

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.644/2015/5.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
előadó bíró
Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes:
A felperes képviselője: Dr. Becker Tibor ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: Dr. Bódis Pál ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése és
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.228/2015/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.110/2012/48.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.228/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A 228.900 (kettőszázhuszonnyolcezer-kilencszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1998. június 4-étől állt az alperes alkalmazásában gépkezelő, illetőleg joghurtkészítő munkakörben, 2008. március 1-jétől műszakvezető lett. Besorolási bére 2003. augusztus 1-jétől kezdődően 130.000 forint, 2008. februárjától bruttó 135.200 forint volt. A műszakvezetői munkakörre vonatkozó munkaszerződés-módosítást követően a felperes munkabére nem változott.
- [2] A munkáltató 2010. július 1-jétől valamennyi munkavállaló vonatkozásában az aktuális munkabér 10 %-os mértékű csökkentését javasolta, és a munkaszerződés-módosítás aláírását kérte. Tájékoztatása szerint a bércsökkentés csak átmenetileg, 2010. szeptember 1. napjáig szólt. A munkaszerződés-módosítást a munkavállalók mintegy 98 %-a elfogadta, a felperes azonban nem volt hajlandó azt aláírni utalva arra is, hogy a műszakvezetői kinevezésekor megígért munkabér-emelést sem kapta meg. A jogi képviselője útján 2010. július 16-án felhívta az alperest a munkaszerződés-módosítás írásba foglalására, valamint arra, hogy a munkáltató több mint két éve elmulasztotta a munkabére rendezését. Havi bére 150.000 forintra történő felemelését kérte, és elmaradt járandóságai megfizetését igényelte. Levelében kifejtette, hogy amennyiben a bére rendezésére nem kerül sor, bírósághoz fordul, amelyet 2010. szeptember 28-án megtett. Az alperes a keresetlevelet, illetőleg az első tárgyalásra szóló idézést 2010. november 22-én kapta meg.
- [3] Az alperesnél a perbeli időszakban három gyártócsarnok működött, a túrózó, a friss üzem, és a joghurtgyártó üzem. Kezdetben a műszakvezetők mindhárom csarnokban végeztek munkát felváltva, 2010. július 1-jétől azonban a műszakvezetőket csoportokra osztották, és a felperes a friss üzemcsarnokba került.
- [4] A munkavállalók körében elterjedt, hogy a felperes a bércsökkentéshez nem járult hozzá, továbbá hogy elmaradt járandósága miatt bírósághoz fordult. A felperes 2010. október 1-jén belépett a szakszervezetbe, és indulni akart a szakszervezeti választásokon. Több munkavállaló is támogatásáról biztosította, mert látták, hogy kitartóan kiáll magáért a munkabérével kapcsolatos vitákban. A szakszervezeti választásokra 2010. október 19-én került sor.
- [5] A választásokat megelőző napon, 2010. október 18-án munkáltatói utasításra a felperes a joghurtgyártó munkakörben kezdte meg munkáját éjszakai műszakban, majd a gyárigazgató az irodájába

hívatta, ahol rendes felmondást adott át a részére. Ennek indoka szerint a munkáltató a friss üzemben dolgozó műszakvezetők létszámának egy fővel történő csökkentéséről határozott. Az intézkedés szerint a felperes munkaviszonya 2010. december 11-én kerül megszüntetésre.

- [6] 2010. júliusában a friss üzemben négy műszakvezető volt. A három munkaterületen (területenként négy fő) összesen 12 fő látta el a műszakvezetői tevékenységet. Ebből 2011. január 1-jétől önként eltávozott K.A., valamint ezt megelőzően a felperes munkaviszonyát szüntették meg. A túrózó üzemben négy főből három művezető, a friss üzemben ugyancsak négy fő volt, három műszakvezető maradt. A túrózó üzemből átcsoportosítást hajtottak végre, és a friss üzemben ismételen négy műszakvezető lett 2011. januárjától kezdődően. Ekkor a műszakvezetők száma tíz főre módosult.
- [7] N.J. műszakvezető 2010. nyarán közölte a munkáltatóval, hogy nyugdíjba kíván menni, ennek várható időpontját 2011. márciusában határozta meg. Ezen kívül Kovács Anikó (joghurtgyártó üzem) 2010. december végén bejelentette, hogy 2011. január 1-jétől elmegy, így a munkaviszonya 2010. december 31-ével megszűnt.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [8] A megismételt eljárásban a felperes a keresetében a felmondás jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Hivatkozása szerint a felmondásban szereplő ok nem felel meg a valóságnak, és nem okszerű. A munkáltató kizárólag a felperes „félreállítása” érdekében határozott a munkaviszony megszüntetéséről. Annak tényleges indoka az általa kezdeményezett „bérharc”, a kifizetni elmulasztott bérkülönbözet megtérítése iránti kereset, valamint az a körülmény volt, hogy a szakszervezeti választásokon indulni kívánt.
- [9] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint a felmondásban leírt indok valós és okszerű. Az alperesnél 2010. őszétől kezdődően termelés-csökkenés következett be, amely a 2011-es évben tovább romlott, és ez szükségessé tette a műszakvezetői létszám csökkentését. Vitatta az összefüggést a munkáltatói felmondás és a felperes elmaradt munkabér megfizetése iránt benyújtott keresete, illetőleg a szakszervezeti elnökké történő jelölése között.

Az első- és másodfokú ítélet

- [10] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.110/2012/48. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, és az az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek levonásoktól mentesen 1.144.456 forintot és ennek kamatát, továbbá perköltséget. A

munkabér-különbözet iránti kereseti kérelmet elutasította. Kötelezte az alperest illeték viselésére is.

- [11] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban régi Mt.) 89. §-ának (2) bekezdésére, valamint az MK. 95. számú állásfoglalásra.
- [12] Elsődlegesen vizsgálta, hogy a felperesnek az utolsó munkában töltött napon joghurtgyártó munkakörben történő foglalkoztatására vonatkozóan létrejött-e munkaszerződés-módosítás a felek között. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató a felmondás napjára átirányította a felperest ezen munkakörbe, és ezt a munkavállaló hozzájárulása és beleegyezése nélkül is megtehetette. D.ZS. tanúvallomásából megállapíthatóan ez egyébként gyakorlat volt a munkáltatónál (jegyzőkönyv, 6. oldal). Ezért tehát abból kellett kiindulni, hogy a felperes műszakvezető munkakörben dolgozott, vagyis vizsgálni kellett, hogy a felmondás indoka megfelelt-e a jogszabályi előírásoknak.
- [13] O.S. tanúvallomásával alátámasztotta, hogy a friss üzemben csak átmenetileg csökkent a műszakvezetők száma négyről háromra, mivel 2011. januárjában M.ZS.-t a túrózó üzemből átcsoportosították a friss üzembe, ahol ilyen módon újra négy műszakvezető lett. Míg a műszakvezetők száma a túrózó üzemben lecsökkent kettőre, addig a friss üzemben folyamatosan szükség volt négy műszakvezetőre.
- [14] Mindez azt mutatja, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésekor nem állt fenn a létszámcsökkentés szükségessége a felperes munkaterületén. Ezért az erre való hivatkozás a felmondásban nem képezhetette valós és okszerű indokát a munkaviszony megszüntetésének. Az alperes arra törekedett, hogy a négy fő műszakvezetőt a friss üzemben folyamatosan megtartsa, amelyet igazol az is, hogy P.G.-t és O.S.-t 2010. szeptember 30-án véglegesítették.
- [15] Az alperes hivatkozott arra, hogy a létszámcsökkentésre a termelés csökkenése miatt kellett sort keríteni. E körben B.G. tanú előadta, hogy 2010. november-decembertől csökkentek le a műszakszámok, illetőleg a munkanapok számai. Ezzel szemben 2010. augusztus és szeptember hónapokban még nem tapasztalt ilyet, de főleg 2011. januárjától volt érezhető a műszakszámok csökkenése.
- [16] A régi Mt. 4. §-a értelmében az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetve teljesíteni. Ha a munkáltató felmondása vélt sérelem megtorlását, illetve a munkáltatót bíráló munkavállalóval szembeni megtorlást céloz, azt nem lehet rendeltetésszerű joggyakorlásnak tekinteni [Mt. 4. § (2) bekezdés].
- [17] A felperes a rendeltetésellenes joggyakorlás körében hivatkozott a „bérharcra”, arra, hogy a szakszervezeti választásokon indulni akart és arra, hogy munkabér-különbözet iránt keresetet nyújtott be.
- [18] Peradat, hogy a felperes 2010. szeptember 28-án nyújtotta be keresetét a munkabér-különbözet megfizetése iránt, erről azonban a

munkáltató csak a felmondás kiadását követően értesült. Nem bizonyítható tehát, hogy a keresetindítás miatt került sor munkaviszonya megszüntetésére.

- [19] A perben meghallgatott tanúk alátámasztották, hogy szóbeszéd tárgya volt az alperesnél a felperes új bérrendszer elleni tiltakozása, és az is, hogy az alperes túlóra megvonást és munkaviszony megszüntetést helyezett kilátásba azok számára, akik a munkabér csökkentés aláírását megtagadják.
- [20] Tény, hogy a felperes 2010. októberében lépett be a szakszervezetbe, és a tanúvallomások alapján jó esélye lett volna arra, hogy tisztségviselőként megválasszák, amire a felmondást követő napon, 2010. október 19-én került volna sor. Munkaviszonyának megszüntetése miatt távoznia kellett, így nem lehetett tisztségviselő, és a választásokat hirdető plakátokat még aznap módosítani kellett.
- [21] A tanúként meghallgatott P.L. vallotta, hogy annak ellenére, hogy nem fogadta el az új bérezési rendszert, semmiféle retorzió nem érte, és túlórákat is vállalhatott (jegyzőkönyv, 2. oldal).
- [22] A tanúvallomásokat és a per adatait összességében értékelve, valamint az események időbeli láncolatát is figyelembe véve a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperest a felperes munkaviszonya megszüntetése során a megtorlás szándéka vezérelte figyelemmel arra, hogy a friss üzemben a perbeli időszakban valójában nem volt szükség a műszakvezetői létszám egy fővel történő csökkentésére.
- [23] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.228/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú ítélet fellebbezett részét megváltoztatta, és a felperes teljes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest első- és másodfokú perköltség viselésére azzal, hogy a kereseti és fellebbezési illetéket, valamint az állam által előlegezett költséget az állam viseli.
- [24] A másodfokú bíróság ítélete szerint a felperes távozását követően az alperes műszakvezetői munkakörre szólóan újabb munkaviszonyt 2010. év végéig és ezt követően sem létesített, a 2010. decemberében kilépő K.A., majd a 2011. tavaszán nyugdíjba vonuló N.J. pótlása végett nem intézkedett.
- [25] Nem fellebbezték az elsőfokú bíróság azon ténybeli következtetését, amely szerint a felperes a felmondás közlésekor műszakvezetői státuszban állt az alperesnél, a munkáltatói intézkedés tényszerűsége, okszerűsége így ennek tükrében volt vizsgálható.
- [26] Az elsőfokú bíróság a felmondás indokát tekintve úgy foglalt állást, hogy az valósnak és okszerűnek nem tekinthető. A munkáltatói intézkedést azonban sajátos módon a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközőnek is minősítette. Amennyiben a munkáltatói intézkedés indoka nem valós avagy nem okszerű, úgy erre tekintettel jogellenesnek minősül, ezzel szemben a rendeltetésellenes joggyakorlás az alakilag rendben lévő, látszólag tényszerű és okszerű indokokon alapuló munkáltatói döntés kapcsán

vethető fel. A kereseti kérelmek „elegyítése” téves.

- [27] Tény, hogy a friss üzemben a felperes elbocsátását követően munkaviszony keretében újabb munkatársat nem alkalmaztak, ott más üzemegységgel megosztotva M.ZS. kölcsönzött munkaerő közreműködésére számítottak. A munkaerő-kölcsönző M.SZ. Kft. nyilatkozata, igazolása szerint M.ZS. kölcsönzött munkavállaló 2010. július 1-jétől látott el feladatokat az alperes üzemében.
- [28] Nem vitatható el a munkáltató joga arra nézve, hogy a munkaszervezeti létszámgazdálkodással kapcsolatos szempontok érvényre juttatásával az adott szakterületen a piaci viszonyokkal együtt változó feladatokat saját munkavállaló helyett az igényeihez igazodóan munkába állítható kölcsönmunkaerőre bízza.
- [29] P.G. és O.S. műszakvezetői státuszba történő előléptetésének a ténye a felmondási indok valótlanságát igazoló körülményként nem értelmezhető. Nevezett munkatársak a peradatok szerint 2010. júliusától egyértelműen a frissáru területen kaptak műszakvezetői feladatot, így a már korábban is a cég alkalmazásában álló munkatársak esetében újabb próbaidő-kikötésre nem volt lehetőség.
- [30] A joghurtgyártó üzembrészben dolgozó B.G. a másik szakterületen tevékenykedő P.G. és O.S. munkatársak munkajogi státuszára nézve egyértelmű információkkal nem rendelkezett.
- [31] A régi Mt. 89. § (3) bekezdése jelen jogvitában irányadó rendelkezéseiből következően nyilvánvaló, hogy az adott szervezeti egységnél megvalósuló létszámcsökkentés mint a munkáltató működésével összefüggő ok, a jogviszony rendes felmondással történő megszüntetésének jogszerű indokát képezheti.
- [32] A létszámcsökkentés indokoltsága, szükségessége, célszerűsége avagy ésszerűsége a jelen munkaügyi jogvita keretein kívül esik, a munkáltatói szervezeti döntés ilyen szempontú vizsgálatának e perben nem volt helye.
- [33] 2010. őszétől az alperesnél termelés-csökkenés volt várható, illetve ez már ekkortól ténylegesen jelentkezett is. A folyamatokra rálátással rendelkező gyárigazgató, B.K., valamint a termelési vezető, A.H.I., a főművezető, B.M.K. tanúvallomása ezt erősítette meg, és a műszakszámok havi összesítésének adatai is erről tanúskodtak.
- [34] A felperes 2010. október 11-én keltezte szakszervezeti tagság felvételi kérelmét, érdek-képviselési ambícióiról a peradatok szerint a munkáltató ha nem is hivatalos úton, de értesülhetett. A tanúvallomásokból kitűnően a jelöltállítás folyamata széles nyilvánosságot kapott, a tagok, a munkavállalók közül többen a tisztség várományosaként tekintettek a felperesre. Kétségtelen tény, hogy neki volt bérvitája a munkáltatóval, és az is ismert, hogy ezzel kapcsolatos követeléseinek következetesen igyekezett érvényt szerezni. Tudott volt továbbá, hogy ő maga az új bérrendszert ellenzők táborába tartozott, e tekintetben ugyancsak „konfrontálódott” a foglalkoztatójával. Mindezek ellenére sincs arra peradat, hogy az alperes a munkavállaló érdek-képviselési ambícióinak megakadályozására törekedett volna. Azért sem

fogalmazható meg ilyen, mert az alperesnek nem lehetett tapasztalata a munkavállalója előzetes „harcos”, esetleg a munkáltatóval szembeni lojalitást nélkülöző tevékenységéről, többes jelölés folytán a tisztséget elnyerő személye is nyitott kérdés volt.

- [35] A felperes a jogi képviselője útján már 2010. július 16-án jelezte a munkáltatójának, hogy megállapodás hiányában a bírósági út igénybevételét fontolgatja, nyomon követhető ugyanakkor, hogy az alperes már csak a felmondás közlését követően, 2010. november 22-én értesült a perindítás tényéről, így ez nem támasztotta alá a munkáltatói retorziót.
- [36] Az új bérezési rendszer felperes általi elvetésének úgyszintén nem lehet az elsőfokú bíróság következtetéseinek megfelelő jelentőséget tulajdonítani. Tanúvallomások támasztották alá, hogy a korábbi feltételrendszerhez ragaszkodó munkavállalók esetében a félelmek ellenére valójában semminemű szankcióval nem kellett számolni, esetükben a túlóra vállalás lehetősége is biztosított volt.
- [37] D.ZS. műszakvezető a tanúvallomásában arra utalt, hogy a felperessel közös munkavégzésük utolsó szakaszában munkatársa átlagos, vagy az alatti teljesítményt mutatott, és ezt erősítette meg Sz.A. gépkezelő is. A.H.I. korábbi termelési vezető értékítélete szerint a műszakvezetők között a felperes volt az, aki a leggyengébb teljesítményt nyújtotta.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [38] A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését, és a keresetnek helyt adó határozat meghozatalát kérte azzal, hogy a munkaviszony az ítélet jogerőre emelkedésének napjával szűnik meg. Az alperes marasztalását is igényelte a perben felmerült valamennyi költségre nézve. Másodlagosan a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése mellett ezen bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.
- [39] A felperes a felülvizsgálati kérelmében jogszabálysértésként az Mt. 89. §-ának (2) és (3) bekezdését, továbbá a 4. §-át jelölte meg.
- [40] Érvelése szerint a felmondás indokaként csak az szerepel, hogy a friss üzemben dolgozó műszakvezetői feladatokat ellátó munkavállalók létszámát egy fővel csökkenti a munkáltató. Ebben az időpontban a felperes már joghurtgyártó munkakörben dolgozott, amit igazolnak a műszakbeosztások is.
- [41] A felmondáskor termelés-csökkenés ténylegesen nem volt, illet a munkavállalók, így a felperes sem észlelt. A felmondás után, illetőleg annak időpontjában növekedett a friss üzem területén dolgozó műszakvezetők létszáma. Egyrészt a munkáltató 2010. július 1. napjától két munkavállalót nevezett ki próbaidőre műszakvezetőnek, nevezetesen O.S.-t és P.G.-t, melyet N.J. tanúvallomása is alátámasztott.

- [42] A munkavállalók biztatására indult a felperes a szakszervezeti választásokon, a szakszervezet tagja 2010. szeptemberében lett. Az akkori elnök kérte fel arra, hogy szakszervezeti elnök legyen, amiről a munkáltató tudomást szerzett. A szakszervezeti választható tisztségviselők neve ki volt plakátolva az egész üzem területén, ezt alátámasztotta N.E. tanúvallomása is.
- [43] Helyesen állapította meg az első fokon eljáró bíróság, hogy az indokolásban szereplő ok nem valós és nem okszerű. Létszámcsökkentésre valójában nem volt szükség, arra a munkáltató kizárólag a felperes „félreállítása” érdekében törekedett. A felmondás közlésére 2010. október 18-án került sor, mivel a következő napok szakszervezeti tisztségviselővé megválasztása esetén a rendes felmondás a régi Mt. 28. §-ában foglalt korlátok között lett volna csak közölhető.
- [44] Minden gyártócsarnokban négy műszakvezető dolgozik, érthetetlen, hogy miért csak a friss üzemben volt szükség a műszakvezetők létszámának csökkentésére. Álláspontja szerint mind a négy műszakvezetőre szükség volt egy csarnokban, hiszen folyamatos, két műszakos munkarendben dolgoztak.
- [45] A felmondást megelőzően a műszakvezetők létszámát a munkáltató növelte, nincs magyarázat arra, hogy milyen változás következett be, ami a létszámcsökkentést indokoltta tehette volna. A felmondást követően a munkáltató a feladatok ellátását csak a más csarnokban dolgozó műszakvezetők átirányításával, illetve túlórák elrendelésével tudta megoldani. Ismert volt a munkáltató számára is, hogy egy munkatárs 2010. évben nyugdíjba megy, egy további pedig valószínűleg távozni fog, mivel elköltözik.
- [46] Az alperes a felmondással kapcsolatban akként nyilatkozott, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetéséről a döntés már szeptember végén, vagy október elején megszületett. Ennek ellenére a felperest nem tájékoztatták a termeléseszkökenésről, illet a munkavállalók nem is észleltek. A felperes felmondásával egyidejűleg más munkavállaló jogviszonyát nem szüntették meg, arra csak később került sor.
- [47] Az indokolás szerint „... a munkáltató úgy határozott, hogy a friss üzemben dolgozó műszakvezetői feladatokat ellátó munkavállalók létszámát egy fővel csökkenti”. Ez az indokolás nem érthető, nem világos, abban termeléseszkökenést nem említi. A felperes csak az alperes előkészítő iratából értesült ezen tényről. Önmagában ezen körülmény miatt is jogellenes a felmondás, hiszen nem világos, ezáltal sérti az Mt. 89. § (2) bekezdését.
- [48] Az alperes a felmondásban nem szereplő további esetleges okokra nem hivatkozhat, így a másodfokon eljáró bíróság által kifejtett „hanyag munkavégzésre”.
- [49] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására, és a felperes felülvizsgálati perköltségben való marasztalására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [50] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [51] A felperes alaptalanul állította a felülvizsgálati kérelmében, hogy a jogviszony megszüntetés időpontjában nem műszakvezető, hanem beosztása alapján joghurtkészítő volt. Az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtette, hogy a felmondás napjára csak átirányították ebbe a munkakörbe, de műszakvezető maradt továbbra is. Ezen ítéleti megállapítást a felperes fellebbezéssel nem támadta, így azt a másodfokú bíróság nem vonhatta vizsgálódási körébe, és ezért a felülvizsgálati eljárásban sem volt lehetőség ennek értékelésére. Ebből következően azt kellett vizsgálni, hogy a műszakvezetői státuszban álló felperes jogviszony megszüntetésénél a munkáltatói intézkedésben foglaltak megfeleltek-e a jogszabályi előírásoknak, az indokok valósak és okszerűek voltak-e.
- [52] A felmondás szerint a munkáltató a friss üzemben dolgozó műszakvezetői létszámot csökkentette egy fővel. A munkáltató nem hivatkozott intézkedésében termeléscsökkenésre, ezért a jogvita eldöntése során nem volt jelentősége annak, hogy ez mikor és mennyiben valósult meg az alperesnél. Így annak sincs jelentősége, hogy az alperes erről a körülményről nem tájékoztatta a munkavállalókat, és a felperes maga ezt nem észlelte.
- [53] A létszámcsökkentés a következetes ítélkezési gyakorlat szerint egy fő esetében is megvalósulhat, ennek indokoltsága, célszerűsége, az, hogy indokolt volt-e kizárólag a friss üzemben létszámcsökkentést végrehajtani, a munkaügyi jogvita keretein kívül esik (MK. 95/I., MD.II/113.).
- [54] Nem volt vitatott, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetését követően új munkavállalót nem vettek fel, és a hónapokkal később nyugdíjba menő, illetve a lakhelyét változtató és emiatt távozó munkavállaló pótlása sem történt meg. A felperes maga is azt állította a felülvizsgálati kérelmében, hogy az alperes az ő munkaköri feladatait csak más csarnokból átirányított műszakvezetővel, illetve túlóráztatással tudta megoldani. Mindez a munkáltatóra tartozó munkaszervezési kérdés. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a létszámcsökkentés valósága nem vitatható, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem nála már korábban is munkaviszonyban álló munkavállaló tevékenységi körébe utalta azt (BH 2002.114.).
- [55] A jogellenes felmondás megállapítására nem volt alkalmas azon tény sem, hogy a jogviszony megszüntetést megelőző hónapokban - az akkori termelés adatai alapján - már addig is a munkáltatónál foglalkoztatott két személy műszakvezetői megbízást kapott.
- [56] Az alperes bizonyította, hogy az adott szervezeti egységnél megvalósult a létszámcsökkentés, ezt pedig a felmondás jogszerű indokául szolgálhatott [Mt. 89. § (3) bekezdés].
- [57] A felperes az Mt. 4. §-a, azaz a rendeltetésellenes joggyakorlás

tilalmának a megsértésére is hivatkozott, amely körben a bizonyítás őt terhelte (BH 1995.608.).

- [58] A rendeltetésellenes joggyakorlás esetében vizsgálandó, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg (BH 2010.257.).
- [59] A másodfokú bíróság helytállóan foglalt állást arról, hogy a felperes 2010. július 16-án jelezte a munkáltatónak azon szándékát, hogy amennyiben a munkabér kérdésében nem tudnak megegyezni, bírósághoz fordul. A keresetlevelet és a bíróság idézését azonban az alperes a felmondást követően, 2010. november 22-én vette át, így ekkor értesült a perindítás tényéről. Ezért nem állapítható meg, hogy a jogviszony megszüntetés oka a felperes által kezdeményezett munkaügyi vita lett volna.
- [60] Arra is helytállóan utalt a jogerős ítélet, hogy azon munkavállalókat, akik a felpereshez hasonlóan nem fogadták el az új bérezési rendszert, hátrány nem érte, túlórát is a korábbi feltételek mellett vállalhattak.
- [61] A felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem tudta ítéleti bizonyossággal megállapíthatóan igazolni, hogy a jogviszony megszüntetés valós célja a szakszervezeti tisztségviselővé válásának megakadályozása volt. A felperes ténylegesen 2010. október 11-én lett a szakszervezet tagja - és bár többen tekintettek rá úgy, mint leendő tisztségviselőre -, a választás kimenetele nem volt bizonyos. A tisztség elnyerésére többen is pályáztak. Bizonyítékok hiányában pedig arra nem lehetett következtetni, hogy az alperes tartott a felperes szakszervezeti tisztségviselő választásának lehetőségétől, mivel ebben az időben nem is lehetett tisztában azzal, hogy munkavállalója közösségi érdekérvényesítési képességei alkalmassá teszik-e egyáltalán a tevékenység ellátására.
- [62] A felperes alaptalanul állította a felülvizsgálati kérelmében, hogy az alperes az ő hanyag munkavégzésére utólag akart hivatkozni, mivel ez a felmondásban nem szerepelt. Ezzel szemben a munkáltató a felperes munkavégzésével kapcsolatban tapasztalt hiányosságokra, a részére adott írásbeli figyelmeztetésre kizárólag azért utalt, mivel azt a kiválasztási szempontot akarta megjelölni, amely alapján döntése a jogviszony megszüntetésekor a felperes személyére esett.
- [63] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

Záró rész

- [64] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg munkavállalói költségkedvezményére

tekintettel az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-a alapján a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

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

Budapest, 2016. június 29.

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