

A Kúria dr. Szánthó Pál ügyvéd által képviselt felperesnek dr. Sindler György ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Veszprémi Munkaügyi Bíróság előtt 2.M.444/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.087/2012/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

ítéletet:

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.087/2012/5. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Veszprémi Munkaügyi Bíróság 2.M.444/2011/21. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint fellebbezési eljárási költséget.

A fellebbezési és a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

Indokolás

A felperes 2009. október 15-től állt az alperes alkalmazásában művészeti vezető munkakörben. Az alperes 2011. október 10-én rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Intézkedését azzal indokolta, hogy a munkáltató racionalizálást és átszervezést határozott el, mely azért vált szükségessé, mert az alkalmazottak száma meghaladja a működéshez szükséges létszámot. Figyelemmel a jelenlegi nehéz gazdasági helyzetre, és a társaság működési eredményeire, az átszervezéssel egyidejűleg a felperes munkaköre megszűnik és feladatait más munkavállaló munkakörébe utaltan látja el.

A felperes keresetében a rendes felmondás jogellenességének megállapítását, és a jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörébe történő visszahelyezéssel, hivatkozva arra, hogy a rendes felmondás indoka nem valós.

A Veszprémi Munkaügyi Bíróság 2.M.444/2011/21. számú ítéletével a keresetet elutasította, kötelezte a felperest az alperes perköltségének viselésére, és megállapította, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az átszervezésre, és az önálló művészeti vezetői munkakör megszüntetésére vonatkozó indok világos és okszerű volt. Az alperes bizonyította, hogy 2011. év elején átszervezési folyamat kezdődött a 2010-es gazdasági év negatív eredménye, és a fenntartó önkormányzat költségtakarékossági elvárásai alapján. Nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változás minősül átszervezésnek, hanem a korábbi feladatelosztás megváltozása is. Az alperes az önálló művészeti vezetői munkakört megszüntette, e munkakörbe tartozó feladatokat az ügyvezető feladatkörébe utalta, melyet az alperes a 2011. november 1-jén kelt munkaköri leírás módosítással igazolt. A felmondás jogszerűségéhez

az átszervezés befejezettsége nem szükséges. A munkaügyi bíróság megállapította továbbá, hogy az alperes az átszervezés keretében további létszám-racionalizáló intézkedéseket hajtott végre, melynek során a megszűnt munkaköröket nem töltötte be új munkavállalóval, illetve a teremőr és a pénztárosi munkaköröket összevonta.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.087/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, megállapította, hogy az alperes 2011. október 10-én kelt rendes felmondása jogellenes, ezért azt hatályon kívül helyezte, és kötelezte az alperest felperes eredeti munkakörében való továbbfoglalkoztatására, elmaradt munkabér megfizetésére, valamint marasztalta felperes perköltségében.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem elegendő az átszervezés megkezdését bizonyítani, szükséges annak elhatárolását is igazolni. Ha a munkáltatói intézkedés önmagában csak a munkaerő racionalizálására hivatkozik, ez az indoklás nem tesz eleget a világosság követelményének, mert közlésekor a munkavállaló nem ismerheti azt meg, hogy ténylegesen miért nincs lehetőség a munkaviszonyának fenntartására. Ugyanezen okból nem fogadható el a munkáltató nehéz gazdasági helyzetére való hivatkozás a felmondás jogszerű indokaként. Megállapította azonban azt is, hogy a racionalizálás és a nehéz gazdasági helyzetre való hivatkozás a felmondás szövegezése szerint a munkaviszony megszüntetéséhez vezető folyamat első állomása volt, annak közvetlen indoka az átszervezés, létszámcsökkentés, a munkakör megszüntetése.

Nem tulajdonított jelentőséget az alperes azon hivatkozásának, hogy a V.V., mint a felperes munkavégzési helye nyitvatartási idejét a naptári év bizonyos részében korlátozták, mert a perben a felmondással kapcsolatban nincs helye olyan ok bizonyításának, melynek közlése az intézkedésben nem történt meg. A törvényszék a bizonyítékok alapján arra a következtetésre jutott, hogy az ügyvezető már 2011. október 10-ét megelőzően döntött a felperes munkaviszonya megszüntetéséről, azt azonban nem találta megállapíthatónak, hogy ez a döntés hogyan illeszkedik az átszervezés és létszámcsökkenés folyamatába. Tényként állapította meg, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnését követően a munkakörébe tartozó feladatokat az ügyvezető munkakörébe csoportosították át, ez az indok azonban nem oka az alperes intézkedésének, hanem annak következménye.

A törvényszék ugyancsak bizonyítottanak tekintette a létszámcsökkentés megvalósulását, azonban a felmondás indokolásában a szükséges munkaerő csökkentésére utalást akként értékelte, hogy az alperes a pályázati támogatásban előírt létszámkeretet kívánta biztosítani, legfeljebb a pályázati feltétel által eltűrt keretek között, tehát tíz százalékkal csökkentve a kötelező előírást. Mindebből azt a következtetést vonta le, hogy a felmondás indokához képest az intézkedés nem tekinthető okszerűnek.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az átszervezés akkor minősülhet a felmondás jogszerű indokának, ha abból a munkavállaló

számára egyértelműen és nyilvánvalóan következik, hogy munkájára miért nincs a továbbiakban szükség. E feltételeknek az alperes felmondása nem felelt meg, ezért az jogellenes.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú ítélet "hatályában fenntartását" kérte. Hivatkozott arra, hogy a jogerős ítélet jogszabálysértő, mert az Mt. 89.§ (1)-(3) bekezdésébe, a Pp. 206.§-ba ütközik, és ellentétes az MK.95. számú állásfoglalással, továbbá a BH.2010.305. és a BH.2004.432. számú eseti döntésekben foglaltakkal.

A másodfokú bíróság a bizonyítékok mérlegelése során túlterjeszkedett hatáskörén, amikor megállapította, hogy a létszámcsökkentés, mint a felmondás indoka tényszerű, de nem okszerű. Ez az ítéleti megállapítás az MK.95. számú állásfoglalásba ütközik, mivel az átszervezés célszerűségét vonta kétségbe, ami a munkaügyi jogvita keretein kívül esik.

Hivatkozott továbbá arra, hogy okszerűtlenül és megalapozatlanul következtetett arra, hogy a felperes munkaköri feladatainak az ügyvezető munkakörébe történő átcsoportosítása nem oka, hanem következménye volt a felmondásnak, mivel az átszervezés a munkáltató mérlegelési körébe tartozik, ő döntheti el, hogy a megváltozott szervezetben kivel látja el az adott munkafeladatot. A bíróságnak a rendes felmondás indokának valós voltát, és okszerűségét kell vizsgálnia, a döntés létét kell megállapítani, és nem annak adminisztrálásának van jelentősége, ezért tévesen tulajdonított jelentőséget a bíróság annak, hogy az ügyvezető munkaköri leírása módosítására 2011. november 1-jén került sor.

A felülvizsgálati érvelés szerint a gazdasági racionalizálás (takarékoság), annak eszközeként az átszervezés, és további részeszközeként az önálló művészeti vezetői munkakör megszüntetése tényszerű munkáltatói döntések, melynek részleteit az elsőfokú bíróság feltárta. A fenntartó egyedüli elvárása a veszteség mértékének csökkentése volt, a részletek kidolgozása, a döntések meghozatala az ügyvezető feladat- és hatáskörébe tartozott. A másodfokú bíróság tévesen értékelte a pályázati támogatásokban előírt létszámkeret létét vagy kötelező erejét, annak esetleges megszegése alperes érdekkörébe, kockázatába tartozik, munkajogi relevanciája nincs.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

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

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A felmondás indoka a munkáltató gazdasági helyzetére tekintettel szükséges átszervezés, és ennek során a felperes munkakörének, mint önálló munkakörnek a megszűnése, feladatainak más munkavállaló feladatkörébe utalása volt.

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes munkaviszonya megszűnését megelőzően az alperesnél átszervezési folyamat kezdődött, melynek során létszámcsökkentés valósult meg. Az önálló művészeti vezető munkakör megszűnt, az ehhez tartozó

feladatok az ügyvezető munkakörébe kerültek, a felmondás indoka valós volt.

A másodfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy az alperesnek az átszervezés elhatározását is igazolnia kell. E téves álláspontjából következően megalapozatlanul tulajdonított jelentőséget a felperes munkaviszonya megszüntetése elhatározására vonatkozó adatoknak. A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés, hogy az átszervezést miként valósítja meg, ennek folyamatában mikor, milyen döntést vesz fontolóra, döntését megváltoztatja-e - ennek vizsgálata nem képezhetette jelen jogvita tárgyát [MK 95. 1.b)].

A per eldöntése szempontjából annak volt jelentősége, hogy a felperes munkakörének megszűnése és a korábban általa ellátott feladatoknak az ügyvezető munkakörébe sorolása a rendes felmondás okszerű indokát képezte-e. Okszerűnek akkor tekinthető az indok, ha a munkavállaló munkájára a felmondásban megjelölt okból nincs szükség (MK.95. számú állásfoglalás II.).

A perben bizonyított racionalizálási, takarékosági intézkedések - köztük a V.V. nyitvatartási idejének korlátozása, a létszámcsökkentés, az, hogy az alperes nem létesített új munkaviszonyt a munkaviszonyok megszűnésével párhuzamosan, az önálló művészeti vezető munkakör megszüntetése és az ehhez tartozó feladatok más munkavállalóhoz csoportosítása - azt támasztják alá, hogy a felperes munkájára a felmondás indokolásában megjelölt okból nem volt szükség, a felmondás indoka okszerű volt.

A felülvizsgálati érvelés helytálló volt a tekintetben is, hogy a felmondási indok valósága és okszerűsége körében az átszervezés megvalósulását kellett a bíróságnak vizsgálni, nem pedig a döntés adminisztrálásának van jelentősége, ezért a másodfokú bíróság megalapozatlanul vont le következtetést a felmondási indok okszerűtlenségére abból, hogy az ügyvezető munkaköri leírását nem a felmondást megelőzően foglalták írásba, arra csak november 1-jén került sor.

A felülvizsgálati kérelem megalapozottan hivatkozott arra is, hogy a másodfokú bíróság a felmondás szövegezéséből okszerűtlenül ragadta ki a létszámra történő utalást, és kezelte önálló felmondási indokként. Az indokolás a pályázati támogatásokban előírt létszámkeretre történő utalást nem tartalmaz, a működéshez szükséges munkaerő létszámot az elnehezült gazdasági helyzettel, és a társaság működési eredményeivel hozza összefüggésbe, utalva az ezekből az okokból fakadó finanszírozási, bérfizetési nehézségekre. A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 275.§-ának (4) bekezdése alapján.

A felperes másodfokú, perköltség fizetésére a Pp. 78.§-ának (1) bekezdése alapján köteles.

A felülvizsgálati eljárásban felperesnek költsége nem merült fel, így arról a Kúriának rendelkeznie nem kellett a Pp. 79. § (1) bekezdése alapján.

Az állam által előlegezett illetéket az állam viseli a

6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13.§ (1) bekezdése és 14.§-a, valamint a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján, figyelemmel arra, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult.

Budapest, 2013. november 20.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Pesthyné dr. Pámer Andrea s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági tisztviselő