

Tatabányai Törvényszék
2.Mf.21.132/2013/7. szám

A Tatabányai Törvényszék, mint másodfokú bíróság a dr. Gally Mihály ügyvéd (.....) által képviselt **felperesnek**, - a Bélik Ügyvédi Iroda (.....) által képviselt **alperessel** szemben **munkaviszony megszüntetése** tárgyában indított perében a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2013. szeptember 18. napján meghozott 8.M.576/2011/65. számú ítéletével szemben az alperes által 67. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán megtartott nyilvános fellebbezési tárgyaláson meghozta a következő

közbenső ítéletet:

A törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét **megváltoztatja**, megállapítja, hogy az alperes 2011. augusztus 18. napján kelt felperesi munkaviszonyt megszüntető rendes felmondása jogellenes, a felperes munkaviszonya az ítélet kihirdetésével szűnik meg.

A törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét a felperes keresetének összecszerúségére vonatkozóan hatályon kívül helyezi, az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítja.

A törvényszék a felperes másodfokú perköltségét 327.420,-Ft (azaz: háromszázhuszonhétezer-négyszázhusz forint) , az alperes másodfokú perköltségét 415.820,-Ft (azaz: négyszáztizenötezer-nyolcszázhusz forint) összegben állapítja meg.

A közbenső ítélettel szemben fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes kereseti kérelmét elutasította, és kötelezte 831.644,-Ft perköltség megfizetésére 15 (tizenöt) napon belül az alperes javára, 900.000,-Ft eljárási illeték megfizetésére az állam javára, továbbá 77.334,-Ft állam által előlegezett költséget a Tatabányai Törvényszék javára.

Az ítélettel szemben a törvényben nyitva álló határidőn belül a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és közbenső ítélet meghozatalát arra vonatkozóan, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, az anyagi igénye elbírálása körében az ítélet hatályon kívül helyezését kérte perköltségei megállapítása mellett. Bejelentette, nem áfa körbe tartozó jogalany.

Fellebbezésének indokolásában azt hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a szükséges körben lefolytatta, azonban a tényállást a bizonyítékok egyoldalú és okszerűtlen

mérlegelésével állapította meg, levont következtetései tévesek. Változatlanul vitatta, hogy a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos ügyek intézésére, továbbá a munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatos eljárásra A.J. adminisztratív igazgató nem volt jogosult „a perbe becsatolt megbízás” alapján. A.J. tanúkénti meghallgatása során tett nyilatkozata is ezt támasztja alá, aki következetesen a munkáltatói jogkör átruházásáról nyilatkozott. A felmondás aláírásából az derül ki, hogy A.J. nem a munkáltatói jogkört gyakorló képviselőjében, hanem az alperes munkáltatói jogkört gyakorló képviselőjének tekintette magát és nem J. S. meghatalmazottjának, képviselőjének. Ennek következménye, hogy az ügyvezető, mivel a felmondásával kapcsolatos munkáltatói jogkört minden korlátozás nélkül 2011. július 15. napján átruházta A.J.-re, 2011. július 18. napján nem járhatott el munkáltatói jogkör gyakorlójaként, tehát a csoportos létszámcsökkentésről szóló munkáltatói tájékoztatás aláírására a munkáltató képviselőjében nem volt jogosult.

Fellebbezése indokolásában változatlanul állította, hogy az alperes a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 94/B.§ (1) bekezdését, (3) bekezdését megsértette. Ennek alátámasztására csatolta dr. Cséffán József a Munka törvénykönyve magyarázatának ezzel kapcsolatos indokolását, mely szerint a hatályos szabályozás értelmében a konzultációs kötelezettség megsértésével közölt felmondás jogellenes. Az Mt. 94/B.§ (4) bekezdés b/ pontja is megsértésre került. Kiválasztási szempontként alperes az öntözőüzem és a kapcsolódó területen dolgozók körét jelölte meg. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt, hogy a felperesi munkakörnek csak kis részét képezte az öntözőüzemmel kapcsolatos tevékenység, tehát kizárólag egy részterület megszűnése nem eredményezheti a termelésigazgatói feladatkör megszűnését. Hangsúlyozta, munkakörét akár gyárigazgatóként, akár termelésigazgatóként határozzák meg, a munkáltató által meghatározott kiválasztási követelményeknek nem felelnek meg, ugyanis a munkakörnek csak mintegy 20-25%-át tette ki az öntözőüzem szervezése, irányítása.

Az Mt. 94/C.§ (1) bekezdés a/ pontjában foglaltak sérelmével kapcsolatban arra hivatkozott, hogy a létszámcsökkentésre irányuló munkáltatói döntés bejelentésekor, 2011. február 25. napján benyújtott adatlap 11. pontjában 5 főben jelölte meg alperes a vezető, irányító munkakörben érintett állománycsoportot, mint olyat, akiket érint a csoportos létszámleépítés. Ennek a döntésnek a tényleges módosítására nem került sor, függetlenül attól, hogy időközben módosító adatlapot is beadott az alperes. E körben hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság 2001. évi 50. sz. alatt közzétett eseti döntésére, melynek értelmében ha csoportos létszámcsökkentés esetén egyes munkakörök tekintetében a munkáltató maga határozza meg a létszámcsökkentés mértékét és ez az érintett munkavállaló jogviszonyának felmondással történő megszüntetése előtt megvalósult, ezt követően ugyanezen indokkal a létszám további csökkentése jogellenes.

Az elsőfokú bíróság ítéletében úgy foglalt állást, hogy a perben megalapozottan hivatkozott arra, hogy a munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése nem tartozik a csoportos létszámcsökkentés körébe az Mt. 94/C.§ (3) bekezdésének rendelkezéseire figyelemmel. Ezen megállapításból azonban az elsőfokú bíróság nem vonta le az okszerű jogi következtetést és így önmagának ellentmondó megállapítást tett.

Vitatta az elsőfokú bíróság ítéletének a felmondás okára vonatkozóan tett azon megállapítását, hogy az intézkedésben közölt felmondási ok valós és okszerű. Hivatkozott arra, a Legfelsőbb Bíróság több eseti döntésében megfogalmazta, hogy az átszervezésre alapított felmondás akkor helytálló, ha az átszervezés a munkavállaló szerződéses tényleges munkakörére kihat. A munkaviszony megszűnését követő állapotot bemutató szervezeti felépítés lényegében két új elemet tartalmazott, egy új vezetői szint (gyárvezető) beépítését, továbbá termelésvezetőként helyette G. H. került

feltüntetésre. Hangsúlyozta, az alperes az átszervezés körében az őt terhelő bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget a szervezeti felépítésről becsatolt szervezeti ábra és kimutatás közlésével. A csatolt iratok éppen azt támasztották alá, a termelési vezetői munkakör nem szűnt meg, ezt a munkakört az átszervezés nem érintette, a feladatokban az általa elvégzettekhez képest semmilyen változás nem állt be. Lényegében az öntödei tevékenység megszüntetésével kapcsolatos létszámleépítésen túl semmilyen érdemi átszervezésnek minősülő alperesi intézkedés nem történt. A perben meghallgatott tanúk vallomása is ezt a tényt támasztotta alá. Utalt arra is, hogy az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott a BH 2009. évi 158. sz. alatt közzétett eseti döntésben foglaltakra, ugyanis az új munkaköre önálló, szervezeti egységhez nem kapcsolódó munkakör volt, ezért fogalmilag kizárt, hogy a munkaköre azonos szervezeti egységen belül más alkalmazott munkavállaló munkakörébe kerüljön utalásra.

Fellebbezésében vitatta az elsőfokú bíróság ítéletének a rendeltetésellenes joggyakorlás körében elfoglalt álláspontját is. Hangsúlyozta, e körben a lefolytatott bizonyítási eljárás során beszerzett bizonyítékok alátámasztják, hogy a felmondására egy súlyos és szervezett visszaélés feltárásával összefüggésben került sor. Nem vitásan ezek a bizonyítékok csak közvetett bizonyítékok, de olyan logikailag zárt rendszert képeznek, amelyek alapján aggálytalanul levonható az a következtetés, hogy 2011. júniusára sok, a munkáltató gazdasági érdekkörét sértő információval rendelkezett, amelyek miatt személye az üzemben nem kívánatossá vált.

Az alperes a fellebbezési tárgyaláson szóban előterjesztett fellebbezési ellenkérelmében elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. A fellebbezési tárgyalás eredményeként másodlagosan, amennyiben a törvényszék G. H. vonatkozásában az átszervezés igazolását hiányosként értékeli, nem ellenezte az ítélet hatályon kívül helyezését tekintettel arra, hogy e körben bizonyítást indítványozna G. H.-nak a szervezeti struktúrában betöltött szerepére vonatkozóan született alperesi, illetve tulajdonosi döntések beszerzésére.

Hangsúlyozta, az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, a bizonyítékot okszerűen mérlegelve állapította meg, hogy az alperes a létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat megtartotta. Itt kívánt rámutatni arra, hogy az alperes a 2011. január 19. napján megtartott vezetői megbeszélésről feljegyzést készített (13.sz.irat melléklete), amelyben egyértelműen rögzítésre került, hogy a leépítés nem csak az öntési üzemet érinti, hanem a cég egészét. Itt került feltüntetésre az is, hogy a csoportos létszámleépítés várható befejezése 2011. augusztus vége. Hangsúlyozta azt is, a csoportos létszámcsökkentés során az időközben bekövetkezett adatmódosításokat beadta, nem csak a munkaügyi központnak, hanem az üzemi tanácsnak is megküldte, tehát szabályszegésről nem lehet szó. Hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság eseti döntésére (BH+2003/6/2009), amely eseti döntés szerint amennyiben a létszámcsökkentés megvalósult, az átszervezés vizsgálata szükségtelen. Kiemelte, az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást A.J. jogszerű eljárásával kapcsolatban, illetőleg a körben is, hogy a felperes a rendeltetésellenes joggyakorlás körében az őt terhelő bizonyítási kötelezettségének a széleskörű tanúbizonyítás ellenére sem tudott eleget tenni. Az átszervezésre vonatkozóan a tényállást szintén feltárta az elsőfokú bíróság, megindokolta, hogy G. H. nem tekinthető új munkavállalónak, ezért a termelésvezetői munkakört elláthatta. A fellebbezési eljárásban arra vonatkozóan nyilatkozatot tenni nem tudott, hogy G. H. milyen tulajdonosi, vagy alperesi intézkedés meghozatalát követően került a termelésvezetői munkakörbe.

A felperes fellebbezése megalapozott.

A törvényszék megállapította, az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, a tényállást pontosan, teljes körűen állapította meg, az abból levont jogi következtetésekkel a törvényszék azonban nem értett egyet.

A törvényszéknek a felperes fellebbezés alapján abban kellett állást foglalnia, hogy az Mt. 89.§-ában írt feltételeknek a munkáltatói intézkedés megfelelt-e, a felmondás indoka valós és okszerű volt-e, az alperesi munkáltatónál megvalósult-e az átszervezés, felperes munkakörét valóban megszüntették-e, e körben az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettségének eleget tett-e.

A felperes fellebbezését arra alapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatait nem az 1952. évi III. törvény (Pp.) 206.§ rendelkezéseinek megfelelően értékelte, ezért a fellebbezési eljárásban a másodfokú bíróság a bizonyítékokat felülmérlegelheti.

Következetes az ítélezési joggyakorlat, jogszabálysértés a Pp. 206.§ (1) bekezdés rendelkezése vonatkozásában csak akkor állapítható meg, ha az ítéletben megállapított tényállás a bizonyítás anyagától eltér, iratellenes, vagy a bíróság a bizonyítékok egybevetése és értékelése során okszerűtlen, logikai ellentmondást tartalmazó következtetésre jutott.

Nem volt vitatott, hogy jelen jogvitában az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy az általa közölt felmondás indokolása megfelel a valóságnak és az adott körülmények között a jogviszony megszüntetésének egyben okszerű indokát is jelentette. Az alperes rendes felmondásában indokolásként azt jelölte meg, hogy gazdálkodásának hatékonyabbá tétele érdekében átszervezést hajtott végre, ennek következtében a tulajdonos egyetértésével csoportos létszámleépítést rendelt el. Az elsőfokú bíróság az átszervezéshez kapcsolódóan helyesen foglalt állást abban, hogy az átszervezés és a csoportos létszámcsökkentés egymással összefüggő esemény, a csoportos létszámcsökkentés az átszervezés megvalósításának módja, vagyis elsődleges indok az átszervezés, amelynek következményeként alkalmazták a csoportos létszámleépítést.

Nem volt vitatott tényadat, hogy a munkáltató 2011. január 19. napján a vezetői értekezleten az öntöde bezárásának időpontját 2011. március 31. napjában határozták meg, mely időponttól kívánták a csoportos létszámleépítést megkezdeni. A feljegyzés tartalmazta azt is, hogy a leépítés nem csak az öntési üzemet érinti, hanem a cég egészét. A 2011. január 20-i szándéknyilatkozat, amely a munkaügyi központ részére is megküldésre került, már csak azt tartalmazza, hogy a vállalat öntödei részlege tartósan veszteségesen működik, a vállalat működése biztosítása érdekében a veszteséges üzemrész bezárására kényszerül, az érintett üzemrészen és a kapcsolódó területeken dolgozók foglalkoztatása a továbbiakban nem biztosítható, a létszámleépítés várhatóan 200 főt érint. Ebből következik, hogy a szándéknyilatkozat annyiban szűkebben jelöli meg az átszervezés keresztmetszetét, hogy az öntödét és az ehhez kapcsolódó munkaterületeket jelöli meg, mint azokat az üzemrészeket, amelyek érintettek az átszervezéssel és a csoportos létszámleépítéssel.

Ugyancsak nem vitatott tényadat, hogy a 2011. február 25-i, a döntést bejelentő adatlap a csoportos létszámleépítés paramétereit, ütemezését, az érintett létszámállomány csoportonkénti megoszlását tartalmazza.

A következetes és egységes bírói gyakorlat szerint amennyiben az alperes a felmondást átszervezésre alapította, vizsgálni kell, valóban megtörtént-e és milyen formában az átszervezés, és ha ilyen történt, az mennyiben érintette a felperes munkakörét. Önmagában az, hogy az alperes gazdasági megfontolásokból a feleslegessé vált dolgozótól meg kíván szabadulni, nem teszi jogszerűvé az alperes intézkedését.

Az alperes a felmondásban foglalt átszervezés valóságának és okszerűségének bizonyítására a Pp. 3.§ (3) bekezdésére vonatkozó részletes tájékoztatást követően szervezeti ábrákat csatolt, amelyből az első a csoportos létszámleépítés kezdő időpontjában mutatta be az alperesi munkáltató szervezeti struktúráját (50/A/5). Ezen a szervezeti ábrán azonos vezetői szinten helyezkedett el A.J. mint adminisztratív igazgató és a felperes mint termelési igazgató. A termelési igazgató irányítása alá tartozó területek a préskovácsüzem, öntöde, készregyártás, karbantartás, minőségbiztosítás, termelésstervezés, kaizen, biztonságtechnika. Alperes későbbiekben csatolta a 2011. december 7.-re vonatkozó, a szervezeti struktúrát mutató változatot (56/A/1), amely szervezeti struktúra értelmében megjelent egy új vezetői szint a gyárvezető M. E. személyében, G. H. mint termelésvezető. A termelésvezető irányítása alá tartozó területek a préskovácssor, a festősor, a minőségbiztosítás, a karbantartás, a termelésstervezés és a kaizen. Az alperes a per egy későbbi szakaszában csatolta a 2013. március 18-i állapotoknak megfelelő szervezeti ábrát, amelyen a vezetői szintek változatlanul gyárvezető, az adminisztratív igazgató és a termelésvezető. A termelési vezetőhöz tartozó területek a préskovácsüzem, a festőüzem, a minőségbiztosítás, karbantartás és a termelésstervezés került feltüntetésre.

A peres felek között a perben az nem volt vitatott, hogy az adott időszakokban milyen vezetői szintek voltak jelen az alperesi struktúrában, az sem volt vitatott, hogy a termelésvezetői szint változatlanul megmaradt a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően is, és az sem volt vitatott, hogy mely feladatok tartoztak ezen irányítási szint alá. A csatolt iratokból nem vitatható, hogy a termelési igazgatói szint elnevezésében termelésvezetőre változott, de a tevékenységek lényegében azonos tartalommal a termelésvezető alá tartoztak. Az alperes által megjelölt átszervezés a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján ténylegesen az öntödét és az ahhoz kapcsolódó területeken dolgozó munkaköröket érintette. A törvényszék azt hangsúlyozza, hogy az alperesi munkáltató a felmondást a felperes munkakörének átszervezés általi érintettségére alapította. Ugyanakkor a rendelkezésre álló iratokból az állapítható meg, hogy a termelésigazgatói munkakör feladataiban megmaradt, kizárólag nevében változott termelésvezetőre, és ez a vezetői szint annyiban módosult, hogy az öntödei tevékenység szűnt meg, amely csak kisebb részét tette ki a munkakörhöz tartozó feladatoknak. A törvényszék ezért azt állapította meg, hogy az alperes a perben nem bizonyította, hogy a felperes munkaköre megszűnt, nem bizonyította a feladatok átstrukturálódását, nem bizonyította a felperes munkaköri feladatit érintő hatásköri és feladat átcsoportosításokat és azt sem, hogy nincs olyan munkakör az alperesnél, amely megfelelné a felperes által ellátott munkakörnek, vagyis az megszűnt volna. Önmagában az, hogy a kirendeléssel eljáró G. H. ezen tevékenység elvégzését átvette, nem indokolja, hogy felperes munkájára miért nincs szükség akkor, amikor a termelésvezetői feladatok lényegében érintetlenül megmaradtak az öntödei tevékenység kivételével. Ebből következően nem lehetett a csoportos létszámleépítéssel érintett átszervezés a felmondás indoka, mivel felperes munkaköre megmaradt. Ezt támasztják alá egyébként a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos dokumentumok is. Sem a 2011. január 19.-i feljegyzés, sem a 2011. január 20-i szándéknyilatkozat, sem a 2011. február 25.-i döntést tartalmazó adatlap nem utal arra, hogy a csoportos létszámleépítés az elrendelésekor a termelésvezetői munkakört érintette volna. A felperes előadása, továbbá a tanúk nyilatkozatai is azt támasztják alá, hogy felperes a csoportos létszámleépítés szervezésében, folyamatában vezetőként aktívan részt vett annak ütemezésében, kidolgozásában egyaránt.

Az Mt. 89.§ (2) bekezdés rendelkezése értelmében az átszervezésre alapított felmondás akkor helytálló, ha az átszervezés bizonyítottan a munkavállaló szerződéses munkakörét érinti. Jelen esetben nem állapítható meg, hogy az átszervezés felperes munkakörét megszüntette volna, a munkakört az átszervezés csak annyiban érintette, hogy az öntödei tevékenység, mint veszteséges

terület felszámolásra került. A felmondásban írtak valósága és okszerűsége az eljárás során bizonyítást nem nyert. Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat a Pp. 206.§ (1) bekezdése alapján okszerűtlenül értékelte, a lefolytatott bizonyítási eljárás során nem volt megállapítható, hogy az alperes átszervezésre alapított felmondása helytálló. Mindezekből következően az elsőfokú bíróság ítéletének a felmondás jogszerűségével kapcsolatban meghozott döntése jogszabálysértő, ezért a törvényszék azt a Pp. 253.§ (2) bekezdés rendelkezései alapján megváltoztatta, a jogellenességre vonatkozóan a Pp.213.§ (3) bekezdése alapján közbenső ítélettel határozott, illetőleg a felperes által kért összecszerúségi kereset körében a Pp. 252.§ (3) bekezdése alapján az ítéletet hatályon kívül helyezte, új eljárás lefolytatására és újabb határozat hozatalára utasította az elsőfokú bíróságot.

A törvényszék a felmondásnak a csoportos létszámleépítésre irányuló további indokával nem foglalkozott azon következetes ítélezési gyakorlatra figyelemmel, hogy több felmondási indok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyul valónak, azonban a bebizonyosodott ok jogszerű indokaként szolgálhat a felmondásnak.

A törvényszék a felperes fellebbezéséhez kapcsolódóan arra utal ezeket meghaladóan, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás körében az elsőfokú bíróság által elfoglalt jogi álláspontot osztotta maradéktalanul, azt kiegészíteni nem kívánja.

A törvényszék a Pp. 252.§ (4) bekezdése alapján – a hatályon kívül helyezésre figyelemmel – csupán megállapította a peres felek másodfokú eljárásban felmerült perköltségét, annak viselése tárgyában az elsőfokú bíróság határoz.

Tatabánya, 2014. február 18.

dr. Bartus Erika
a tanács elnöke

Zemplényiné dr. Tamás Mária
előadó bíró

dr. Musitz Gábor
bíró