

A Kúria a Könyvesné dr. Tóth Beáta ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Huszár Márk ügyvéd által képviselt I.r., dr. Huszárné dr. Gyarmati Ágnes ügyvéd által képviselt II.r. alperesek ellen munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 11.M.1675/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.23.147/2013/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperesek által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.23.147/2013/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az I.r. alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget. Amennyiben a felülvizsgálati eljárás költsége az I.r. alperes vagyonából nem hajtható be, úgy ezen összeg megfizetésére a II.r. alperes köteles. Kötelezi az I.r. alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 140.060 (egyszáznegyvenezer-hatvan) forint felülvizsgálati eljárási illetéket. Amennyiben ez az I.r. alperestől nem hajtható be, annak megfizetésére a II.r. alperes köteles.

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 Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 11.M.1675/2010/19. számú ítéletével megállapította, hogy az I.r. alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Kötelezte, hogy fizessen meg a felperesnek 774.783 forintot, ebből 541.347 forintnak 2012. március 2-ától a kifizetés napjáig járó kamatát. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az I.r. alperest, hogy fizessen meg a felperesnek perköltséget, valamint az államnak előlegezett költséget. A felperest terhelő előlegezett költséget az állam viseli. Az ítélet szerint a II.r. felperes fizetési kötelezettsége abban az esetben áll fenn, ha a marasztalás összege az I.r. alperes vagyonából nem hajtható be. Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes faipari szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik, az alperesnél lapszabász munkakörben került foglalkoztatásra havi bruttó 120.000 forint munkabér mellett.

A lapszabász munkakörhöz szakképzettségre nem volt szükség, ezen betanulás alapján ellátható tevékenységre az alperes 3 munkavállalót foglalkoztatott. Az ő feladatkörükbe tartozott a bútorlapok méretre vágása, azok élzárása, mozgatása, valamint a

vevők kiszolgálása. A felperes a munkaviszony fennállása alatt targoncavezető tanfolyamot végzett, melynek költségét az alperes fedezte, így a megállapodásuk alapján a felperes munkakörébe tartozott a targonca kezelése, az azzal való munkavégzés.

A felperes 2009. év végén felhívta a II.r. alperes figyelmét arra, hogy az eladásból megmaradt ajtófrontokhoz bútort lehetne összeszerelni, amit az alperes értékesíthet. A felperes ekkor egy konyhabútort a II.r. alperes felkérésére elkészített, 2010. évben pedig azt a munkáltató eladta.

Ezt követően a II.r. alperes utasította a felperest, hogy a többi ajtófronthoz is készítse el a konyhabútort. A munkavállaló akkor tájékoztatta arról, hogy ez a feladat nem tartozik a munkakörébe, azonban külön díjazás ellenében ezt a tevékenységet elvégzi. A II.r. alperes felhívta a felperes figyelmét arra, hogy kötelessége teljesíteni az utasítást, ezért külön díjazásra nem jogosult. A felperes 2010. május 24-étől szeptember 1-jéig keresőképtelen volt, majd a táppénzes időszak lejártát követően a II.r. alperes ismételten a konyhaszekrény összeszerelésére utasította. A felperes továbbra is fenntartotta azon álláspontját, hogy ezért a munkáért külön juttatásra jogosult.

Az alperes 2010. szeptember 13-án a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette. Ennek indokolása szerint a munkáját, feladatait hibásan végezte, illetve nem teljesítette, a munkáltató utasításait nem megengedhető stílusban véleményezte, és többszöri szóbeli figyelmeztetés ellenére a 2010. szeptember hónapban kiadott, és a munkakörébe tartozó feladatokat nem végezte el, illetve azt nem hivatalos pénzbeli ellentételezéstől tette függővé, amellyel sértette a munkáltató gazdasági érdekeit. Az alperes a figyelmeztetésben felhívta a felperes figyelmét, hogy az esetleges jövőbeni szerződésszegő, jogszabálysértő magatartása a munkaviszonyának rendes, illetve rendkívüli felmondással történő megszüntetését vonhatja maga után.

A felperes az írásbeli figyelmeztetést követően sem készítette el a konyhabútorokat.

Az alperes 2010. december 1-jén kelt rendes felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása elsődlegesen tartalmazta a munkaszerződésre hivatkozást, valamint az 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.) 3. §-ának (1) és (5) bekezdésére utalást, továbbá a 103. § (1) bekezdés b) és c) pontját, valamint a 104. § (1) bekezdését. Ezt követően rögzítette, hogy a felperes munkáját, feladatait, illetve a munkáltató utasításait többszöri szóbeli, majd ezt követő írásbeli figyelmeztetés ellenére rendszeresen késve, hibásan, illetve egyáltalán nem teljesítette.

„A munkáltató utasításainak - többszöri szóbeli, majd ezt követő írásbeli figyelmeztetése ellenére - több alkalommal a munkahelyen nem megengedhető stílusban ellentmondott, feladata teljesítését többszöri munkáltatói felszólítás ellenére sem volt hajlandó megkezdeni, azt más kollégájára kívánta áthárítani, ezen utasítások teljesítését külön díjazáshoz kötötte, ezzel lényegileg a

munkáltatóját „zsarolta”.

Feladatainak, valamint a munkáltató utasításainak nemteljesítésével más, a személyével együtt utasított munkatársára jelentős többletterhet rótt, munkatársának a munka elvégzésében való együttműködésre, illetve segítségre vonatkozó kérését teljes mértékben elutasította.

Fent megfogalmazott, valamint azon magatartásával, hogy többszöri szóbeli figyelmeztetést követően a munkáltató írásbeli figyelmeztetését a mai napig nem volt hajlandó átvenni, a munkáltatója helytelen megítélésére alkalmas módon járt el, a társaságnál kialakult munkafegyelmet jelentős mértékben rongálta, valamint a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteteti, illetve veszélyeztette, ezzel a munkaviszonyának fenntartását lehetetlenné tette.

Tájékoztatom továbbá, hogy a fent írottak mellett a munkaviszonya rendes felmondással történő megszüntetésének okát képezi továbbá, hogy társaságunk a B.B.K.B.T. Ön munkavégzésének helyén É., B. u. alatt üzemeltetett boltjában a bekövetkezett negatív gazdasági körülmények okán, illetve eredményeképpen azt a kényszerű döntést kellett meghozni, hogy a társaság dolgozói létszámát csökkenti.

Tájékoztatom, hogy fent nevezett negatív gazdasági folyamatok, közöttük kiemelten a forint-euro árfolyam jelentős mértékű változása társaságunk működését és fizetőképességét veszélyeztetik tekintettel azon tényekre, hogy ezen nyersanyag jelentős hányadát megközelíthetőleg 50 %-át A.-ból, valamint N.-ből euro ellenében szerezzük be, s ezen árfolyamveszteségek, valamint negatív gazdasági helyzet okán a bolt forgalma, illetve bevételei megközelítőleg 13 %-kal csökkentek, így a korábbi forgalmához igazított költségeit már nem képes kitermelni.

Tekintettel azon tényre, hogy az Ön által végzett munka által előállított érték nem éri el az Önnek fizetett bér összegét, társaságunk a fenti okok - így különösen, hogy magatartása a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteteti, illetve veszélyeztette - miatt kénytelen az Ön munkaköri feladatait társaság által már eddig is alkalmazott, másik kettő munkatársnak munkakörébe utalni azzal, hogy éppen az Ön fent részletezett szerződésszegő és felelőtlen magatartása igazolta, hogy az Ön munkaköri feladatai ezen munkatársak által is különösebb nehézség nélkül is elláthatók”.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 89. §-ának (1), (2) és (3) bekezdésében foglaltakra. Kifejtette, hogy az I.r. alperes a rendes felmondás indokaként a munkáltató érdekkörében felmerült okot, a gazdasági körülményeiben beállott változás miatti létszámcsökkentést jelölte meg.

Az alperes a perben B.I., S.L., és B.K. tanúk vallomásával igazolta, hogy a lapszabász munkakör átszervezésre került, a korábbi 3 fő helyett 2 munkavállaló látta el azt a tevékenységet, és a felperes munkakörében nem alkalmaztak új munkavállalót. A felmondás jogszerűségét - figyelemmel a Legfelsőbb Bíróság MK. 95.

számú állásfoglalására is - a bíróság csak abban az esetben állapítja meg, ha a felmondási indok nemcsak valós, hanem okszerű is, így ha a munkáltató megindokolta, hogy miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, az indokolásban foglaltakat bizonyítania kell. Erre tekintettel a perben az I.r. alperesnek azt is igazolnia kellett, hogy a bútor összeszerelése a lapszabászok munkakörébe tartozott, annak elvégzésére a II.r. alperes jogszerűen utasította a felperest.

A tanúk nem rendelkeztek munkaköri leírással, elmondásuk szerint a feladataikról a munkaviszony létesítésekor a II.r. alperestől kaptak tájékoztatást, azok között a bútor összeszerelése nem szerepelt, és 2010-ig ilyen tevékenységet nem is végeztek. Ez utóbbit B.K. tanú is megerősítette. B.I. és S.L. tanúk vallomásából megállapítható volt, hogy ez a feladat nemcsak szerelési munkát jelentett, a rendelkezésre álló ajtófrontokhoz a bútort meg kellett tervezni, a bútorlapok méretét meg kellett adni. B.I. tanú határozottan állította, hogy ő a tervezési munkát szakképzettség hiányában nem tudta elvégezni, S.L. pedig azért tudott ennek a feladatnak eleget tenni, mert korábban több éven keresztül asztalos mellett dolgozott.

Az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság utalt az Mt. 83/E. § (1) bekezdésében szabályozott átirányításra. Az Mt. hivatkozott rendelkezéseiből következően a munkáltató a munkaszerződés szerinti munkakörében köteles a munkavállalót foglalkoztatni, a munkavállaló pedig a munkaköri feladatait ellátni. Az Mt. bizonyos esetekben lehetőséget biztosít a munkavállaló munkakörétől eltérő foglalkoztatására, azonban ennek feltételeit meghatározza. E szerint a munkavállaló csak olyan egyéb feladatra vehető igénybe, amelyhez megfelelő képzettséggel rendelkezik, és az ilyen feladatellátást a munkáltató köteles a törvényben meghatározott mértékű díjazásban részesíteni.

A II.r. alperes személyes meghallgatása során elismerte, hogy nem állt szándékában a felperes munkakörén kívüli munkáját ellentételezni, azt a felperes kérése ellenére kifejezetten elutasította, ezért a bíróság azt állapította meg, hogy a felperes nem követett el jogsértést, amikor a feladatot nem hajtotta végre.

A perben meghallgatott B.I., S.L., B.K. tanúk cáfolták azt az alperesi állítást, hogy a felperes a védőeszközt nem viselte, és emiatt a munkáltató figyelmeztette. Az alperesek nem igazolták, hogy a felperes más munkavállalók előtt a munkáltatójával szemben tiszteletlen magatartást tanúsított volna, B.I. és S.L. tanúk ilyen esetre nem emlékeztek, B.K. pedig hallomásból értesült arról, hogy a felperes és a II.r. alperes között hangos szóváltás volt.

A felperes nem vitatta, hogy előfordult, miszerint munkaidőben reggelizett és emiatt figyelmeztetésben részesült, azonban B.I. és S.L. tanúk vallomásából megállapíthatóan ez nem gyakran fordult

elő, és nemcsak a felperes esetében.

Az elsőfokú bíróság a továbbiakban utalt az Mt. 100. § (4), (5) és (6) bekezdésében foglaltakra. Kifejtette, hogy a felperes viszonylag rövid ideig állt az alperes alkalmazásában, ezért két havi átlagkeresetnek megfelelő átalánykártérítés megfizetésére kötelezte a bíróság az alpereseket az elmaradt munkabér összegének megtérítése mellett.

Az alperesek fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.23.147/2013/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét azzal hagyta helyben, hogy a felperes munkaviszonya 2014. március 4-én szűnik meg az I.r. alperesnél. Kötelezte az I.r. alperest, hogy fizessen meg a felperes részére perköltséget azzal, hogy amennyiben az az I.r. alperes vagyonából nem hajtható be, azt a II.r. alperes köteles megfizetni. Kötelezte továbbá az I.r. alperest az államnak illeték fizetésére ugyancsak oly módon, hogy amennyiben az nem hajtható be, úgy a II.r. alperes köteles ennek összegét viselni.

A másodfokú bíróság ítélete szerint az alperesek a fellebbezésükben nem vitatták, hogy a rendes felmondás indoka a létszámcsökkentés volt, a többi ok a felperes kiválasztásának a szempontjait tartalmazta. A létszámcsökkentést az alperesek a perben bizonyították, azonban az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban, hogy amennyiben a munkáltató a kiválasztás szempontjait is meghatározza, az okszerűség vonatkozásában ezek fennállását is bizonyítania kell.

Az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a lapszabász munkakörbe a bútor tervezés és összeszerelés nem tartozott bele, a méretre vágás, és az élfóliázás képezte a feladatkör részét. A tanúvallomások szerint amikor a felek között a munkaszerződés létrejött, bútor összeszerelés az alperesnél még egyáltalán nem volt és később sem álltak rendelkezésre az ehhez szükséges szerszámok.

A felperesnek az alperessel kötött külön megállapodás alapján tartozott a munkakörébe a targoncás munka, bútor összeszerelésben azonban a felek nem állapodtak meg. Az alperes által nem vitatottan a gazdasági nehézségekre tekintettel a felperes ötlete volt 2009-ben, hogy az elfekvő bútor frontokból konyhabútort állítsanak össze, amely feladatot először önként vállalta és teljesítette. Amennyiben az alperes utóbb újabb bútort akart összeállíttatni, úgy kellett volna eljárnia, hogy vagy megállapodik a felperessel a munkakör módosításában, vagy asztalost alkalmaz.

Amikor a felperes ellenérték nélkül nem volt hajlandó a feladatot elvégezni, magatartása nem volt jogellenes, mert a tevékenység nem tartozott a munkakörébe. Ezért ténybelileg valós volt, hogy a feladat elvégzését megtagadta, ez azonban nem lehetett a kiválasztás jogszerű indoka. A tiszteletlen magatartást és a védőeszköz használatának elmulasztását az alperesek a perben nem bizonyították. A munkaidőben történt reggelizésre hivatkozás -

figyelemmel arra, hogy ez a peradatok szerint nemcsak a felperesnél fordult elő - a kiválasztás szempontjaként ugyancsak nem volt jogszerű. Minderre tekintettel a perben a munkáltató bizonyította, hogy csökkentette a létszámot, de nem voltak alaposak, illetve valósak a kiválasztás felmondásban megjelölt szempontjai.

Az elmaradt munkabér tekintetében a munkaviszonyon kívül elért alkalmi jövedelmet az elsőfokú bíróság helyesen nem vette figyelembe, mert ezzel az összeggel a felperes az I.r. alperessel fennállt munkaviszonya alatt is rendelkezett. A felperes erre vonatkozó életszerű állítását az alperesek semmivel nem cáfolták.

Az alperesek a felülvizsgálati kérelmükben elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát kérték a felperes keresetének elutasítása mellett. Másodlagosan a hatályon kívül helyezést követően az ügyben eljárt első-, vagy másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérték a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A jogerős ítélet megállapításaival szemben a munkáltató nemcsak a működésével, hanem azon túl külön a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okra is alapozhatja a felmondását, amely nem minősül kiválasztási szempontnak, csupán külön felmondási oknak.

Amennyiben a felperes képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő felmondási okok a kiválasztás szempontjait rögzítették volna, a 2010. december 1-jén kelt rendes felmondás indokolása előbb tartalmazta volna a munkáltató működésével összefüggő felmondási okot, majd annak alátámasztásaként a „kiválasztási szempontokat”. Jelen esetben azonban egymástól függetlenül és láthatóan elkülönítetten fordítva kerültek az indokok megfogalmazásra.

A rendes felmondás indokolásában rögzítésre került, hogy „tájékoztatom továbbá, hogy a fent írottak mellett munkaviszonya rendes felmondással történő megszüntetésének okát képezi továbbá ...” A magyar nyelv szabályai szerint ez kizárólag úgy értelmezhető, hogy a korábban felsorolt okokon kívül azokon túl, azok mellett, azoktól függetlenül a további okok képezik a rendes felmondás alapját, azaz a korábban felsorolt indokokat „nyelvtani képtelenség” a további okok alátámasztásaként értelmezni.

Kétséget kizáróan bizonyításra került, hogy a 2010. december 1-jén kelt rendes felmondás indokolása nem tartalmazott kiválasztási szempontot, több felmondási ok esetében pedig egyetlen indok bizonyítottága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét (BH.2003.211.II.). Ezen túlmenően nem volt vizsgálható, hogy a munkáltató miért a felperes, mint az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának jogviszonyát szüntette meg.

A bútor összeszerelés beletartozott a lapszabászok munkakörébe, ebben a tekintetben a felek módosították a felperes munkakörét. Az I.r. alperesnél a munkavállalók adminisztrátor, eladó, lapszabász,

titkárnő, targoncás, valamint raktáros munkakörben voltak, illetve vannak foglalkoztatva. Ezen munkaköri elnevezésekből egyértelműen megállapítható, hogy a bútórakészítés a lapszabászok munkakörébe tartozott, mivel ez a többi munkakör részét nyilvánvalóan nem képezhette. A felperes egyébként 2009-ben még maga is a munkakörébe tartozónak tekintette az összeszerelést. Valótlan, életszerűtlen, iratellenes az a felperesi által vallott, valamint a másodfokú bíróság által „magáévá tett elképzelés”, mely szerint míg a targoncás munka beletartozik a lapszabász munkakörbe, addig a bútórakészítése nem.

A felperes elismerte, hogy a munkabérén túl egyéb megtérült jövedelme, illetve bevétele is volt, az elsőfokú bíróság ennek ellenére nem vizsgálta a ténylegesen megtérült jövedelmeket, a másodfokú bíróság pedig iratellenesen azt állapította meg, hogy „ezzel a jövedelemmel a felperes az I.r. alperessel fennállt munkaviszonya alatt is rendelkezett”.

Bizonyításra került, hogy a lapszabászok, így a felperes munkaköre is szóbeli megállapodás alapján a munkaviszonyuk fennállása alatt módosításra, illetve kiegészítésre került oly módon, hogy lapszabász munkakörük keretében látták el a bútórakészítési, raktárosi kiegészítő, valamint bolti kiegészítő, illetve a felperes a targoncás munkákat.

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

Hivatkozása szerint az I.r. alperes a perben nem bizonyította, hogy a bútórakészítése a felperes munkakörébe tartozott és a II.r. alperes jogszerűen utasította ennek elvégzésére. A lapszabász munkakör ellátáshoz nem kell képzés, ez betanított munka, B.I., S.L., és B.K. cáfolták az alperesek által e körben előadottakat. A bútórakészítéséhez az I.r. alperes nem biztosította a szükséges munkaeszközt sem, és nem alkalmazta az Mt. 83/A. §-ában megjelölt átirányítás lehetőségét.

Téves az alperesek azon állítása, hogy a felmondás indoka a felperes munkaviszonnyal összefüggő magatartása, továbbá a munkáltató érdekében fennálló ok volt. Ezzel ellentétben az I.r. alperes a felmondásban a felperes munkaviszonyának megszüntetését csak a magatartására alapozva szüntette meg, a felmondás 2. oldalának 3-6. bekezdése tartalmazza azt ugyan, hogy az I.r. alperes kénytelen létszámcsökkentést végrehajtani a bekövetkezett gazdasági körülmények folytán, de a felperes kiválasztását nem a munkáltató működésével kapcsolatos okra, hanem a magatartására alapította. Az a megállapítás, hogy „a társaság dolgozói létszámát csökkentti” önmagában nem jelenti azt, hogy a felperes az, akit kiválaszt a dolgozók közül a létszámcsökkentéssel érintettek körébe.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

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]. Ebből következően nem felel meg a törvénynek, ha a felülvizsgálati érvelés konkrét jogszabálysértést nem jelöl meg. A Kúria ezért a felülvizsgálati kérelemnek csak azon részeit bírálhatta el, amelyek a jogszabályoknak megfelelnek (BH.1995.99/2.). Így vizsgálódási körébe csak a jogszabálysértés megjelölésével alátámasztott előadást, vagyis az Mt. 89. §-ának (2), (3) és (5) bekezdése rendelkezéseinek megsértését vonhatta.

Az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy a munkáltatói rendes felmondás az alperes érdekkörében felmerült okot, nevezetesen a gazdasági körülményeiben bekövetkezett változás miatti létszámcsökkentés szükségességét jelölte meg. Ez a körülmény bizonyításra került, és a munkáltató jogosult volt eldönteni, hogy kinek a jogviszonyát szünteti meg. A felmondás azonban tartalmazta a kiválasztás szempontjait, vagyis rögzítette, hogy miért a felperesre esett a választása, így az okszerűség tekintetében ezen indokot is értékelni kellett.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében is azt állította, hogy a létszámcsökkentés, illetve a felperes részéről elkövetett, az utasításokat megszegő magatartásra hivatkozás egymástól jól elkülönült felmondási indokok voltak. Nem vitás, hogy a munkáltató intézkedésének indokolása hol a felperesi magatartásokat, hol a létszámcsökkentés szükségességét említi, a felmondás utolsó bekezdése azonban egyértelműen azt támasztja alá, hogy a felperes munkakörének megszüntetésekor a neki felrót magatartások képezték a kiválasztás szempontjait. Eszerint „...az Ön által végzett munka által előállított érték nem éri el az Önnek fizetett bér összegét, társaságunk a fenti okok - így különösen, hogy a magatartása a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, illetve veszélyeztette - miatt kénytelen az Ön munkaköri feladatait társaság által már eddig is alkalmazott másik két munkatársnak feladatkörébe utalni azzal, hogy éppen az Ön fent részletezett szerződésszegő és felelőtlen magatartása igazolta, hogy az Ön munkaköri feladatai ezen munkatársai által is különösebb nehézség nélkül elláthatók” (csatolt rendes felmondás). Ebből következően pedig az eljáró bíróságok törvénysértés nélkül vizsgálták, hogy a felperes megvalósította-e azon magatartásokat, amelyeket a munkáltató sérelmesnek tartott.

A bíróságok helyesen fejtették ki, hogy a lapszabászok munkakörébe csak a méretrevágás, és az élfóliázás tartozott, a bútortervezés és összeszerelés asztalos végzettséget igényelt, amellyel a felperes nem rendelkezett. Az a felülvizsgálati hivatkozás, hogy a bútor összeszerelés tekintetében szóban a munkakör módosításra került, nem nyert bizonyítást. A felperes nem vitásan 2009-ben összeszerelt

egy konyhabútort, ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkakörébe tartozónak tekintette ezen tevékenységet különös tekintettel arra, hogy az ilyen irányú szakképzettsége hiányzott. Ebből következően az utasítás megtagadása nem volt törvénysértő, az a rendes felmondás jogszerű indoka nem lehetett (Mt. 89. §).

A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a felperes munkakörébe külön megállapodás, és az alperes támogatásával megszerzett vezetői engedély alapján tartozott a targoncavezetői feladatok ellátása, az nem önmagában a lapszabász munkakörnek volt a része.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében sérelmezte, miszerint a bíróságok nem vizsgálták, hogy a felperes milyen egyéb, megtérült jövedelemmel rendelkezett. Ebben a körben azonban konkrét jogszabálysértést nem jelölt meg, az Mt. 100. §-ának (6) bekezdésére nem hivatkozott, így ezen felülvizsgálati hivatkozás érdemben nem volt vizsgálható a Pp. 272. §-ának (2) bekezdése alapján.

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

Az I.r. alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (2) bekezdése alapján köteles fizetni. Amennyiben ezen összegek tőle nem hajthatók be, azok megfizetésére a II.r. alperes köteles.

Budapest, 2015. április 15.

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 hitelével:

Nné

tisztviselő