

A Kúria dr. Tamás Ildikó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Szűcs Péter ügyvéd) által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 6.M.737/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.121/2014/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

i t é l e t e t :

A Kúria a Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.121/2014/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint és 2700 (kettőezer-hétszáz) forint ÁFA felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2009. október 1-jén létesített munkaviszonyt az alperes jogelődjével liftkezelő munkakör ellátására. A munkáltató az 1994. február 6-ától fennálló közalkalmazotti jogviszonyát nála eltöltött munkaviszonyként ismerte el. A munkavállaló a munkáltató által meghatározott műszakbeosztás szerint a s.-i úti kórházban lévő telephelyén végezte tevékenységét. Az alperesi jogelőd 2009. december 31-én kelt intézkedésével 152 nap felmondási idő biztosításával rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Intézkedését azzal indokolta, hogy a munkavállalót a munkarend átszervezése miatt a továbbiakban nem áll módjában foglalkoztatni. A munkavállaló a megszüntető intézkedést 2010. január 17-én vette át. A felperessel azonos munkakörben dolgozó liftkezelők munkaviszonya nem szűnt meg, 2010. február 1-jétől a ... Nonprofit Zrt. munkáltatóhoz kerültek és dolgoztak tovább. A

felperes az intézkedést sérelmezve keresetet nyújtott be, melyben vitatta a felmondási indok valóságát és okszerűségét, és kifogásolta, hogy a munkakörében helyette később más munkavállalót vettek fel és alkalmaztak.

Az alperes a kereset elutasítását, és a felperes költségekben való marasztalását kérte.

A Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.737/2013/4. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította.

Indokolásában kifejtette, hogy a munkáltató mérlegelési körébe tartozik az, hogy a munkafeladatok ellátását miként oldja meg, a munka szervezetét és ennek során a létszámot csökkentheti, és a munkafeladatok átadására, kiszervezésére is sor kerülhet. Ezek a munkaügyi perben nem vitathatók. A munkáltató 2009. december 10-én javaslatot készített a liftkezelők munkarendjének 2010. január 1-jével történő átszervezésére, és ez alapján jött létre az alperesi jogelőd és a ... Nonprofit Zrt. között az a megállapodás, amely alapján a munkáltató 2010. február 1-jével átadta egyéb területek mellett a háttérszolgáltatás munkafadatait, és az azt végző munkavállalókat is. A liftkezelők munkarendjének átszervezése létszámcsökkentéssel járt együtt, így a felmondás jogszerű volt.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.121/2014/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta. Megállapította, hogy a 2009. december 31-én kelt rendes felmondás jogellenessége folytán a felperes munkaviszonya az alperesnél az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Kötelezte az alperest 1.703.430 forint elmaradt munkabér és 2012. június 3-ától járó késedelmi kamata, valamint 8 havi átalány kártérítés címén 654.800 forint megfizetésére, egyebekben a felperes keresetét elutasította.

A másodfokú bíróság kiegészítette az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást. Rögzítette, hogy az alperesnél nem munkarendváltozás történt, hanem munkakör átszervezés valósult meg, továbbá megállapította a felperes átlagkeresetének mértékét, illetve azt, hogy mennyi volt a felperes időközben megtérült jövedelme. Ez alapján megállapította, hogy az alperes jogelődje által kiadott felmondás indoka nem volt valós, az alperesnél nem munkarend átszervezés valósult meg, hanem a munkakörök összevonása. A munkáltató az önálló liftkezelői munkaköröket megszüntette a sóstói úti kórházban, és átmeneti időre liftkezelőket sem alkalmazott. A jogelőd által kiadott felmondás nem felelt meg a világos indokolás követelményének sem, a felmondás konkrét tényre, körülményre nem utalt, az nem derült ki az intézkedésből, így az nem felelt meg a jogszabályoknak, ezért a másodfokú bíróság az Mt. 100. §-ában foglalt jogkövetkezmények alkalmazásáról döntött.

A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú ítéletet helyezze hatályon kívül, és az elsőfokú bíróság ítéletét „hatályában tartsa fenn”, valamint marasztalja a felperest a perköltségben, mivel a jogerős ítélet sérti a Pp. 206. §-a rendelkezéseit, továbbá a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 89. és 100. §-ait.

Álláspontja szerint a felmondás indokolása ellentmondásos, mivel ha egy indokolás közhelyszerű és abból nem derül ki, hogy konkrétan mely tényeken, körülményeken alapult az intézkedés, akkor a felmondási ok valótlanságának a megállapítása már fogalmilag kizárt. Álláspontja szerint a felperessel közölt felmondás indokolása mindenben megfelelt a világosság követelményének, annak oka a munkarend megváltozása volt. A felmondási ok valósága körében ezt követően azt kellett volna vizsgálni, hogy a munkarendváltozásból kifolyólag a felperes munkájára szükség volt-e a továbbiakban vagy sem. A másodfokú ítélettel szemben az elsőfokú bíróság helytállóan utalt arra, hogy a műszaki osztályvezető 2009. december 10-i kezdeményezésére átszervezésre került a liftkezelők munkarendje, amely érintette a felperes munkakörét is. Tévesen utalt a másodfokú bíróság arra, hogy a liftkezelői munkakörök a beteghordó és ételhordó munkakörökkel került összevonásra, erre az adott esetben nem került sor.

Mindezekből következik, hogy a munkarendváltozás a felmondás valós oka volt, az átszervezésnek volt tekinthető, amely a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok csoportjába tartozik. A felperes foglalkoztatására a továbbiakban emiatt nem volt szükség.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, is marasztalja az alperest a költségekben. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság ítélete jogszerű volt, a felmondás indoka nem volt világos, nem tudhatta meg abból, hogy miért nincs lehetőség a továbbfoglalkoztatására.

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

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem alapos.

Helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy az Mt. 87. § (1) bekezdés b) pontja alapján az alperes rendes felmondással megszüntethette a felperes munkaviszonyát, amelyet az Mt. 89. § (2) bekezdése alapján köteles volt megindokolni. Ez az indok az Mt. 89. § (3) bekezdése szerint csak a munkavállaló képességével, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett. Az Mt. 89. § (2) bekezdése

szerint vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kellett bizonyítania.

Helytállóan hivatkozott az alperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy ugyanazon felmondási indok tekintetében nem lehet megállapítani azt, hogy az nem volt világos, illetve valós, a világosság hiányában annak valóságtartalma nem vizsgálható.

A perbeli esetben az alperes a felmondás indokát abban jelölte meg, hogy a munkáltatónál a munkarend átszervezésre került.

A munkarend a munkaidő megszervezésének alapvető jogintézménye, amely a munkaidő-beosztás szabályait írja elő. A munkáltató a munkaidő beosztását a munkarend által előírt szabályok szerint készítheti el, ennek alapján került sor az adott munkavállaló konkrét munkaidő-beosztásának meghatározására.

A munkáltató a felmondás indokaként a munkarend átszervezésére hivatkozott, mindez az indok azonban nem felelt meg az okszerűség követelményének. A felmondás indoka akkor tekinthető okszerűnek, ha abból megalapozottan lehet arra következtetni, hogy az adott munkáltatónál a munkavállaló munkájára a továbbiakban miért nincs szükség. Nem elegendő tehát a felmondáskor egyébként tényszerűen fennálló indok, ha abból ilyen következtetés nem vonható le.

Abból a tényből, hogy a munkáltató a jogszabályban biztosított lehetőségével élve módosította a munkarendet, még nem vonható le az a következtetés, hogy a felperes foglalkoztatására ebből adódóan a továbbiakban nem lesz szükség.

Mindezekből megállapítható, hogy az alperes által közölt felmondási indok – amely utóbb nem volt kiegészíthető – nem tartalmazott olyan tény, körülményt, amely okszerűen vezethetett volna a felperes munkaviszonya megszüntetésére [Mt. 89. § (2) bekezdés]. Érdemben helytállóan döntött a másodfokú bíróság, amikor azt állapította meg, hogy jogszabályba ütközött az alperes munkaviszonyt megszüntető intézkedése, és ezért az Mt. 100. §-ában foglalt jogkövetkezményeket alkalmazta.

A Kúria erre tekintettel a jogerős ítéletet jogszabálysértés hiányában a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján – részben eltérő indokolással – hatályában fenntartotta.

A pereszes alperes a Pp. 78. §-a alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költséget.

Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján az alperest megillető illetékmentességre figyelemmel

*a felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet
14. §-a alapján az állam viseli.*

Budapest, 2015. április 29.

*Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr.
Csernay Krisztina s.k. bíró*

A kiadmány hiteléül:

bírószági tisztviselő