

A Kúria a dr. Székely Marianna ügyvéd által képviselt I.r. és II.r. felpereseknek a dr. Erzse Imre ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása, jogkövetkezményeinek alkalmazása és készenléti díj megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 37.M.4450/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.630.698/2011/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperesek által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Bíróság 49.Mf.630.698/2011/4. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felpereseket, hogy fizessenek meg az alperesnek személyenként - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperesek a munkaviszonyuk jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt nyújtottak be keresetet, továbbá kérték, hogy az alperes fizessen meg részükre készenléti díjat. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 37.M.4450/2009/18. számú ítéletével a felperesek keresetét elutasította és kötelezte őket perköltség viselésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint az I.r. felperes 1998. április 27. napjától, míg a II.r. felperes 1975. szeptember 15-étől állt az alperesnél, illetve annak jogelődjénél munkaviszonyban. A felperesek munkaköre montírozó volt. 2007-től a munkakör megnevezése CTP operátorra változott. 2005. augusztus 11-én a formakészítésben dolgozó operátorokat, így a felpereseket is termelési utasításban kötelezték a hét minden napján folyamatos ügyelet tartására oly módon, hogy az e célból rendszeresített telefont valamelyiküknek a munkaidőn túl is magánál kellett tartania. 2009. tavaszán S.ZS. külsős vállalkozó és B.É. látta el a készenléttel járó feladatokat. 2009. márciusában J.M. termelésvezető felhívására az I.r. felperes távoli lakóhelyére hivatkozva nem vállalta a készenlétet, a II.r. felperes mobiltelefon biztosítását kérte, majd mikor ezt megkapta, ezt követően egy alkalom után akként nyilatkozott, hogy a készenlétet annak megterhelő volta miatt tovább nem vállalja. Ezután továbbra is B.É. egyedül látta el ezt a feladatot. Az alperes 2009. szeptember 10-én rendes felmondással megszüntette a felperesek munkaviszonyát azzal az indokolással, hogy a C. és D. osztályt érintő szervezeti változást határozott el, mely az osztályok összevonásával, egyes munkakörök megszűnésével, ennek következtében létszámcsökkentéssel jár, amely kihat a felperesek munkakörére is. Az alperes a két területet fizikailag is összevonta. A két osztályon dolgozók létszáma 8 fő volt, majd a felperesek munkaviszonyának megszűnését követően 6 fő végezte ezt a munkát. A

bíróság a bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperesnél a szervezeti változás és a létszámcsökkentés megvalósult. Ítéletében rögzítette, hogy bár a tanúk egymásnak ellentmondó nyilatkozatot tettek a C. és D. tevékenységéről és osztályról, a felperesek tisztában voltak azzal, hogy melyik ez a két folyamat, így a felmondásban rögzített indokolás világos és okszerű volt. A munkavállalók számára megállapítható volt, hogy a munkájukra a továbbiakban miért nincs szükség. A munkaügyi bíróság a készenléttel kapcsolatosan kifejtette, hogy a bizonyítási eljárás során nem lehetett minden kétséget kizáróan megállapítani a készenlétek elrendelését, annak konkrét ellátását. A bíróság megítélése szerint önmagában a telefonon való elérhetőséget esetlegesen előíró munkáltatói utasítás a perbeli esetben nem meríti ki a készenlét törvényi feltételeit. Amennyiben a felperesek bizonyos időtartamban maguknál is tartották a telefont, az nem jelenthetett a magánéletükben és a szabadidejük eltöltésében olyan mértékű korlátozást, amelyet a jogszabályban rögzített készenlétnak minősülő állapotban eltöltöttnek lehetne tekinteni. A felperesek fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.630.698/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte a felpereseket perköltség viselésére. A másodfokú bíróság a munkáltatói rendes felmondással kapcsolatban rögzítette, hogy jelen esetben a felmondás indokának vizsgálata körében annak volt jelentősége, hogy a perbeli időben az átszervezés, illetve az azzal összefüggő létszámleépítés ténylegesen megvalósult-e, és ennek folytán valóban megszűntek-e a felperesek által betöltött álláshelyek. Az eljárás során egyértelműen bebizonyosodott, hogy a felmondás időpontjában 4 fő C. operátor és 4 fő lemezmasoló dolgozott az adott munkaterületen, a felmondást követően a 8 fő helyett már csak 6 főt alkalmazott az alperes, és ez a helyzet azóta sem változott. Bizonyítást nyert, hogy a létszámleépítés folytán a felperesek munkaköre mint státusz, illetőleg álláshely megszűnt, helyükre új munkavállaló nem került felvételre. A másodfokú bíróság a készenléti díj tárgyában egyetértett a munkaügyi bíróság döntésével, azonban annak indokait csak részben osztotta. Kifejtette, hogy 2005. augusztus 11-én B.GY. és S.P. által aláírt termelési utasítás, amit a felperesek igazoltan átvettek, egyértelműen úgy rendelkezik, hogy a forma készítésén dolgozó operátorok részére folyamatos ügyelet fenntartását rendeli el azzal, hogy „az e célból rendszeresített telefont valamelyiküknek kötelező munkaidőn túl is magánál tartani”. B.GY. a tanúvallomásában megerősítette, hogy a hétvégi ügyeletet ő rendelte el, amelyhez egy mobiltelefont bocsátott rendelkezésre, így a tanúvallomás alapján ezt a bíróság bizonyítottan találta. Azt, hogy a felmondást megelőző 3 évben a felperesek ténylegesen mikor, hány alkalommal és milyen időtartamban láttak el készenlétet, a lefolytatott bizonyítás alapján nem lehetett egyértelműen megállapítani. E tekintetben helytálló volt az elsőfokú bíróság álláspontja, mely szerint a tanúvallomások ezzel kapcsolatosan

ellentmondásosak voltak, nem támasztották alá minden kétséget kizáróan a felperesek azon állítását, miszerint 3 éven keresztül minden harmadik héten hétfőtől péntekig napi 9 órát, hétvégén kétszer 24 órát készenlétben töltöttek. A jogerős ítélettel szemben a felperesek éltek felülvizsgálati kérelemmel. Kérték az elsőfokú ítéletre is kiterjedően a másodfokú határozat hatályon kívül helyezését és helyette a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát. Kérték a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását, a jogkövetkezményekben történő marasztalást, valamint az alperes készenléti díj megfizetésére kötelezését. Másodlagosan kérték, hogy a Kúria a határozatot helyezze hatályon kívül és kötelezze az elsőfokú bíróságot új eljárásra. A felülvizsgálati érvelés szerint a munkáltatói rendes felmondásból kitűnik, hogy a felmondás alapja egy átszervezést elrendelő vezérigazgatói utasítás, mely a C. és a D. osztály összevonását jelöli meg az átszervezés indokaként. Ez alapján a rendes felmondás indoka nem valós, mivel egy olyan utasításon alapul, mely két nem létező osztályt vont össze, és mind az első-, mind a másodfokú bíróság ezzel szemben arra az álláspontra helyezkedett, hogy az osztályok megnevezésének nincs jelentősége, holott ez nem lehet valós indok, mivel nem igaz tényeken alapul. A felperesek nem voltak tisztában azzal, hogy miben különbözik a két feladatkör (D.-C.), ezért nem értették, hogyan hathat ki a munkakörükre egy olyan átszervezés, ami nemlétező osztályt és a nyomda által nem végzett tevékenységet érint. Ez alapján tehát - bár a két részleg egy név alá került - az alperes nem bizonyította, hogy a munkakörök megváltoztak volna, ennek hiányában az alperes sikeresen nem hivatkozhat átszervezésre. Az alperes azt sem bizonyította, hogy a gazdasági ok a felperesek munkakörére kihatott. A felperesek hivatkoztak arra, hogy az átszervezést követően az alperesnél nem alkalmaztak új munkavállalót, azonban a felmondások időpontjához képest két hónappal korábban új munkavállalót vettek fel C. operátor munkakörbe, akit a felpereseknek kellett betanítaniuk. Az alperes ezen magatartása a kölcsönös együttműködés, tisztesség és jóhiszeműség követelményébe ütközik. Kifejtették, hogy az alperes az eljárás során többször hivatkozott költségracionalizálásra, fejlesztésre és ebből fakadó átszervezésre, azonban a felmondásnak a közlés időpontjában kell világosnak, valósnak és okszerűnek lenni, és a felmondásban ilyen ok nem került meghatározásra, tehát ez az indok kiegészítésének, bővítésének minősül, amely jogszabályellenes. A készenléttel kapcsolatban előadták, hogy a másodfokú bíróság bizonyítottan találta annak elrendelését, azt azonban nem, hogy a felperesek azt valóban abban a formában látták el, ahogy azt a kereseti kérelemben meghatározták. Álláspontjuk szerint az, hogy a készenlét alatt volt-e munkavégzés, teljes mértékben irreleváns, mivel a felperesek telefonon keresztül készenlétben álltak (kezdetben ez egy vonalas telefont jelentetett), és ez korlátozta őket a szokásos életvitelükben. A készenléti díj a munkabér 20 %-ának megfelelő összeg, amely a

magánélet korlátozására tekintettel jár. Az a tény, hogy a felperesek rendkívüli munkavégzésére ténylegesen ritkán került sor, annak volt köszönhető, hogy a külsős rendszergazdát, S.ZS.-t hívták a lemezmasolók, ha bármilyen segítség kellett.Érvelésük szerint a másodfokú bíróság tényként állapította meg, hogy S.ZS., majd ezt követően B.É. egyedül látták el a készenlétet, ez iratellenes és életszerűtlen is, továbbá az ilyen munkavégzés amellet hogy jogszabályba ütközik, kivitelezhetetlen és elvárhatatlan egyetlen munkavállalótól. A tanúk nyilatkozatát figyelembe véve bizonyított, hogy a készenlét 2005. augusztus 11-én elrendelésre került, ezt a mindenkori C. operátor munkakört betöltők személyére vonatkozóan rendelték el, hétköznapiokon és hétvégén ellátott feladatot jelentett, szükséges volt a készenlét a folyamatos működéshez, az nem került visszavonásra és a felperesek mint C. operátorok kötelezően ellátták ezt a feladatot.Álláspontjuk szerint az, hogy a munkáltató a készenlét ellátását elvárta, de semmilyen ezzel kapcsolatos adminisztrációs kötelezettségének nem tett eleget, nem értékelhető jogszerűen a felperesek terhére, és az alperes felróható magatartása nem vezethet arra, hogy szabaduljon egy őt terhelő kötelezettség alól.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és a felperesek perköltség fizetésre való kötelezését kérte. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság által lefolytatott részletes bizonyítást értékelve, a másodfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a munkáltatói rendes felmondás megfelel a jogszabályoknak. Hivatkozott arra, hogy a felmondás indokolásából egyértelműen megállapítható, hogy az átszervezés, és az azzal összefüggő létszámleépítés ténylegesen megvalósult. A felperesek maguk sem vitatták az átszervezés megtörténtét, az alperes azóta sem vett fel dolgozókat, továbbra is - három évvel a felmondások közlése után - 6 fő látja el az összevont részlegben a feladatokat.Az alperes a készenléti díjra vonatkozóan kifejtette, hogy teljesen életszerűtlen az, ha valaki három éven keresztül készenlétet lát el három hetente, akkor annak ne legyen nyoma a jelenléti íveken és bérjegyzékeken, valamint rámutatott arra, hogy a felperesek önmaguknak is ellentmondóan nyilatkoztak azzal kapcsolatban, amikor a bíróság állításaik igazolására hívta fel őket (taxiszámlák, időpontok, telefonszámok, stb.).

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A perbeli időszakban hatályos 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 89. §-a alapján a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felmondás indoka a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A munkáltató köteles a felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.A

felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek megfelelő az indokolás. A felmondási oknak azonban a valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség. Az okszerűség teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. A munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondását alapította (MK.95.). A felperesek munkaviszonyát megszüntető munkáltatói rendes felmondás indokolásában az alperes a következőket rögzítette: „A Z.NY. Zrt. a C. és a D. osztályt érintő szervezeti változást határozott el, melyre vonatkozó rendelkezéseket a 2009. szeptember 8-án kelt Vezérigazgatói Utasítás tartalmazza. Az átszervezés a C. és a D. osztályok összevonásával, egyes munkakörök megszűnésével, annak következtében létszámcsökkentéssel jár. A Z.NY. Zrt. megrendelési állománya - a jelenlegi gazdasági válság következtében - csökkent, nyomdai kapacitása, kihasználtsága romlott. Minderre tekintettel a munkáltató a jelenlegi teljes dolgozói állomány számára nem tud elegendő munkát biztosítani, és ezért kénytelen az Ön C. operátor munkakörét is érintően létszámot csökkenteni”. Helytálló volt a másodfokú bíróság álláspontja ate tekintetben, hogy a per eldöntése szempontjából nincs lényegi jelentősége, hogy az egyes munkafolyamatok milyen megnevezésű tevékenység részét képezik, a lényeg az, hogy a felperesek által ellátott feladatokat magába foglaló munkakör mint álláshely megszüntetésre kerül. A munkáltatói intézkedésből egyértelműen megállapítható, hogy a megrendelés csökkenése miatt az alperes a C. operátor munkakörben dolgozók létszámát csökkentette. Következetes a bírói gyakorlat abban, hogy a létszámleépítés valósága nem vitatható, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem e munkakört az addig is már alkalmazott munkavállalók feladatkörébe utalta. Amennyiben a munkáltató a munkavállalók létszámát úgy csökkenti, hogy két munkavállaló munkakörét összevonja és azt egy munkavállaló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul és az a rendes felmondás jogszerű indokául szolgál (BH.2002.114.). A jelen esetben a felperesek sem vitatták azt a tényt, hogy 2009. júliusától a felperesekkel együtt összesen négy fő dolgozott C. operátor munkakörben, majd a felperesek munkaviszonyának megszüntetését követően - 2009. szeptemberétől - e munkakört már csak két fő látta el. A perbeli időszakban hatályos Mt. 129. § (1) bekezdés szerint a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen történő készenlétre kötelezhető. Az alperes 2005. augusztus 11-én a

következő termelési utasítást tette közzé: „A formakészítésen dolgozó operátorok részére

- 1.) a hét minden napján kötelező számukra a folyamatos ügyeletben tartása, ezért e célból rendszeresített telefont valamelyiküknek kötelező munkaidőn túl is magánál tartani. Az éjszakai és hétvégi ügyeletes nevét egy hónapra előre kérem írásban a művezetőnek leadni;
- 2.) a megrendelő által leadott anyagban csak valamely termelési vezető engedélyével végezhetnek javítást". A termelési utasítás tehát a munkavállaló tartózkodási helyét nem határozta meg, így ez a rendelkezés a készenlét egyik minősítő jegyét hordozza magában. Ahhoz azonban, hogy ez az időtartam készenlétnek minősüljön, önmagában nem elegendő a telefonon való elérhetőség, ehhez az is szükséges, hogy a munkáltatói rendelkezés szerint - vagy legalábbis a körülményekből következően - a munkavállaló munkára képes állapotát megőrizze.

Amennyiben a telefonon való elérhetőség célja az, hogy a munkavállaló bármikor igénybe vehető legyen munkára, úgy készenlétről van szó. Ha viszont a körülményekből ilyen munkavállalói kötelezettség nem állapítható meg, továbbá a munkavállaló - esetleges munkavégzés elrendelése esetén - jogszerűen hivatkozhat arra, hogy nincs munkaképes állapotban, úgy a telefonon való elérhetőség kötelezettségének elrendelése készenlétnek nem minősül.

Következetes a bírói gyakorlat abban, hogy a készenlét teljesítése nem állapítható meg, ha a munkavállaló mobiltelefonjával való elérhetősége csak lehetőség volt, mert a munkáltató nem fűzött ahhoz jogkövetkezményt, ha a munkavállaló nem volt elérhető. Ilyen feltételek mellett a munkavállalót a készenlétre jellemző - munkára képes állapot megőrzése szükség esetén bármikor munkába állásra vonatkozó - kötelezettség nem terhelte (EBH.2006.1540.).

A munkáltatói intézkedés nem tartalmazott jogkövetkezményt arra az esetre, ha a munkavállalók nem lennének elérhetőek, illet a felperesek és a tanúk sem állítottak. Nem volt következménye annak sem, hogy az I.r felperes a távoli lakóhelyére, a II.r. felperes pedig a készenlét megterhelő voltára hivatkozva nem látott el ilyen feladatot. A perbeli esetben a bíróságok helytállóan állapították meg, hogy a készenléttel kapcsolatos tanúvallomások ellentmondásosak, azok nem voltak alkalmasak arra, hogy alátámasszák a felperesek állítását, miszerint három éven keresztül minden harmadik héten készenlétben voltak. A felperesek a fellebbezésükben nem hivatkoztak arra, hogy a munkáltató nem bizonyította, hogy a gazdasági ok a munkakörükre kihatott, valamint az alperes magatartása a kölcsönös együttműködés, tisztesség és jóhiszeműség követelményébe ütközött. A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján ezen érvelések a tárgyat nem képezhették. Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítélet indokolását a készenléttel kapcsolatban megváltoztatta. Az iratokból megállapítható volt, hogy az eljáró

bíróságok a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat, a felek nyilatkozatait és a tanúvallomásokat a Pp. 206. § (1) bekezdése alapján egybevetés útján összességükben értékelték, melyről a Pp. 221. § (1) bekezdés alapján indokolási kötelezettségüknek eleget téve jogszerűen számot adtak. Mérlegelésük megfelelt a logika szabályainak, nem minősült iratellenesnek és nem volt okszerűtlen. A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta. A Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a pervesztes felpereseket az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére. A felperesek munkavállalói költségkedvezményben részesültek, így a felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2013. január 23.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Gál Attila s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelül: Nné tisztviselő