

A Kúria a dr. Szatmári Norbert ügyvéd által képviselt felperesnek - a Göndös és Novotny Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Göndös Gábor ügyvéd) által képviselt alperes ellen munkaviszony-megszüntetés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.818/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.638.961/2012/8. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

i t é l e t e t:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.638.961/2012/8. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 20.000,- Ft (Húszezer forint) és 5.400,- Ft (Ötezer-négyszáz forint) áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2003. július 21-től értékesítési asszisztens munkakörben állt az alperes alkalmazásában. Az alperes a felperes munkaviszonyát 2010. január 20-án kelt rendes felmondással megszüntette. A felmondás indokolásában hivatkozott arra, hogy a gazdasági és pénzügyi világválság alapvetően érinti az alperes gazdasági tevékenységét, hatékonyságát, jövedelmezőségét és versenyképességét. A költséghatékonyság és az eredményesség elérése érdekében elengedhetetlenek a szervezeti átalakítások a társaságon belül. Erre figyelemmel az alperes igazgatósága elhatározta a szervezeti átalakítások végrehajtását a A. S. és a T. S. szervezeti egységekben egy költséghatékonyabb, csökkentett létszámú munkaszervezet létrehozása céljából, amely bizonyos munkakörök megszüntetésével, létszámcsökkentéssel és munkafeladatok átstrukturálásával is együtt jár. Az átszervezés nyomán megszűnő munkakörökhöz tartozó nélkülözhetetlen feladatok ellátása más területekre kerül átcsoportosításra. A rendes felmondás tartalmazta, hogy a munkáltató igazgatósága 1/2009.(XII.6.) számú határozatával átszervezés miatti létszámcsökkentésről határozott, amelynek során a felperes asszisztens munkaköre megszűnik és

nélkülözhetetlen feladatai átcsoportosításra kerülnek a tovább működő munkakörökhöz.

A munkáltatói intézkedést követően a felperes munkakörébe tartozó feladatokat munkaerő-kölcsönzés keretében L. M. látta el.

A felperes a keresetében a rendes felmondás jogellenességének megállapítását és - a munkaviszonya helyreállításának mellőzésével - az egyéb jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Keresetében arra hivatkozott, hogy a munkáltatói felmondásban az alperes formailag eleget tett a törvényi követelményeknek, azonban a felhozott indokok nem valósak és nem okszerűek. Álláspontja szerint a munkaviszonya megszüntetéséhez vezető okokat az alperes ténylegesen nem tárta fel előtte, a rendes felmondásban leírtak nem felelnek meg a valóságnak.

Az alperes a kereset elutasítását kérte.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság az 1.M.818/2010/27. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes 2010. január 20-án kelt felmondása jogellenes és a felperes munkaviszonya az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg. Kötelezte az alperest 4.839.352,- Ft elmaradt munkabér, ezen összeg kamatai, továbbá 682.614,- Ft átalány-kártérítés és perköltség megfizetésére. A munkaügyi bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján, hivatkozással a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 89. §-ára, valamint a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalásában foglaltakra, megállapította, hogy az alperes a rendes felmondásban a felperesi feladatok más munkakörökhöz történő átcsoportosítására hivatkozott, nem pedig arra, hogy munkaerő-kölcsönzés keretében kívánja a későbbiekben elláttatni a felperes feladatait. Ezért a rendes felmondás azon indokolása, hogy a felperes munkaköre megszűnt, nem volt valós, mert munkakörét az alperes munkaerő-kölcsönzés keretében más személlyel láttatja el. Mivel a határozat indokolásából nem állapítható meg egyértelműen, hogy a felperes mely feladatai kerültek átcsoportosításra a „továbbműködő munkakörökhöz”, ezért a világosság követelményének sem felelt meg.

A munkaügyi bíróság azt nem találta vitathatónak, hogy a munkáltatónál létszámcsökkentés valósult meg, azonban a felmondásban foglaltakhoz képest a valóságban a munkáltató munkaerő-kölcsönzés keretében vett igénybe egyfajta szolgáltatást a korábban a felperes munkaköréhez tartozó feladatok ellátására. Mivel a felmondás indoka részben valótlan és emiatt okszerűtlen is, továbbá a világosság követelményeinek sem felelt meg, ezért az jogellenes volt.

Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék az

55.Mf.638.961/2012/8. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolásában a tényállást kiegészítette, pontosan idézve a munkáltatói intézkedést, továbbá a rendes felmondásban felhívott 1/2009.(XII.6.) Igazgatósági határozatot, amely többek között tartalmazta, hogy az „igazgatóság ezennel elhatározza a szervezeti átalakítások végrehajtását a Társaságon belül a A. S. és T. S. szervezeti egységekben, az 1. és 2. számú mellékletnek megfelelően, egy költségkímélőbb, csökkentett létszámú munkaszervezet létrehozása céljából, amely bizonyos munkakörök megszüntetésével, létszámcsökkentéssel és munkafeladatok átstrukturálásával is együtt jár. Az átszervezés nyomán megszűnő munkakörökhöz tartozó nélkülözhetetlen feladatok ellátása más területekre kerül átcsoportosításra”.

A törvényszék álláspontja szerint a tényállásnak elengedhetetlen részét képezi mind az alperesi rendes felmondás indokolása, mind pedig az igazgatóság határozatának teljes körű megjelenítése. Az 1/2009. sz. igazgatósági határozatban az igazgatóság átszervezés végrehajtásáról határozott az A. S. és a T. S. szervezeti egységekben, mégpedig az 1. számú melléklet szerinti átszervezés előtti szervezeti ábrának és a 2. számú melléklet szerinti átszervezés utáni szervezeti ábrának megfelelően. A törvényszék álláspontja szerint az alperesi rendes felmondás összefoglaló indokként elsődlegesen az átszervezésre, ezen túl pedig létszámcsökkentés miatti munkakör-megszűnésre és a feladatok átcsoportosítására hivatkozik. A felmondás felperesre konkretizált 3. bekezdése ezt az indokolást tartalmazza, a bíróságnak ezen indokok valóságát és okszerűségét kellett vizsgálnia.

A törvényszék álláspontja szerint a perben bizonyítást nyert, hogy az átszervezés miatti létszámcsökkentés a A. S. szervezeti egységen belül a felperes értékesítési asszisztens munkakörét érintette, azt megszüntette. Ezt a felmondási indokot az sem teszi valótlanná, hogy az alperes a felperes munkakörébe tartozó feladatokat egy más költségkímélőbb foglalkoztatási formában, vagyis munkaerő-kölcsönzés keretében igénybe vett szolgáltatásként láttatja el. Az elsőfokú bíróság ezért tévesen állapította meg, hogy az a felmondási indok, amely szerint a felperes munkaköre megszűnt, valótlan, mert a kialakult bírói gyakorlat szerint a munkáltató működési körébe tartozó döntésnek minősül, hogy átszervezést, létszámcsökkentést hajt-e végre és azt követően polgári jogi szerződéssel munkaerő-kölcsönzéssel, avagy a tevékenység kiszervezése folytán láttatja el a korábbi tevékenységet. Nem volt vitatott, hogy az alperes a felperes munkakörére új munkavállalót nem vett fel, a munkáltatói döntés indokoltságának és célszerűségének vizsgálata pedig kívül esett a munkaügyi vita keretein. Az a rendes felmondásban megjelölt egyik indok - hogy a felperes nélkülözhetetlen feladatai átcsoportosításra kerülnek a

tovább működő munkakörökhöz - valótlán volt, önmagában azonban a rendes felmondást nem tette jogszerűtlenné. A felmondás azon indoka ugyanis, hogy az átszervezéshez kapcsolódó létszámcsökkentés miatt a felperes munkaköre megszűnt, valós és okszerű volt.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és annak megállapítását kérte, hogy munkaviszonya az alperesnél 2013. május 31. napján szűnt meg. Kérte kötelezni az alperest 7.798.126,- Ft elmaradt munkabér, 1.368.228,- Ft átalánykártérítés és 150.000,- Ft kártérítés, továbbá perköltség megfizetésére. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 3. § és 4. §-ában foglaltakat, mert az alperes olyan indokot írt a felmondásban, amely nem volt valós és ez már annak megfogalmazásakor is egyértelmű volt számára. Rosszhiszemű az a munkáltatói magatartás, hogy a felmondásban valótlán állítást szerepeltet, ennek következtében nem lehet jogszerű a felmondás sem. A jogerős ítélet sérti az Mt. 6. § (3) bekezdését, valamint 89. § (2) bekezdésében foglaltakat is. Álláspontja szerint a felmondás indokolása valótlán volt, mert a bizonyítási eljárás során igazolta, hogy munkaköri feladatai megmaradtak és munkakörét az alperes kölcsönzött munkaerővel láttatja el, ami bizonyítja, hogy az nem szűnt meg és feladatai sem kerültek átcsoportosításra más munkakörökhöz.

A perben bizonyította, hogy az asszisztensi munkaköre és a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott L. M. munkaköre teljes mértékben megegyezik, ezt alátámasztja a kölcsönzött munkaerő munkaköri leírása és az alperes által feladott e munkakörre szóló hirdetés is. Tévesen állapította meg a törvényszék azt is, hogy az ő korábbi munkaköre az alperesnél már nem, csak a kölcsönző munkáltatónál létezik, mert a kölcsönzés idejére a munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló között is olyan jogviszony létesül, amelynek alapján a kölcsönzött dolgozó munkaköre a kölcsönvevőnél nem vitásan fennáll, az betöltésre kerül.

A felperes szerint a per során az alperes azt sem bizonyította, hogy a világválság hatására átszervezésre kényszerült. A bizonyítatlanság terheit a bíróságnak a munkáltató terhére kellett volna értékelnie, vagyis meg kellett volna állapítani, hogy a felmondás újabb hivatkozása valótlán és nem került bizonyításra.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. 89. § (1) és (2) bekezdése értelmében a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem 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 törvényszék az ítélete indokolásában helytállóan fejtette ki, hogy a munkáltató intézkedését az abban foglalt indokolással, valamint az abban hivatkozott 1/2009.(XII.6.) igazgatósági határozattal együttesen kellett értelmezni és ennek alapján a felperes munkaviszonya megszüntetésének oka egyrészt átszervezés, másrészt létszámcsökkentés miatti munkakör-megszűnés és a feladatok átcsoportosítása volt. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint az átszervezés olyan konkrét tény, amely összefoglaló megjelölésként elégséges lehet a világos indokolás követelményének megvalósulásához. Így a jelen esetben a munkáltató a perben bizonyíthatta a felmondásban felhozott ezen indok jogszerűségét, vagyis az átszervezés valamennyi adott körülmény melletti megvalósulását (BH 1998.195.). Az átszervezésre alapított rendes felmondás akkor helytálló, ha az átszervezés a munkavállaló szerződéses vagy attól eltérő tényleges munkakörére kihat (BH 2008.163). Az alperes a perben bizonyította, hogy az igazgatósági határozat alapján átszervezést hajtott végre, amely a felperes munkakörét úgy érintette, hogy azt megszüntette és a munkakörbe tartozó feladatokat a jövőben már nem munkaviszonyban, hanem egy más formában, munkaerő-kölcsönzés keretében láttatja el.

Töretlen a bírói gyakorlat abban a kérdésben, hogy a munkáltató mérlegelési körébe tartozó kérdés, ezért a jogvita elbírálásának keretein kívül esik és a felmondás jogszerűségét nem érinti az a körülmény, ha a munkáltató a feladatát költségtakarékosságból nem munkaviszony, hanem más jogviszony keretében kívánja ellátni (BH 2002.113). A perbeli esetben ezért a rendes felmondás átszervezésre vonatkozó indokolása valós volt, a felperes munkaköre munkaerő-kölcsönzés keretében, más típusú szerződéssel került ellátásra, amelynek indokoltsága a perben nem volt vizsgálható, mivel az ezzel összefüggő szervezeti, működési és gazdaságossági kérdésekben való döntés a munkáltató kizárólagos jogkörét képezi.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a perben az alperest terhelte a világválság alperesre gyakorolt hatásának bizonyítása, mert a Pp. 163. § (3) bekezdése szerint a bíróság az általa köztudomásúnak ismert tényeket valóban fogadhatja el. Mivel a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor, 2010. év elején köztudomásúlag a világválság hatásai Magyarországon is érvényesültek és hatottak, ezért annak külön bizonyítására a perben nem volt szükség.

*A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.*

*A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.*

*Budapest, 2014. március 5. napján.*

*Dr. Tálné Dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné Dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró*

*A kiadmány hiteléül:*

*kúriai tisztviselő*