

A Kúria dr. Czeglédy Csaba ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Lőrincz László ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt a Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon 7.M.409/2012/10. szám alatt megindított és másodfokon a Szombathelyi Törvényszék 8.Mf.20.236/2013/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. május 7-én megtartott tárgyaláson meghozta a következő

i t é l e t e t :

A Kúria a Szombathelyi Törvényszék 8.Mf.20.236/2013/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 20.000 (húszezer) forint és 5400 (ötezer-négyszáz) forint áfa ügyvédi díjat, valamint 25.830 (huszonötezer-nyolcszázharminc) forint eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1999. március 19-étől állt munkaviszonyban az alperesnél, 2006. augusztus 18-ától kiemelt gépbeállító munkakörben. Munkavégzésének helye az alperes A-E (K.O.) megnevezésű szervezeti egysége volt. Az alperes 2012. augusztus 31-ét követően létszámleépítést hajtott végre, amely során a munkavállalói létszám a következők szerint alakult: 2012. augusztusában 1628 saját állományú és 363 kölcsönzött munkavállalója volt az alperesnek, és ez a létszám 2012. decemberében 1509 fő saját, és 232 fő kölcsönzött munkaerőlétszámra csökkent. A K.O. üzemben 2012. augusztusában 106 gépbeállító dolgozott, szeptemberben 103-ra, októberben 97-re, novemberben 94-re, decemberben 93-ra csökkent e létszám.

2012. novemberében a felperes munkavédelmi képviselő volt, így a

munkáltató 2012. november 22-én levélben kérte a munkavédelmi bizottságtól a felmondásához szükséges hozzájáruló nyilatkozat megadását. A munkavédelmi bizottság 2012. november 26-ai ülésén hozzájárult a munkaviszony megszüntetéséhez. A felperest 2008. novemberében az üzemi tanács póttagjává is választották, de annak működésében ténylegesen nem vett részt.

Az alperes 2012. november 26-án felmondást közölt a felperessel a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. § (2) bekezdésére hivatkozva. Felmondása indoklásában utalt a megrendelések csökkenésére valamint a létszámleépítésre, amely a felperes munkavégzésének helyét és munkakörét érintette. A felmondó okirat 2012. november 22-én kelt, arra kézírással vezették rá azt a tényt, hogy a munkavédelmi bizottság a hozzájárulását a jogviszony megszüntetéséhez megadta. Az okiratot a munkavédelmi bizottság 2012. november 26-ai rendkívüli üléséről felvett jegyzőkönyvvel együtt 2012. november 26-án kézbesítették a munkavállalónak.

A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását és ennek jogkövetkezményei alkalmazását, az alperes a kereset elutasítását kérte.

A Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.409/2012/10. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a felmondásban hivatkozott létszámleépítés a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, ezért az a munkáltatói felmondás jogszerű indokául szolgálhat. A munkáltató ennek tényét igazolta mind az alperes egészére, mind az A-E üzembrészre nézve. Kifejtette, hogy a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 95. számú állásfoglalásában foglaltakra figyelemmel a felmondási ok vizsgálatán túl annak célszerűsége, indokoltsága nem vizsgálható, és nem vitatható, hogy miért az adott munkavállalóval szemben éltek felmondással. A rendeltetésszerű joggyakorlás megsértésének tényét a felperes csupán állította, és általánosságban hivatkozott arra, bizonyítani azonban nem tudta. A felmondás közlésekor a munkáltató rendelkezett a munkavédelmi bizottság hozzájáruló nyilatkozatával a jogviszony megszüntetéshez, így ezen okból sem tekinthető jogellenesnek az alperesi intézkedés. Mivel a felperes az üzemi tanácsnak csupán póttagja volt és annak működésében ténylegesen nem vett részt, az üzemi tanácsnak nem kellett beszerezni a hozzájárulását a jogviszony megszüntetéséhez.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Szombathelyi Törvényszék 8.Mf.20.236/2013/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kifejtette, hogy a felperes - bár ismerhette az elsőfokú eljárás során a létszámleépítésre vonatkozó adatokat - csupán a másodfokú eljárás során tartott tárgyaláson hivatkozott az esetleges csoportos létszámleépítésre. Ez a kérelme a Pp. 235. § (1) bekezdésébe ütközött, így az ítélet hatályon kívül helyezésének

alapjául nem szolgálhatott.

Helytállónak találta az elsőfokú bíróság döntését a körben is, hogy a munkavédelmi bizottság hozzájáruló nyilatkozatát kellő időben szerezte be az alperes, s nem tekinthető pusztán amiatt jogellenesnek az intézkedés, hogy azon a 2012. november 22-i dátum szerepelt, mivel annak kézbesítésére csak november 26-án, a hozzájáruló nyilatkozat beszerzését követően került sor. Valósnak és okszerűnek tekintette a felmondás indokát, mivel az alperes bizonyította az abban foglaltakat, annak célszerűsége, indokoltsága pedig nem volt vizsgálható. Ugyancsak nem bizonyította a felperes azt sem, hogy a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolta a jogát. Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán utalt arra, hogy a bírói gyakorlat szerint elengedhetetlen a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése is, amely a perbeli esetben nem valósult meg.

Nem találta megalapozottnak a másodfokú bíróság a perköltség összegének mérséklésére vonatkozó fellebbezést sem.

A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően helyezze hatályon kívül és adjon helyt keresetének, illetve ha szükséges, helyezze hatályon kívül a határozatokat és utasítsa új eljárás lefolytatására, és új határozat hozatalára az elsőfokú bíróságot.

Felülvizsgálati kérelmében előadta, hogy az eljáró bíróságok megsértették, illetve helytelenül alkalmazták az Alaptörvény több cikkét, az Mt. 1. §-át, 6. § (1) és (2) bekezdését, 7. §-át, 12. §-át, 64. §-át, 66. §-át és 273. § (1), (2) és (6) bekezdését, továbbá a Pp. 3. és 206. § (1) bekezdését, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkttv.) 8. §-át, 19. §-át, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76. § (3) bekezdését, illetve a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 95. számú állásfoglalását.

Kifejtette, hogy a munkavállaló érdekének védelméhez magasabb szintű társadalmi érdek fűződik mint a munkáltató érdekének védelméhez, a felmondást a lehető legnagyobb szintű jogi kritikával kell kezelni, és ezen intézkedéseknek csak a legszűkebb körben lehet helyt adni. Kifogásolta, hogy az eljáró bíróságok nem tekintették elsődleges feladatuknak a felperes jogainak - így munkahelyének - védelmét, és nem voltak tekintettel a szociális érdekére. Állította, hogy a felmondás indokolása közhelyszerű volt, nem volt világos és kellően részletes, abból nem tudta megállapítani, hogy munkájára milyen valós ok miatt nincs szükség. Kifogásolta, hogy az eljárás során mindvégig hivatkozott arra, hogy munkaviszonya megszüntetésére valószínűsíthetően munkavédelmi

képviselői státuszára tekintettel kerülhetett sor, az alperes azonban nem igazolta azt, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Ezen állítás álláspontja szerint egyúttal azt is eredményezi, hogy az alperesi felmondás nem lehetett rendeltetésszerű.

Kifogásolta azt, hogy a munkavédelmi képviselői státuszára tekintettel fennálló felmondási védelem, illetve eljárási rendjét megsértették azzal, hogy a munkáltató a hozzájáruló nyilatkozat bevétele nélkül hozta meg döntését a munkaviszony megszüntetéséről. A bizottság eljárása formális volt, annak ülésére nem hívták meg, amely már önmagában megkérdőjelezi az eljárás jogszerűségét és rendeltetésszerűségét. Sérelmezte, hogy az alperes nem tartotta be a csoportos létszámleépítésre vonatkozó Mt. rendelkezéseket, és az ezzel kapcsolatos tényállást az eljárás bíróságok nem tárták fel. Ugyancsak nem vizsgálták azt sem, hogy a munkáltató világos módon, kellő alapossággal elmagyarázta-e, hogy miért pont rá esett a választás, illetve, hogy a felmondás indokolása objektíve alkalmas-e arra, hogy a munkaviszonyának megszüntetésébe a munkavállaló beletörődjön. Kifogásolta, hogy az elvégzendő feladatok mennyisége nem csökkent ezért kellő alap nélkül került megszüntetésre a jogviszony.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes költségeiben való marasztalását kérte.

Előadta, hogy a munkavállaló szociális érdekeinek védelme nem szolgálhat alapot arra, hogy a munkáltató gazdasági érdekeinek figyelembevételével ne csökkenthesse a munkavállalói létszámot. Álláspontja szerint a felmondásban a törvényben előírtnál részletesebben tett eleget indokolási kötelezettségének. A létszámleépítés érintette a felperes korábbi szervezeti egységét, a munkakörében pedig újabb munkavállalót nem alkalmaztak. Munkáltatóként nem volt feladata magyarázatot adni arra, hogy miért a felperes jogviszonyát szüntette meg.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a peres eljárás során még az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében sem kifogásolta azt, hogy az eljárás bíróságok helytelenül alkalmazták az Alaptörvény egyes cikkeit, illetve a munkáltató nem tartotta be a csoportos létszámleépítésre vonatkozó szabályokat. Fellebbezés (csatlakozó fellebbezés) hiányában e kérdések nem képezhették a másodfokú eljárás tárgyát, a jogerős ítélet pedig csak olyan körben támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült (EBH 2000.371., BH 1997.54.). Erre tekintettel a Kúria a felülvizsgálati kérelem ezen pontját érdemben nem vizsgálta.

A Pp. 270. § (2) bekezdése szerint a jogerős ítélet felülvizsgálatát az ügy érdemét érintő jogszabálysértésre hivatkozással lehet kérni. A Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésére álló bizonyítékok alapján dönt, a felülvizsgálati eljárásban azonban a bizonyítékok felülmérlegelésének, továbbá bizonyítás felvételének nincs helye. Ezért a Kúria azt vizsgálta, hogy milyen bizonyítékok álltak az eljárt bíróságok elrendelkezésére, és azokat okszerűen mérlegelték-e.

Az Mt. 64. §-a (2) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. A 66. § (2) bekezdése alapján a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A munkáltató létszámleépítésre hivatkozva szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely a működésével összefüggő oknak minősül. A létszámcsökkentés munkakör megszűnést eredményez, ami megvalósulhat akár munkaszervezési, akár szervezeti változásokkal együtt, illetve attól függetlenül egyaránt. Jogszerű felmondási ok lehet ezért, ha a munkáltató a megrendelések csökkenése miatt létszámleépítésre hivatkozva mond fel a munkavállalónak (BH 2005.190.).

Az alperes igazolta, hogy az adott munkáltatónál létszámleépítés történt, és ez érintette a felperes munkakörét is. Kellő magyarázatát adta annak, hogy miért szüntették meg a munkaviszonyát, és a felmondás világos indokolásából megtudhatta azt, hogy miért nincs szüksége az alperesnek a továbbiakban munkájára.

A létszámleépítés valósága nem vitatható, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, ha a munkakört már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta (BH 2002.114.). Ennek megfelelően nem tekinthető jogellenesnek az alperes intézkedése, mivel a felperes munkakörében új munkavállaló nem került alkalmazásra.

Nem kellett magyarázatot adnia az alperesnek arra sem, hogy miért a felperes jogviszonya került megszüntetésre, a kiválasztásnál milyen szempontokat mérlegelt (Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 95. számú állásfoglalás). A felperes állításával ellentétben a felmondás indokolása egyedi volt, az ő munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatos tényeket és körülményeket tartalmazta, és a munkáltatónak nem volt olyan kötelezettsége, hogy az intézkedését elfogadtassa vele.

Ugyancsak kellő alap nélkül hivatkozott a felperes arra is, a munkáltató megsértette az Mvt. 76. § (3) bekezdését, illetve az Mt. 273. § (1) és (3), továbbá a (6) bekezdését, amikor munkaviszonyának megszüntetésekor csupán az intézkedés írásba foglalását követően szerezte be a munkavédelmi bizottság felmondáshoz szükséges hozzájáruló nyilatkozatát. Helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy a munkavédelmi képviselő védelmére vonatkozó rendelkezés rendeltetésénél fogva egy tekintet alá esik a felmondási tilalmakkal, és a védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó (EBH 2005.1336.). Az alperes bizonyította, hogy a felmondás közlésekor, 2012. november 26-án rendelkezett az illetékes munkavédelmi bizottság hozzájáruló nyilatkozatával, az a körülmény pedig, hogy a bizottság az előzetes egyetértési jog gyakorlásával kapcsolatos eljárási rendet betartotta-e vagy sem, az adott jogvita keretein kívül esett.

A másodfokú bíróság ítéletében kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos jogszabályi rendelkezésre a felperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott, keresetlevelében azonban az okszerűség alatt a következőkre hivatkozott: „Határozott álláspontom, hogy felmondásom háttérében mint „kiválasztási indok” a személyem iránti ellenérzés húzódik meg, és nem a munkavégzéssel kapcsolatos kifogás. Nyilvánvalóan nincsen szükség egy olyan tapasztalt munkavállalóra, aki munkavédelmi bizottsági tagként munkavállalói társai érdekében kifejtett véleménynyilvánításával, valamint határozott fellépésével „nehezíti a munkáltató döntéshozatalát, illetve annak végrehajtását”.

Az elsőfokú bíróság ezen tényállítás alapján vizsgálta azt, hogy történt-e rendeltetésellenes joggyakorlás. E körben a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, annak azonban nem tett eleget. A másodfokú bíróság helytállónak ítélte e körben is az elsőfokú bíróság döntését.

Nem megalapozott a felperesnek az azzal kapcsolatos érvelése sem, hogy az alperes eljárása az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. Az eljárás során a felperes arra hivatkozott, hogy személye kiválasztásának indoka az iránta tanúsított ellenérzés volt, amelynek alapja az lehetett, hogy munkavédelmi bizottsági tagként több esetben kifejtette véleményét, a munkáltató döntéshozatala, illetve annak végrehajtása során.

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítenie, hogy hátrány érte, és a sérelem elszenvedésekor rendelkezett a 8. §-ban megjelölt valamely védett tulajdonsággal.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban megfogalmazott 288/2/2010.(IV.9.) TT. számú állásfoglalásában kifejtette, hogy az Ebktv. - a munkaidő jellege kivételével - olyan nevesített tulajdonságokat véd, amelyek a természetes személyek elidegeníthetetlen és általában megváltoztathatatlan lényegi tulajdonságai. A felperes hátrányos tulajdonságként úgynevezett egyéb körbe tartozó okot jelölte meg, mely szerint munkavédelmi bizottsági tagként több esetben konfrontálódott a munkáltatóval. Az állásfoglalás szerint mivel az Ebktv. 8. §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő értelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával. Az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoport képzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni védelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról, vagy joggal való visszaélésről van szó.

Az adott esetben a felperes által megjelölt védett tulajdonság nem tartozik e körbe, a felek közötti viszony megromlásához vezető olyan ok nem minősül egyéb helyzetként védett tulajdonságnak, amely nem az emberi személyiség lényegi vonása, és amely nem csoportjellemző. Ennek megfelelően a felperes kellő alap nélkül hivatkozott arra, hogy az alperes megszegte az egyenlő bánásmód követelményét, és a bizonyítási eljárás során pedig nem sikerült igazolnia azt, hogy a munkáltató intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközött volna.

Mindezek alapján megállapítható, hogy a jogerős ítélet alapjául szolgáló tényállás jogszerűen került megállapításra, az nem tekinthető iratellenesnek, ellentmondónak, a másodfokú bíróság nem tett a per adataiból okszerűen nem következő megállapítást, és nem jutott a bizonyítási eljárás lefolytatására vonatkozó előírások megsértésével megalapozatlan ténybeli következtetésre, így megalapozatlan a felülvizsgálati kérelemnek a Pp. 206. § (1) bekezdésének megsértésével való hivatkozása is.

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet jogszabálysértés hiányában a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában

*fenntartotta.*

*A pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles viselni az alperes ügyvédi munkadíjból és igazolt egyéb költségből álló felülvizsgálati eljárási költséget, míg a felülvizsgálati eljárási illetéket - a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel - a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.*

*Budapest, 2014. május 7.*

*Dr. Stark Marianna a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró*

*A kiadmány hitelével:*

*bírószági tisztviselő*