

A Kúria dr. Gere István ügyvéd (által képviselt felperesnek a Szabóné dr. Dénes Éva ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 24.M.1210/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.630.776/2012/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. december 11. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

ítéletet:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.630.776/2012/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek tizenöt nap alatt 168.000 (egyszázhatvannyolcezer) forint és felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak - külön felhívásra - .1.680.000 (egymillió-hatszáznyolcvanezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Indokolás

A felperes keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte, eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 24.M.1210/2010/24. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség és illeték fizetésére kötelezte.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2003. szeptember 1-jével létesített munkaviszonyt az alperesnél manager munkakörben, munkaviszonyának megszűnése előtt senior managerként dolgozott.

2009. nyarán közvetlen munkahelyi vezetője azzal kereste meg, hogy munkáját a továbbiakban nem munkaviszony, hanem alvállalkozási szerződés keretében lássa el. Az ajánlatot a munkahelyi vezető több alkalommal felvetette, valamint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését is indítványozta. Ezeket az ajánlatokat a felperes nem fogadta el.

Az alperes 2010. február 16-án kelt rendes felmondásával a felperes munkaviszonyát 2010. május 17. napjával megszüntette. Ennek indokolása szerint „munkaviszonyának megszüntetését az tette szükségessé, hogy a munkáltatónál folyamatban lévő átszervezési intézkedések miatt az érintett szakmai területen vezetői szinten a munkáltató a jövőben kisebb létszám mellett kívánja elvégezni a feladatokat, és ennek kapcsán pozícióját megszüntette. Ennek alapján a munkáltató nem lát lehetőséget a munkaviszony továbbiakban való fenntartására.”

A munkaügyi bíróság ítéletében utalt a Gt. 28. §-ában foglaltakra, valamint a csatolt társasági szerződésben írtakra. Kifejtette, hogy mindezek alapján M.B. ügyvezető volt a munkáltatói jogkör

gyakorlója, így e körben jogszabálysértés megállapítására nincs mód.

A továbbiakban az elsőfokú bíróság az Mt. 89. §-ának (2) bekezdésére, valamint a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalásában írtakra hivatkozott. A felperes keresetét nem tartotta megalapozottnak, kimondva, hogy több felmondási ok megjelölése esetén a felmondás jogszerűségéhez elegendő, ha közülük legalább egy megfelel a törvényi követelményeknek (BH 2003.211.).

A rendes felmondásban okként szerepel, hogy a felperes pozíciója megszűnik. Ez bekövetkezhet akként, hogy a munkavállaló feladatait két másik munkavállaló munkaköri feladatai közé sorolják át. Jelen esetben ez történt, így a jogviszony megszüntetés jogellenessége nem volt bizonyított.

Nem támadhatta a felperes alappal a felmondást abban a tekintetben sem, hogy annak kézhezvételekor az átszervezés nem valósult meg, M.B. tanúvallomása alapján ugyanis az megállapítható volt, hogy 2009. októberében kezdődő üzleti évben az átszervezésre vonatkozóan már a döntés megszületett, annak végrehajtása megkezdődött, az üzleti év kezdetét megelőzően az alperes vezetése a szükséges létszámot áttekintette. Keresetében a felperes maga is előadta, hogy 2009. nyarán K.P., a közvetlen felettese már megkereste őt azzal a javaslattal, hogy alvállalkozói szerződés keretében végezze a munkáját.

Nem alapos a felperes keresete abban a tekintetben sem, hogy a felmondásnak az átszervezésre való hivatkozása nem valós.

A felperes nem tette a perben vitássá Kiss Péter tanú előadását abban a tekintetben, hogy a kiszámlázható tevékenység mértéke százalékban alacsonyabb az elvárt szinthez képest, ez pedig alappal szolgálhatott a létszámcsökkentés elrendelésére, a munkaköri feladatok szétosztására, így a rendeltetésellenességet ezen okból megállapítani nem lehetett.

A felperes nem állította a perben, hogy olyan véleményt fogalmazott volna meg a foglalkoztatásával kapcsolatban, amelynek megtorlásaként tett bizonyos lépéseket az alperes, és az sem állapítható meg, hogy a felmondás a felperes véleménynyilvánítása miatt történt volna.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 49.Mf.630.776/2012/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest perköltség és fellebbezési eljárási illeték viselésére kötelezte.

A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a felmondás jogszerűsége szempontjából annak van jelentősége, hogy a munkavállalóval közölt intézkedés a jogosulttól származzon, és azt azon személy írja alá. Ha nem egyszemélyes társaságról van szó a munkáltatói oldalon, úgy annak nincs jelentősége, hogy a döntési folyamat vagy annak előkészítési fázisa kinek a nevéhez fűződik, ebben a szakaszban más vezetők közreműködése sem kizárt.

A felmondás indokának világosságával és okszerűségével

kapcsolatosan a másodfokú bíróság utalt arra, hogy a felperesnek tudnia kellett melyik vezetői szinthez tartozik, és ismernie kellett a saját szakterületét is. A tervezett létszámcsökkentésről, illetőleg a munkáltatónak a munkaviszonyt megszüntető szándékáról is tudhatott, hiszen az alperes megkísérelte a felperest más jellegű jogviszonyban foglalkoztatni, illetve a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntetni.

Az alperes a felperessel közölt felmondás okaként az átszervezést és a vezetői szinten megvalósítandó létszámcsökkentést jelölte meg, ez azonban csak egységes folyamatként értelmezhető, ideértve azt is, hogy a felperes munkaköri feladatait a munkáltató más munkavállalók között szétosztotta.

S.A. a felperes munkaviszonyának felmondását megelőzően is az alperes alkalmazásában állt, utóbb K.P. munkaköri feladatait vette át. Nem volt megállapítható a felperes által hivatkozott vezetői létszám bővülése.

A rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatosan is egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság álláspontjával abban, hogy az a munkáltató terhére a jelen perben nem volt megállapítható, hiszen felajánlotta a felperesnek egyéb jogviszonyban történő foglalkoztatását. Ezzel a felperes nem élt, így annak van jelentősége, hogy a munkáltató a döntést meghozta, a felmondással kapcsolatosan a bíróság csak azt vizsgálhatta, hogy az jogszerűen történt-e. Nincs hatásköre annak felülbírálatára, hogy a munkáltató által eltervezett átszervezés célszerű vagy gazdaságos-e.

A felperes felülvizsgálati kérelme elsődlegesen az első-, illetve a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére és az alperes kereset szerinti marasztalására irányult. Másodlagosan a bíróságok ítéletének hatályon kívül helyezése mellett az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte az alperes perköltség fizetésre kötelezésével.

A felülvizsgálati érvelés szerint a hatályos belső szabályozás szerint nem rögzítette egyértelműen, hogy a felperes felett ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, a körülményekből pedig arra lehetett következtetni, hogy arra R.S. jogosult, a felmondást aláíró M.B. helyett.

Nem a jognyilatkozat aláírása keletkezteti a munkáltatói jogkört, hanem a munkáltatói jogkör teremti meg a jogosultságot a jognyilatkozat megtételére. A perben lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkáltatói felmondáson M.B. aláírása szerepel, azonban a döntési folyamat meghozatalában ő nem vett részt érdemben, arról K.P. és B.CS.K. utólag tájékoztatták. M.B. nem rendelkezett megfelelő tájékozottsággal még a felperes tanulmányi, szakmai múltjáról, előmeneteléről sem.

Az átszervezésre történő hivatkozás a felmondás szövegében akkor tekinthető világosnak, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. A Pp. 3.§ (3) bekezdése folytán a munkáltató terhére

kellett volna értékelni az alperes bizonyítási kötelezettségének elmaradását.

A munkáltató minden kétséget kizáróan elismerte, hogy a felmondásban rögzített indok, az adott szakmai területet érintő átszervezés nem felelt meg a valóságnak. Az átszervezés a szervezet egészére terjedt ki, és nemcsak a felperes munkakörét érintően valósult meg.

Az alperes vezetői létszáma 2009. augusztus 31. és 2010. október 1. között három fővel emelkedett, amiből világosan következik, hogy az átszervezés, létszámleépítés nem valósult meg, a szervezet egészére nézve a létszám nemhogy csökkent, hanem emelkedett.

A rendeltetésellenes joggyakorlás azáltal valósult meg, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésének indokaként az érintett szervezeti egységben végrehajtott létszámleépítést eredményező átszervezés került megjelölésre, ezzel szemben annak tényleges oka a munkavállalótól elvárt teljesítmény nem megfelelő megvalósítása volt, amely konkrét előírásra nem is került.

Az alperes a perben nem tett eleget bizonyítási kötelezettségének, és azt az eljáró bíróságok teljesen figyelmen kívül hagyták. Nem adták indokát ugyanakkor annak, hogy a felperes bizonyítékait miért mellőzték. A másodfokú bíróság nem oldotta fel az elsőfokú eljárás és ítélet kirívó iratellenességét, súlyos ellentmondásait, kirívóan logikátlan következtetéseit, és ezáltal az ítélete nem megalapozott. A bíróság a szabad mérlegelési körében eljárva sem tehet a perben rendelkezésére álló adatokkal ellentétes megállapításokat. A bíróság ítéletének indokolása többségében szubjektív álláspontot tükröz.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltségben való marasztalásával.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes felülvizsgálati kérelmében változatlanul sérelmezte, hogy a munkáltatói intézkedés nem az arra jogosult személytől származott.

A csatolt társasági szerződés egyértelműen rögzíti, hogy a munkáltatói jogokat M.B. ügyvezető gyakorolja, aki e jogok meghatározott körét a társaság alkalmazottjára átruházhatja. Erre azonban nem került sor. A társasági szerződés ezen rendelkezése megfelelt a Gt. 28. § (2) bekezdésében foglaltaknak, a munkáltatói jogkör gyakorlás körében tehát jogsértés nem volt megállapítható.

A felülvizsgálati kérelmében a felperes alaptalanul állította, hogy a körülményekből R.S. munkáltatói jogkörgyakorlására lehetett következtetni. A társasági szerződés előírásai mellett a felperes abból is tudomást szerzett M.B. munkáltatói jogkör gyakorlásáról, hogy a munkaszerződést is ő írta alá a munkáltató képviselőjében, amelyet a felperes maga is jogszerűnek ítélt.

A jogvita eldöntése szempontjából nem volt jelentősége, hogy a munkaviszony megszüntetését megelőző folyamat során kik működtek közre, és annak sem, hogy M.B. milyen mélységben volt tisztában a

felperes „tanulmányaival, szakmai múltjával, előmenetelével”, kizárólag az volt vizsgálható, hogy a rendes felmondásban hivatkozott indokok megfelelnek-e a törvényi követelményeknek.

Az eljáró bíróságok helytállóan utaltak arra, hogy az átszervezésre, létszámcsökkentésre, illetve a munkakör megszüntetésére való hivatkozás összefoglaló indoknak minősül, annak valósága és okszerűsége a perben bizonyítható (MK 95. számú állásfoglalás).

A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítható volt, hogy az alperesnél az átszervezés és a létszámcsökkentés egy folyamat része volt, az a felmondás időpontjában megkezdődött, a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a befejezettség a felmondás jogszerűségének megállapítása szempontjából közömbös (BH 2000.225.) Helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a munkavállaló feladatai felosztásra kerültek, így az átszervezés bizonyítottan megvalósult, a felmondás indoka valós és okszerű volt (Mt. 89. §).

A jogvita eldöntése szempontjából a felmondás időpontjában aktuális létszám volt értékelendő. S.A. - aki korábban is az alperes alkalmazásában állt - K.P. munkaköri feladatait vette át, L.A. és B.J. pedig a felmondást követő hosszabb idő elteltével lett vezető. Erre figyelemmel alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás, hogy a felmondásban írtakkal ellentétben három fővel emelkedett a vezetői létszám, így az átszervezés és létszámcsökkentés nem valósult meg. A felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra is hivatkozott (Mt. 4. §), e körben azonban bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget (Pp. 164. §). Azon felülvizsgálati hivatkozás, hogy a munkaviszony megszüntetésének tényleges indoka - az alperes által korábban nem közölt - bevételi szint csökkenés lett volna, nem nyert igazolást, különös tekintettel arra, hogy az alperes a felperes részére alvállalkozói szerződéssel fenntartotta volna a kérdéses jogviszonyt. Így a felperes eltávolítását célzó jogellenes alperesi magatartás e körben sem volt megállapítható.

Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat, a felek nyilatkozatait és a tanúvallomásokat a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően egybevetés útján, összességében értékelték, és arról a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően indokolási kötelezettségüknek eleget téve jogszerűen számot adtak. Döntésük megfelelt a logika szabályainak, nem minősült iratellenesnek vagy kirívóan okszerűtlennek. A felülvizsgálati kérelemben hivatkozott, az ítéletekben szereplő szubjektív elemek nem voltak fellelhetőek.

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

A pervesztes felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét az adott ügyben irányadó 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13. §-a alapján kell viselnie.

Budapest, 2013. december 11.

**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:
bírószági tisztviselő