. A felperes felülvizsgálati érvelése szerint az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy a létszámcsökkentés valóban valós indok volt-e a felmondás közlésekor, vagyis 2010. június 18-án. A felperes hivatkozása szerint mind az első-, mind a másodfokú bíróság a k. és számú boltot egy munkahelyként kezeli, így a munkavállalók létszámát is összevonja. Az alperes azonban nem bizonyította, hogy a két üzlet egy szervezeti egységként vehető figyelembe. A munkaszerződésben és annak módosításában is az áll, hogy a felperessel szemben a munkáltatói jogokat az áruházvezető gyakorolja. Az alperes arra hivatkozott, hogy a felmondás házi példányán feltüntette, miszerint hozzájárul ahhoz, hogy a felmondást a manager intézze. Határozott felperesi álláspont, hogy erről az alperes nem értesítette a munkavállalót. A felperes érvelése szerint többször jelezték a munkáltatónál, hogy kevesen dolgoznak a számú boltban, így a gazdasági okra alapított felmondás indoka emiatt sem világos. A boltvezető felperessel szemben tanúsított magatartása, ellenszenve miatt került áthelyezésre V.B., hogy így létszámtöbblet keletkezzen, és ezt felhasználva szüntessék meg a felperes munkaviszonyát. A felperes álláspontja szerint a munkáltató a számú bolt bezárását használta fel arra, hogy minőségi cserét hajtson végre, mivel a munkavégzésével nem volt megelégedve. Ez pedig rejtett felmondási indoknak tekinthető. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Pp. 270. § (2) bekezdése és a 272. § (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelemben kell előadni a jogszabálysértés megjelölése mellett, hogy a fél a jogerős határozat megváltoztatását mennyiben és milyen okból kívánja, ezért a Kúria nem a korábbi beadványokra (fellebbezés) hivatkozást, hanem a jelen felülvizsgálati kérelemben konkrétan megjelölt indokokat vette figyelembe (BH.1995.99.). A felülvizsgálati eljárásban olyan új

körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya, amelyre vonatkozóan a fél az első- és a másodfokú eljárás során nem utalt, amelyre nézve bizonyítékait nem jelölte meg, nem lehet hivatkozni [Pp. 270. § (1) bekezdés, 275. § (1) bekezdés, EBH.2002.653.].A felperes az eljárás során nem vitatta, hogy a két üzletet egy szervezeti egységként kell figyelembe venni, és H.L.I. foglalkoztatása körülményeinek vizsgálatát sem kérte a jogviszony megszüntetésével összefüggésben. Így ezen hivatkozások a jelen eljárásban már nem voltak értékelhetőek. Az eljáró bíróságok valamennyi bizonyíték együttes értékelésével helytállóan fejtették ki, hogy a számú bolt bezárásával a munkáltatónak 9, változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállaló állt rendelkezésre, azonban csak 6 személy alkalmazását tartotta gazdaságilag indokoltnak. Ebből következően pedig a megvalósított átszervezésre és létszámleépítésre hivatkozó rendes felmondás indoka valós és okszerű volt, a munkáltató jogszabálysértés nélkül szüntette meg a felperes jogviszonyát erre figyelemmel (Mt. 89. §). Az a körülmény, hogy a boltvezető tanúvallomása során minőségi cserét is említett, nem teszi a felmondást jogellenessé tekintettel arra, hogy ezzel csak a bizonyított létszámleépítés során alkalmazott kiválasztási szempontra utalt. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a bíróságok helytállóan jutottak arra a következtetésre, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetését megelőzően kötött szerződés-módosítással került V.B. a számú boltba áthelyezéssel, ahol szabadságára figyelemmel csak 2010. június 22-én kezdte meg a munkát. Az áthelyezés többlettényállási elem hiányában nem alapozta meg az alperes rendeltetésellenes joggyakorlását, nem volt igazolt, hogy az ügyvezető felperessel szembeni ellenszenve indokolta a munkavállaló áthelyezését, ezáltal lehetőséget biztosítva a felperes foglalkoztatásának megszüntetésére (Mt. 4. §). Az a körülmény, hogy a munkavállalók több alkalommal jelezték a vezetőségnek a számú bolt létszámgondjait, nem alkalmas a rendes felmondás jogellenességének megállapítására. A munkavállalói létszám meghatározása olyan gazdálkodás körébe tartozó kérdés, amelynek eldöntése a munkaügyi vita keretein kívül esik. A bíróságok a munkáltatói jogkör gyakorlója személyét illetően helytálló megállapításra jutottak. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint pedig ha a rendes felmondás a jogkör gyakorlására jogosulttól származott, a munkavállalónak a jogkörgyakorlást megalapozó intézkedéséről való értesítés elmaradása nem eredményezi a felmondás jogellenességét (LB.Mfv.I.10.208/1999.). A kifejtettek tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. A pereszes felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul. Az alperes készkiadásának megfizetésére a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése, valamint a 4. § (1) bekezdés alapján köteles. A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a, valamint a 73/2009. (XII.22.)

*IRM rendelet alapján az állam viseli.  
Budapest, 2012. december 12.*

***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 hiteléül: Nné tisztviselő***