

Mfv.I.10.623/2013/7.

A Kúria a dr. Fekete Gábor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szénás Tamás ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményi iránt a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál 4.M.87/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.22.286/2012/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.22.286/2012/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

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

A Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 4.M.87/2012/29. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, és elmaradt munkabér, étkezési utalvány, elmaradt önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, ajándékutalvány helyébe lépő kártérítés és késedelmi kamatai megfizetésére kötelezte, 6 havi átalánykártérítés megfizetését is megállapítva perköltség viselése mellett.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint 2007. év elején 7, 2008. év elején 8 olyan úszómester, illetve műszakvezető úszómester munkakörben foglalkoztatott munkavállalója volt az alperesnek, akik állandó jelleggel ezen tevékenységet látták el. A 2008. május 1-jétől augusztus 31-éig tartó szezonális időszakban a megnövekedett feladatok ellátására további munkavállalók foglalkoztatására volt szükség, amelyet úgy biztosítottak, hogy vagy határozott időtartamra kizárólag a szezonra vettek fel úszómester munkakörbe munkavállalókat, vagy más munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat osztottak be erre az időszakra úszómesteri munkakörbe.

Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy 2008. május 1-jétől az alperes határozott időre úszómesterként alkalmazta K.A.-, akit 2008. szeptember 1-jétől határozatlan időtartamra foglalkoztatott. Megállapította, hogy 2008. őszén, telén, 2009. tavaszán K.A. a többi - ezt megelőzően állandó jelleggel úszómesterként alkalmazott munkavállalóval egyetemben - folyamatosan úszómesterként volt foglalkoztatva, műszakvezető úszómesternek csak kivételesen (2008. szeptemberében egy alkalommal 2009. júniusában pedig négy esetben) volt beosztva. A bíróság álláspontja szerint K.A. munkavállaló

2008. szeptember 1-jétől történő állandósítása és a felperes 2008. október 10-én kelt rendes felmondása között eltelt rövid időtartam, valamint K.A. ezt követő állandó úszómesteri munkakörben történő alkalmazása azt bizonyítja, hogy a felperes munkakörére, munkaköri feladataira a létszámleépítés ténylegesen kihatással nem volt. K.A. tulajdonképpen a felperes munkaköri feladatait vette át.

Tekintettel arra, hogy a bíróság megállapította, miszerint a felmondás indoka nem valós és okszerű, annak vizsgálatát mellőzte, hogy a jogviszony megszüntetés a rendeltetésszerű joggyakorlásnak megfelelt-e.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.22.286/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a marasztalási összeget módosította.

A másodfokú bíróság ítélete szerint Sz.P.-t műszakvezető úszómesterként alkalmazta az alperes, és ekként szüntette meg a munkaviszonyát, a műszakvezető úszómesterek számát pedig az alperes csökkentette, míg az úszómesterek létszáma nem változott. Ebből következően alaptalan azon alperesi hivatkozás, hogy a felperes és Sz.P. jogviszony megszüntetése azonos lenne.

K.A.-t szezonálisan alkalmazták 2008. május 1-jétől először július 31-éig, majd augusztus 1-jétől augusztus 31-éig terjedő időre. Az alperes 2008. szeptember 1-jétől kezdődően foglalkoztatta határozatlan időre úszómester munkakörben, a felperes munkaviszonyát pedig ezt követő egy hónap múlva, október 10-én szüntették meg létszámcsökkentésre hivatkozással.

Jelen esetben olyan rövid idő telt el az új munkavállaló alkalmazása és a felperes munkaviszonyának megszüntetése között, amelyből csak az a következtetés vonható le, hogy az alperesnek egy hónappal korábban tudnia kellett arról, ha az úszómesteri munkakörök létszámát nem növelni, hanem csökkenteni akarja.

Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezésére és új határozat hozatalára irányult a felperes keresetének teljes egészében történő elutasítása és perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati érvelés szerint a munkáltató ténylegesen megvalósította a felmondásban hivatkozott átszervezést. A másodfokú bíróság ítélete sérti a munkáltató azon jogát, hogy kiválassza, mely munkavállalóval szünteti meg a jogviszonyt. A jogszerű felmondás jogellenessé nyilvánítása a munkáltatóra 4.000.000 forintot meghaladó fizetési kötelezettséget ró.

A felperes és Sz.P. munkaviszonya megszüntetésének indoka is egyező volt, mégpedig az alperesi munkáltatónál végrehajtott átszervezés és ennek következményeként megvalósuló létszámcsökkentés.

K.A. munkavállaló 2008. május 1-jétől rövidebb idejű határozott időtartamú szerződésekkel az alperesi társaság munkavállalója volt, míg 2008. szeptember 1-jétől határozatlan időtartamú szerződéssel úszómester munkakörben került foglalkoztatásra. Azon úszómesterek közé tartozott, akik más feladatokat is elláttak munkaköri tevékenységük mellett. Az azonban tény, hogy a felperes

munkaviszonyának megszűnése időpontjában az alperessel munkaviszonyban állt. Nincs annak jelentősége, hogy K.A. 2008. szeptember 1-jét követően rövid ideig állt határozatlan idejű jogviszonyban az alperesnél, miközben a felperes jogviszonyát megszüntették. Jogilag releváns tény az, hogy az alperes nem vett fel más munkavállalót a felperes és Sz.P. munkaviszonyának megszüntetését követően.

Az alperes a korábbi 16 fő helyett 13 fő munkavállalót alkalmazott, új munkavállalót nem vett fel, és az alacsonyabb létszám mellett a létszámleépítés nem vitatható.

Munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló jogviszonyát mondta fel. Munkaszervezési kérdés, hogy az úszómesterek a munkaviszony megszüntetését követően miként voltak beosztva.

Önmagában az átszervezés és a létszámcsökkentés meg nem történtét nem igazolja, hogy új munkaköri leírások nem készültek, illetve az átszervezések dokumentálásra nem kerültek. A munkáltatónak bizonyítania kell a felmondásban foglaltakat, ennek azonban - mint a jelen esetben - nemcsak dokumentumok útján tehet eleget. Az eljárás során sérült a Pp. 206. §-a.

A per során az alperes kifejtette azon álláspontját, mely szerint több felmondási indok megjelölése esetén elégséges, ha azok egyike bizonyul valónak. Erre tekintettel ha a rendes felmondás indoka létszámcsökkenés volt, és ez valónak bizonyult, a bíróság nem vizsgálhatta a munkavállalónak azt az állítását, hogy a tényleges indok valamely más, fel nem hozott körülmény volt-e (LB.Mfv.I.10.528/2000.).

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

Hivatkozása szerint K.A. nem látott el más feladatot az úszómesteri munkakör mellett, mint a felperes. 2008. május 1-jétől július 30-áig, majd augusztus 1-jétől augusztus 31-éig határozott időtartamú munkaszerződés alapján került alkalmazásra, 2008. szeptember 1-jétől pedig határozatlan idejű foglalkoztatása valósult meg. Ha az alperes ezen időpontban növelte az úszómesteri munkakörben foglalkoztatott munkavállalók létszámát, akkor egy hónap múlva rendeltetésszerűen nem hivatkozhat arra, hogy csökkentenie kell ezen munkakörben foglalkoztatottak létszámát. E magatartásával az alperes K.A.-t a felperes munkakörében foglalkoztatta tovább, így az úszómesteri munkakörök száma nem csökkent.

Sz.P. műszakvezető úszómester munkaköre eltérő volt, így nem lehet azonos tényállást megállapítani, ahogy arra a másodfokú bíróság ítéletében helytállóan utalt.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint K.A. 2008. május 1-jétől július 31-éig, majd augusztus 1-jétől augusztus

31-éig állt az alperes alkalmazásában szezonális időszakra alkalmazott munkavállalóként. A határozatlan idejű foglalkoztatására 2008. szeptember 1-jétől került sor úszómester munkakörben, aki műszakvezetőként csak kivételesen volt beosztva. A felperes munkaviszony megszüntetésére 2008. október 10-én került sor az úszómesteri munkakörök csökkentése címén.

A következőket ítélték el a bíróságok: ha a munkáltató a munkaviszonyt felmondással szüntette meg, és azt megelőzően egy hónappal korábban létszámbővítés történt, a megszüntetési intézkedés nem volt jogszerű (Mfv.I.10.064/2008.). Ugyancsak egységes a bírói gyakorlat abban, ha létszámcsökkentés során hasonló munkakörű munkavállaló felvételére kerül sor, különös gonddal kell vizsgálni a felmondás indokának valóságát (BH.2001.38., Mfv.I.10.307/2005.).

Mindezekből is következően az eljáró bíróságok helytállóan következtettek arra, hogy a felperes jogviszonya megszüntetése előtt egy hónappal a munkakörébe (úszómester) határozatlan időre új munkavállalót alkalmaztak. Ezáltal a munkáltató létszámbővítést hajtott végre olyan időszakban, amikortól egyébként a forgalom visszaesése, a látogatói létszám csökkenése volt várható. Így a felperes létszámcsökkentéssel indokolt felmentése nem lehetett jogszerű, az ok nem volt sem valós, sem okszerű.

Alapítván az alperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy a felperes jogviszony megszüntetése azonos indokon alapult Sz.P.-vel, amelyet a bíróságok jogszerűnek tekintettek. Ezen személyt az alperes műszakvezető úszómesterként alkalmazta, és bizonyított volt, hogy az ebben a munkakörben foglalkoztatottaknál létszámcsökkentés vált szükségessé, azonos új munkavállaló felvételére ténylegesen nem került sor.

Arra helytállóan hivatkozott az alperes, hogy a munkáltató eldöntheti, mely munkavállalója jogviszonyát szünteti meg, és a döntés célszerűségét a bíróság nem vizsgálhatja. Az úszómesterek beosztása sem képezhette a jelen jogvita tárgyát, és annak sem volt jelentősége, hogy a létszámcsökkentés elrendelése milyen dokumentáció alapján történt.

A munkáltató azonban nem hivatkozhat létszámcsökkentés szükségességére olyan esetben, amikor a felmondást megelőzően egy hónappal bővítette a létszámát.

Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 89. §-ának (1), (2) és (3) bekezdése szerint a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A felmondás indokát csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az alperes olyan működésében rejlő okot azonban nem bizonyított, amely kellő körülmények mellett a jogviszony megszüntetése jogszerű indoka lehetne.

Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat,

a felek nyilatkozatait a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően egybevetés útján összességében értékelték, és arról a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltak szerint, indokolási kötelezettségüknek eleget téve jogszerűen számot adtak.

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

Kötelezte a pervesztes alperest a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárás költség megfizetésére a felperes részére.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az adott ügyben irányadó Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja, és a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdés alapján az állam viseli.

Budapest, 2014. június 18.

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:Nné tisztviselő