

A Kúria a dr. Gally Mihály ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Bélik Mihály ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 8.M.576/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.132/2013/7. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2015. március 18. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.132/2013/7. számú közbenső ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.576/2011/65. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 400.000 (négy százezer) forint és 108.000 (egyszáznyolcezer) forint áfa együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 1.212.900 (egymillió-kettőszáztizenkettőezer-kilencszáz) forint fellebbezési és 1.516.130 (egymillió-ötszázttizenhatezer-egyszázharminc) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes 2009. szeptember 28-ától határozatlan időtartamú munkaviszonyban állt az alperessel, illetve annak jogelődjével termelési igazgató munkakörben. Fellebbezte a munkáltatói jogkört az ügyvezető igazgató gyakorolta.

Az alperes 2010-től kezdődően felméréseket végzett és megállapította, hogy az öntödei üzembrész veszteséges, ezért elhatározta az átszervezést, csoportos létszámcsökkentést, amely az öntödei, valamint a kapcsolódó területekre vonatkozott.

Az alperes 2011. január 20-án kelt szándéknyilatkozatában tájékoztatta az üzemi tanácsot a csoportos létszámcsökkentésről, a konzultációt A.J. folytatta le. A 2011. január 20-án kelt szándéknyilatkozat szerint a vállalat a hosszú, távú működése érdekében a veszteséges üzembrész bezárására kényszerül, ezért itt és a kapcsolódó területeken dolgozók foglalkoztatása a továbbiakban nem biztosítható. A létszámleépítés várhatóan 200 főt érint.

A munkaügyi kirendeltség irányában A.J. adminisztratív igazgató járt el. Az ide benyújtott 2011. február 25-ei adatlap szerint a létszámleépítés várható üteme: 2011. február 28-án 156 fő, 2011. március 9-én 7 fő, 2011. május 2-án 12 fő, 2011. július 1-jén 4 fő, GYES lejártát követően 8 fő.

G.H. 2011. január 1-jétől az O.F. KG. alkalmazásában kiküldetésre került az alpereshez minőségbiztosítási menedzserként. A létszámcsökkentést követően termelésvezető volt úgy, hogy az alperessel nem állt munkaviszonyban. A termelésvezető alá tartozott

a préskovács üzem, festő üzem, minőségbiztosítás, karbantartás és termelés tervezés terület. G.H.-val egy szinten helyezkedett el A.J. adminisztratív igazgató, aki felelt a raktárért, készáru raktárért, informatikáért, beszerzésért, személyi ügyekért, és a pénzügyekért.

Az ügyvezető, J.S. 2011. július 15-én megbízást adott A.J. részére, hogy helyette és nevében korlátozás nélkül gyakorolja a felperessel kapcsolatos munkáltatói jogkört. 2011. július 19-én tájékoztatták a felperest arról, hogy munkaviszonyát csoportos létszámleépítés keretében meg fogják szüntetni. A tájékoztatót J.S. írta alá. Az alperes 2011. július 15-én elektronikus úton, majd július 18-án postai kézbesítéssel megküldte az adatlapot az illetékes munkaügyi kirendeltség felé, amely szerint SZ.Z. is érintett a csoportos létszámleépítésben. A tájékoztatást követő 30 nap eltelte után a rendes felmondás közlésre került, amelyet A.J. adminisztratív igazgató írt alá.

A rendes felmondás szerint „a munkáltató termelésének és gazdálkodásának hatékonyabbá tétele érdekében átszervezést hajtott végre, így a továbbiakban az Ön részére munkát biztosítani nem tud. Ennek következtében az O.F.H.. vezetése a tulajdonos egyetértésével csoportos létszámleépítést rendelt el, melyről a munkáltató 2011. július 18. napon tájékoztatta a munkavállalót”.

Az elsőfokú bíróság ítéletében elsődlegesen a munkáltatói jogkör gyakorlást vizsgálta, és megállapította, hogy J.S. ügyvezető a munkáltatói jogkört nem átruházta, hanem képviseleti jogot biztosított A.J. részére. Az ügyvezető jogosultsága nem szűnt meg ezen „megbízással”. A.J. eljárása a munkaügyi kirendeltség felé jogszerűen történt, és jogosult volt eljárni az üzemi tanáccsal szemben is.

Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2011. júliusában közölt tájékoztatóval érintett munkavállalói kör már nem tartozik kötelezően az Mt. 94/A. § c) pontja alá, mivel 30 napos időszakon belül legalább 30 munkavállaló munkaviszonya nem került megszüntetésre. Rögzíthető, hogy a második ütem a 2011. március 9-ei tájékoztatón, a harmadik ütem a 2011. május 2-ai tájékoztatón alapul, a két ütem között pedig több mint 30 nap telt el, továbbá a csoportos létszámleépítés harmadik ütemétől kezdve elküldött munkavállalói létszám sem éri el a 30 főt, ütemenként az összeszámitás szabályaival együtt sem. A munkáltató tehát csoportos létszámcsökkentésről döntött, ugyanakkor a számadatok alapján ez nem minősülhet az Mt. 94/A. § (1) bekezdés c) pontjában megjelölteknek. Önmagában attól, hogy a munkáltatói intézkedés nem minősül ilyennek, nem tekinthető jogellenesnek, különös figyelemmel a törvényhez fűzött miniszteri indoklásra.

A bíróság munkáltatói döntésnek tekintette a formanyomtatványon szereplő adatokat, információkat. Amikor az alperes módosítást jelentett be, az az eredeti tartalom megváltozásának tekintendő, ezért nincs jelentősége annak, hogy az alperes az eredeti döntésben hány vezető foglalkozási állományú munkavállaló jogviszonyát

kívánta megszüntetni.

A bíróság az Mt. 94/B. § (2) bekezdésében foglaltak alapján arra utalt, hogy a felperes sem tekintette az átlagkereseti adat hiányát a rendes felmondás jogellenességét megalapozó körülménynek, mint ahogy nem is az.

A csoportos létszámcsökkentést megelőző, azzal egyidejűleg készült alperesi nyilatkozatokból megállapítható, hogy nemcsak az öntödében, hanem a kapcsolódó területeken dolgozók foglalkoztatása sem biztosítható a veszteséges üzemrészen túlmenően. Az Mt. 94/B. §-a alapján a konzultáció során a munkáltatónak közölnie kell a munkavállalók képviselőivel a kiválasztás szempontjait. Az alperes ezt megtette, ez az öntő üzem bezárásával érintett munkakörökben dolgozó munkatársakra vonatkozott. A kiválasztás szempontjait az alperes megtartotta, és azok egyébként sem kerültek a megállapodásban rögzítésre.

A peres felek külön hivatkoztak az átszervezés valóságára és okszerűségére. A bíróság e körben kifejtette, hogy az átszervezés megvalósításához a munkáltató csoportos létszámcsökkentést hajtott végre, az átszervezés, és a csoportos létszámcsökkentés egymással összefüggő események. A rendes felmondás indokolásában az „ennek következtében” nem időbeni sorrendet takar, az átszervezés és a csoportos létszámcsökkentés időben egybeesik, a csoportos létszámcsökkentés az átszervezés megvalósulásának módja.

Az irányadó ítélkezési gyakorlat szerint akkor minősülne jogellenesnek a felperes munkaviszonyának megszüntetése, amennyiben az alperes új munkavállalót alkalmazott volna. Nem tekinthető ilyennek azonban, amennyiben a munkáltató már meglévő munkavállalót bíz meg az elküldött munkavállaló feladatainak elvégzésével (BH.2002.114.).

A felperes hivatkozott arra, hogy a rendes felmondásra azért került sor a munkáltató részéről, mert megromlott a kapcsolata a vezetőséggel. Ezt azonban nem bizonyította, az általa előadottak ítéleti bizonyossággal nem voltak megállapíthatóak. Az a tény, hogy az alperes a felperest 2011. márciusában német nyelvtanfolyamra küldte, utóbb jogviszonyát megszüntette, nem bizonyítja a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértését. Lehetséges, hogy az alperesnek ebben az időpontban még más tervei voltak, amelyek az átszervezés folyamata alatt megváltoztak.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.132/2013/7. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes 2011. augusztus 18-án kelt rendes felmondása jogellenes, a felperes munkaviszonya az ítélet kihirdetésével szűnik meg. Az elsőfokú bíróság ítéletét a felperes keresetének összeegyeztethetőségére vonatkozóan hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A felek másodfokú perköltségét megállapította.

A másodfokú bíróság közbenső ítélete szerint az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az átszervezés és a csoportos

létszámcsökkentés egymással összefüggő esemény, a létszámcsökkentés az átszervezés megvalósulásának módja, vagyis elsődleges indok az átszervezés, amelynek következményeként alkalmazták a csoportos létszámleépítést.

Nem volt vitatott, hogy a munkáltató 2011. január 19-én a vezetői értekezleten az öntöde bezárásának időpontját 2011. március 31-ében határozta meg, amely időponttól a csoportos létszámleépítést kezdeni kívánták. A 2011. január 20-ai szándéknyilatkozat, amely a munkaügyi központ részére is megküldésre került, már csak azt tartalmazza, hogy a vállalat öntödei részlege tartósan veszteségesen működik, ennek bezárására kényszerülnek, 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 intézkedéssel.

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

A peres felek között nem volt vitatott, hogy az adott időszakban milyen vezetői szintek voltak a munkáltató struktúrájában, és az sem, hogy a termelésvezetői szint változatlanul megmaradt a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően is. Az sem volt vitatott, hogy mely feladatok tartoztak ezen irányítási szinthez.

Az alperes által megjelölt átszervezés a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján ténylegesen az öntödét és az ahhoz kapcsolódó területeken dolgozó munkaköröket érintette. A másodfokú bíróság azt hangsúlyozta, hogy a munkáltató a felmondást a felperes munkakörének átszervezés miatti érintettségére alapította. Ugyanakkor a rendelkezésre álló iratokból az állapítható meg, hogy a termelésigazgatói munkakörhöz tartozó feladatok megmaradtak, kizárólag elnevezése 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.

Az alperes a perben nem bizonyította, hogy a felperes munkaköre megszűnt, nem igazolta a feladatok átstrukturálódását, a felperes munkaköri tevékenységét érintő hatásköri átcsoportosításokat, és azt sem, hogy nincs olyan munkakör az alperesnél, amely megfelelne a felperes által ellátott munkakörnek, vagyis az megszűnt volna. Önmagában az, hogy a kirendeléssel eljáró G.H. ezen tevékenység elvégzését átvette, nem indokolja, hogy a felperes munkájára miért nincs szükség akkor, amikor a termelésvezetői feladatok lényegében érintetlenül megmaradtak az öntödei tevékenység kivételével. Nem

lehetett a csoportos létszámleépítéssel érintett átszervezés a felmondás indoka, mivel a felperes munkaköre megmaradt.

A másodfokú bíróság a felmondásnak a csoportos létszámleépítésre irányuló további indokával nem foglalkozott azon következetes ítélkezési 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 másodfokú bíróság utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltakkal maradéktalanul egyetértett a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapíthatóságának hiányát illetően.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős közbenső ítélet „megváltoztatását”, és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett. Jogszabálysértésként a Pp. 206. §-ának (1) és (2) bekezdésére, valamint az Mt. 89. §-ának (2) bekezdésében foglaltakra hivatkozott.

A felülvizsgálati érvelés szerint a másodfokú bíróság döntésének indokolásából megállapíthatóan kizárólag azt mérlegelte, hogy az alperes által alkalmazott létszámcsökkentésre és átszervezésre alapított felmondás helytálló volt-e, és arra a meggyőződésre jutott, hogy a munkáltató nem tudta bizonyítani, miszerint az átszervezés a felperes munkakörét megszüntette volna.

A 2011. január 19-én tartott vezetői megbeszélésről készült feljegyzés szerint a leépítés nemcsak az öntési üzemet érinti, hanem a cég egészét, mert szükséges és elengedhetetlen az átszervezés, valamint a potenciális veszteségforrások felszámolása. Ennek megfelelően a csoportos létszámleépítés várható befejezését 2011. augusztus végében határozták meg.

Az átszervezés bizonyítása körében a másodfokú bíróság nem értékelte N.G. vallomását, amely szerint „visszavonni úgy tudtunk a csoportos létszámleépítés során felmondásokat, hogy az öntödei üzem leépítésével egyidejűleg, illetőleg azzal párhuzamosan a prés-kovács üzem termelése bővült, és akit tudtunk, áttettünk”.

Az elsőfokú bíróság értékelte helytállóan indokolásában azt a tényt - amelyet a felperes is elismert -, hogy az öntödei tevékenység megszűnése 20-25 %-kal csökkentette a feladatkörét. A másodfokú bíróság is megállapította, hogy a felperes vezetői szintjén az öntödei tevékenység szűnt meg, így megalapozatlanul helyezkedett arra az álláspontra, hogy a termelésvezetői feladatok lényegében érintetlenül maradtak.

A felperes maga sem állította, hogy a csoportos létszámleépítés során az alperes új dolgozókat vett volna fel. Az új szervezeti struktúrába G.H., a prés-kovács technológia szakértője került termelésvezetőként kijelölésre.

A másodfokú bíróság megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az öntödei tevékenység megszüntetésével kapcsolatos létszámleépítésen túl semmilyen érdemi átszervezésnek minősülő alperesi intézkedés nem történt. A felperes sem vitatta, és a perben meghallgatott

valamennyi tanú nyilatkozott arról, hogy az átszervezés és a létszámleépítés megtörtént, 2011. nyarán a gépek T.-ba kerültek, így ez valós oknak tekinthető. Az alperes az átszervezés megvalósításához csoportos létszámcsökkentést hajtott végre, tehát ezek egymással összefüggő események voltak. Az irányadó ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató maga jogosult eldönteni, hogy csoportos létszámcsökkentés keretében mely munkavállalója jogviszonyát szünteti meg. Az alperes közölte a létszámleépítés során a kiválasztás szempontjait, ez az öntő üzem bezárásával érintett munkakörökre vonatkozott, amely megszűnése miatt a felperes munkamennyisége általa is elismerten lényegesen csökkent. Az átszervezés célszerűségének vizsgálata a munkaügyi jogvita keretein kívül esik. G.H. már 2009-ben az alperes társaságnál tevékenykedett, és a munkája ezt követően csak bővült. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős közbenső ítélet hatályában fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A Kúria a jogerős közbenső ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül, a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelemmel nem élt [Pp. 275. § (2) bekezdés].

A felülvizsgálati kérelem önálló jogorvoslati kérelem. Abban a törvény értelmében pontosan meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 272. § (2) bekezdés]. A Kúria ezért a felülvizsgálati kérelemnek csak azt a részét bírálhatta el, amely a jogszabályoknak megfelel, így a vizsgálódási körébe csak a jogszabálysértés megjelölésével alátámasztott előadást, vagyis az Mt. 89. § (2) bekezdése, és a Pp. 206. § rendelkezéseinek megsértését vonhatta.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint az alperes 2011. január 20-án kelt szándéknyilatkozatában tájékoztatta az üzemi tanácsot a csoportos létszámcsökkentésről, amelyet az öntödei üzembrész veszteséges termelése tett indokolttá. A felperes maga sem vitatta, hogy az átszervezés és a nagyszámú elbocsátás az öntödei üzembrész bezárása és a gépek elszállítása 2011. szeptemberével bezárólag megvalósult. Nem vitatott, hogy a felperes feladatai részben az öntő üzemhez kapcsolódtak.

Az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást, amikor azt rögzítették, hogy a felmondásban szereplő átszervezés megvalósult, a végrehajtásának volt egyik módja a csoportos létszámcsökkentés. Az alperes szervezeti ábrával is igazolta - amit a felperes nem vitatott -, hogy a rendes felmondásban hivatkozott átszervezés megvalósult.

Következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy átszervezésen nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatást, hanem a korábbi feladatelosztás módosulását is érteni kell

(Mfv.I.10.547/2005.). Az adott munkakörhöz tartozó feladatok más módon való ellátása, illetve szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést (Mfv.I.10.213/2002.).

Tévesen hivatkozott arra a jogerős közbenső ítélet, hogy az alperes bizonyította, miszerint G.H. a területet átvette, ez azonban nem igazolja, hogy a felperes tevékenységére miért nincs a továbbiakban szükség. Ezzel szemben bizonyított az öntödei részleg bezárása, a jelentős mértékű létszámleépítés, a tevékenység szűkülése, amely érintette a felperes munkakörét.

A felperes feladatait szétosztották, az, hogy G.H. került termelésvezetőként megjelölésre, munka szervezésébe tartozó kérdés, amelynek jogszerűségét a bíróságok nem vizsgálhatták. A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy a megváltozott szervezeten belül kivel és milyen módon láttatja el a tevékenységet, így a vezetői feladatokat is (Mfv.II.10.161/2009.).

A termelésigazgatói munkakör nemcsak elnevezésében változott termelésvezetőre, hanem a gazdasági szükségszerűségnek megfelelően az ellátandó tevékenységek köre is módosult, a felperes maga sem vitatta, hogy ez érintette a korábbi tevékenységi körét is.

A bizonyított átszervezés és létszámleépítés a munkáltatói rendes felmondás jogszerű indokának minősül, ezért az elsőfokú bíróság döntött helyesen, amikor a munkáltató intézkedését nem találta jogsértőnek [Mt. 89. § (2) bekezdés].

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

A felperes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget köteles fizetni a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján.

A felperes illetékviselési kötelezettsége a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (2) bekezdésén alapul.

Budapest, 2015. március 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 hitelül:

Nné

tisztviselő