

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.227/2016/4.

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

A felperesek:

A felperesek képviselője:
Dr. Lengyel Gabriella ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Varga István ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés jogellenessége és
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.528/2015/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.221/2012/58.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.528/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.
Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felpereseknek személyenként - tizenöt nap alatt - 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.
Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön

felhívásra - 907.500 (kilencszázhetezer-ötszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az I. rendű felperes 2003. április 1-jétől, a II. rendű felperes 2003. február 24-étől állt az alperes alkalmazásában művezető munkakörben. Munkájukat a T. termelési szektorban végezték.
- [2] A P. anyavállalat 2011. áprilisában bejelentette, hogy a T gyártást és a forgalmazást eladja egy újonnan létrehozott vegyesvállalat, a T.V. Kft. részére. Erről az alperes munkavállalói gyári taggyűlésen 2011. szeptember 20-án tájékoztatást kaptak. Az alperes és a kft. között 2012. március 27-én üzletág eladási szerződés jött létre. Ebben rögzítették, hogy különbséget tesznek „helyi automatikusan átkerülő munkavállalók” és „helyi nem automatikusan átkerülő munkavállalók” között. Az előbbieket alatt mindazon helyi munkavállalókat kellett érteni, akik a vonatkozó jogszabályok szerint a „helyi üzlettel” együtt átadásra kerültek. A megállapodás azt is tartalmazta, hogy az alperes köteles minden helyi, nem automatikusan átkerülő munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni az átruházási megállapodásban foglaltaknak megfelelően.
- [3] Az alperes csoportos létszámleépítés végrehajtásáról határozott, ezzel összefüggésben 2012. január 26-án megállapodást kötött a V. Szakszervezettel és a F. Szakszervezettel.
- [4] Az alperes 2012. február 24-én írásban tájékoztatta az érintett munkavállalókat a csoportos létszámleépítésről való döntésről, továbbá arról, hogy a törvényben előírt 30 napos határidő eltelte után az alperes rendes felmondással kívánja megszüntetni a munkavállalók jogviszonyát.
- [5] Az alperes a 2012. szeptember 20-ai gyűlés után közölte a felperesekkel, hogy az átszervezés következtében meg fog szűnni a munkaviszonyuk, majd 2012. februárban egyoldalúan áthelyezte őket a non T szektorba. Ezzel azonos időpontban az alperes a non T szektorból más munkavállalókat helyezett át a T szektorba, akik a felperesek helyett a továbbiakban ellátták a csoportvezetői tevékenységet.
- [6] Az alperes a 2012. március 26-án kelt, és ugyanezen a napon kézbesített rendes felmondással 2012. május 15-ével szüntette meg a felperesek munkaviszonyát. Intézkedésének indokolása szerint az alperes csoportos létszámcsökkentésről döntött, mivel a felperesek termelési csoportvezetői munkakörére a jövőben nincs szüksége, az általuk betöltött munkakör megszüntetésre kerül, ennek következtében pedig a továbbfoglalkoztatásuk lehetetlenné vált.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [7] A felperesek a keresetükben a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérték. Ezen túlmenően személyiségi jogsértésre is hivatkoztak.
- [8] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Állítása szerint a munkáltató intézkedése megfelelt a jogszabályi előírásoknak. A munkavállalók átirányítására nem azért került sor, hogy felmondhassanak nekik, hanem a munkaviszony megszüntetés ténye már eldöntött dolog volt, és ezt követően utasították a felpereseket a non T részlegen történő munkavégzésre.

Az első- és másodfokú ítélet

- [9] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.221/2012/58. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperesek munkaviszonyát, és azok az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnnek meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az I. rendű felperes részére elmaradt munkabért, továbbá 10 havi átlagkeresetet, étkezési hozzájárulást, magánnyugdíj pénztári és önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj címén kártérítést. A II. rendű felperes részére elmaradt munkabért ítélte meg. Ezt meghaladóan a kereseteket a bíróság elutasította.
- [10] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.) 89. §-ában foglaltakra, valamint az Mt. 94/B. §, 94/D. §, és 94/E. § előírásaira.
- [11] A csatolt iratokból megállapította, hogy a felperesek tájékoztatására a felmondást megelőzően 30 nappal korábban sort kerített az alperes, így e körben jogellenesség nem volt rögzíthető.
- [12] Az elsőfokú bíróság nem találta vitatottnak, hogy a felmondás időpontjában a felperesek által betöltött csoportvezető munkakör megszűnt az alperesnél.
- [13] A felperesek rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkoztak, ezen belül arra, hogy amennyiben az alperes nem helyezte volna át őket a nem T üzletághoz, akkor őket vette volna át a T.V. Kft. Állításuk szerint az alperes a felmondást megelőzően azért helyezte át őket a non T üzletágba csoportvezetői munkakörbe, hogy A.K. testvére és további két munkatársa átkerülhessen a megalakuló kft-hez. Erre azért volt szükség, hogy a T. üzletágban végezzék a munkát az átvételkor, mert így kerülhettek át a megállapodás értelmében az új kft-hez.
- [14] Az Mt. 4. § (1) bekezdésére is figyelemmel az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a perben nem tudta ésszerű indokát adni annak, hogy 2012. januárban miért kellett a felpereseket a nem T üzletágba átirányítani, és egyidejűleg onnan néhány munkavállalót a felperesek munkakörébe helyezni. Nem hivatkozott arra, hogy az áthelyezett munkavállalók olyan

képzettséggel vagy gyakorlattal rendelkeznének, amelynek a felperesek nem voltak a birtokába. Az áthelyezett munkavállalók elnevezés szerint ugyanolyan munkakört töltöttek be, azonban a munkaterület eltéréséből fakadóan az ellátandó feladatok nem egyeztek a T és a non T üzletágban, és korábban nem volt gyakorlat az alperesnél a két munkaterület közti átjárás. A rendeltetésellenesség tehát az alperes részéről abban állt, hogy már a csoportos létszámcsökkentést megelőzően, illetve a felperesek munkaviszonya megszüntetése előtt teremtett olyan helyzetet, hogy a csoportos létszámcsökkentés a felpereseket érintse. Az üzletág-eladási megállapodásból egyértelműen kitűnik, hogy a jogutódlás a T üzletág dolgozóit érintette kizárólag, ők voltak azok, akiket a kft. munkavállalóként átvett. Ebből következően a felperesek munkaviszonyát a közölt indokkal nem szüntették volna meg, ha a munkáltató azt megelőzően nem irányítja őket a nem T üzletágba.

- [15] Nincs jelentősége azon alperesi hivatkozásnak, hogy egy évvel később a többi munkavállaló munkaviszonya is megszűnt. A felmondás jogszerűségét vagy jogellenességét ugyanis a felmondás időpontjában fennálló helyzet szempontjából kell vizsgálni.
- [16] Az alperes arra hivatkozott, hogy a T és nem T üzletágot nem lehet elkülönülten kezelni az alperes szervezetében, és a felmondás jogszerűségének vizsgálata során. Ez tény, azonban a két üzletág elkülönülésének a perbeli esetben az alperesnél végrehajtott átszervezés, illetőleg a csoportos létszámcsökkentés, valamint az üzletág eladás szempontjából jelentősége volt.
- [17] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.528/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét részben megváltoztatta, és az alperes által az I. rendű felperesnek levonásokkal terhelten fizetendő összeget felemelte, a II. rendű felperesét leszállította, Ezt meghaladóan a II. rendű felperes keresetét elutasította. Kötelezte a II. rendű felperest kereseti illeték viselésére, továbbá az alperest a felperesek részére perköltség, valamint az államnak fellebbezési illeték fizetésére.
- [18] A másodfokú bíróság ítélete szerint a non T területen folytatott tevékenység tervbe vett leépítése csoportos létszámcsökkentést tett szükségessé. Ugyanakkor a racionalizálás nem korlátozódott egyetlen termelési szektorra, az alperes által a F.M. Kormányhivatal Munkaügyi Központjának tett bejelentés arról adott tájékoztatást, hogy a leépítés a non T területen dolgozók mellett azon munkavállalókat is érinti, akiket a megváltozott gazdasági körülmények között a T üzletág nem tud tovább foglalkoztatni. A televíziógyártás tervbe vett átadása e szektort is érintette, a csoportos létszámcsökkentés tehát összvállalati szinten 2011. év végén napirenden volt.
- [19] Nyomon követhető, hogy az alperes mint önálló munkáltatói jogalany annak ellenére egységes üzemszervezetként működött, hogy termelését szektor szerinti tagozódással szervezte meg.
- [20] Nem volt akadálya annak, hogy a munkáltató bármely termelési

területen igénybe vegye csoportvezetők közreműködését. A munkaköri leírásban a munkáltató a szerződés keretei között egyoldalúan jogosult megjelölni a dolgozó által ellátandó feladatokat, azt ugyanilyen módon lehetősége van kiegészíteni vagy módosítani. Nem volt tehát akadálya annak sem, hogy a munkáltató termelési csoportvezetőit, így a felpereseket az egyes szektorok között mozgassa, feladataikat az aktuális igényekhez igazítsa.

- [21] Az alperesnek mindebből következően módjában állt, hogy a termelési csoportvezetői létszámmal az aktuális, szektor szerinti tagozódástól függetlenül szabadon gazdálkodjon, a státuszok számát, az ott foglalkoztatottak kilétét termelési üzleti célkitűzéseire igazítottan határozza meg.
- [22] A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye azonban a történetek időbeli sorrendje alapján sérelmet szenvedett. Az alperesi koncepció szerint a termelési csoportvezetői létszám 2011. őszi csökkenése hozta magával a felperesek jogviszonyának kényszerű megszüntetését, következésképpen a non T területen történő későbbi beosztásuknak jelentősége volt, az legfeljebb a jogviszonyuk időleges meghosszabbítását segíthette.
- [23] Tényként rögzíthető, hogy a T területen hosszú ideje kipróbált, nagy tapasztalattal rendelkező felperesek leépítését csupán gazdasági okok nem magyarázhatták tekintve, hogy bár csökkent a termelési csoportvezetői létszám, a T szektorban a non T területről átcsoportosított munkatársakat alkalmaztak utóbb a felperesek feladatkörében. A non T szektorban ún. team leaderként, illetve csoportvezetőként alkalmazott munkatársak az adott területen szerzett jelentősebb gyakorlat nélkül vették át a felperesek feladatait. Az alperes hivatkozása szerint gazdasági, célszerűségi okok vezettek a T szektor termelési csoportvezetői státuszainak racionalizálásához, e folyamat azonban végső soron azt eredményezte, hogy egy szakmai indokokkal kellően alá nem támasztott személyzeti döntés nyomán az egyébként csökkenő számú termelési csoportvezetői státuszokban a non T terület munkatársai dolgoztak tovább.
- [24] E munkavállalók termelési csoportvezetői munkakörbe léptetése indokait illetően az alperes nem szolgáltat olyan ellenőrizhető, egyértelmű szakmai vagy méltányolható szubjektív szempontokkal, amelyekkel a döntése igazolható lenne.
- [25] Amennyiben a létszámleépítéssel indokolt jogviszony megszüntetéssel összefüggésben a munkavállaló az intézkedés rendeltetésellenességére hivatkozik, nem mellőzhető a kiválasztás objektív, illetve méltányolható szubjektív szempontjainak a felderítése. Indokolt szakmai szempontok hiányában az elsőfokú bíróság alappal következtetett a munkáltatói intézkedés rendeltetésellenességére.
- [26] A másodfokú bíróság az Mt. 100. §-ára hivatkozással részletes indokát adta az elsőfokú bíróság ítéletének számszaki megváltoztatását illetően.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [27] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását”, a felperesek keresetének elutasítását, és perköltségben való marasztalásukat kérte.
- [28] Álláspontja szerint a bíróság tévesen értelmezte az Mt. 4. §-ának (1) és (2) bekezdését, amikor a rendeltetésellenes joggyakorlást megállapította.
- [29] Az alperes hivatkozása szerint az átszervezés során a munkáltatónak szabad választási joga van, hogy mely munkavállalók munkaviszonyát szünteti meg, és kikét nem. Ez olyan kérdés, amely bíróság által nem vizsgálható, elég a létszámleépítés jogszerű végrehajtásának ténye, amelyet az eljáró bíróságok egyike sem tartotta jogellenesnek. A kiválasztás során a munkáltató az adott feladat ellátásával megbízhat más munkavállalót, az átcsoportosítás bíróság által nem vizsgálható kérdés.
- [30] Az alperes álláspontja szerint vitatható, hogy a bíróság akár a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozás esetén is vizsgálhatná a jogszerű létszámleépítéssel érintett munkavállalók kiválasztásának szempontjait. A munkáltatót megilleti az a jog, hogy a munkavállalók beosztása során a számára legcélszerűbbnek tartott megoldást alkalmazza. A kiválasztás során a munkáltató tévedhet is a dolgozók alkalmassága kérdésében, ennek a kockázata azonban őt terheli.
- [31] Az alperes a kiválasztás során nem járt el rendeltetésellenesen, a törvényi előírásokat és a határidőket mindvégig betartotta, intézkedéséről az érintett munkavállalókat megfelelően értesítette. Nem törekedett arra, hogy a felperesek munkaviszonyát bármilyen szubjektív szempont alapján jogellenesen megszüntesse. A.K. tanúvallomásából megállapíthatóan a termelési igazgató az alapján döntött, hogy véleménye szerint ki tud az új cég elvárásainak jobban megfelelni, ki az, aki a jövőbeni feladatokat jobban ellátja majd. Ebben elsősorban nem a múltbeli tapasztalatoknak, hanem a rugalmasságnak volt jelentősége.
- [32] A felperesek felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [33] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [34] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül. Tekintettel arra, hogy az alperes a felülvizsgálati kérelmében kizárólag a régi Mt. 4. §-ának megsértését panaszolta, ezért a jelen eljárásban kizárólag ezen jogszabály helyes alkalmazása volt vizsgálat tárgyává tehető.

- [35] Az Mt. 4. § (1) és (2) bekezdése szerint az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni, a jog gyakorlása pedig különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.
- [36] Az MK. 95. számú állásfoglalás egyértelműen rögzíti, hogy a megszabott módon közölt, látszólag jogszerű munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani annak jogellenességét, ha a munkáltató az intézkedésének jogát nem a rendeltetésének megfelelően gyakorolta, jogával visszaélt.
- [37] Jelen esetben a másodfokú bíróság - a felülvizsgálati kérelemben foglaltakkal egyezően - helytállóan fejtette ki, hogy az alperes a termelési csoportvezetői létszámmal - a szektor szerinti tagozódásától függetlenül - szabadon rendelkezhetett, intézkedése gazdaságossága vagy célszerűsége a munkaügyi per keretein kívül esik. Az is diszkrecionális jogkörébe tartozik, hogy létszámleépítés során mely munkavállaló jogviszonyát szünteti meg, és kinek tartja fenn azt a továbbiakban. Intézkedéseit azonban csak rendeltetésszerűen teheti, amely vizsgálat tárgyát képezheti (Mt. 4. §).
- [38] Az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy az alperes nem tudta indokát adni annak, mi tette szükségessé a felpereseknek a nem T üzletágba történő átirányítását, és onnan helyükre kevesebb szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalókat helyezni olyan időpontban, amikor a nem T üzletágban dolgozók jogviszonyának megszüntetését tervezték. Az alperes ezáltal már a csoportos létszámleépítés megvalósítása előtt olyan helyzetet teremtett, hogy a hosszú ideje a T üzletágban dolgozó felperesek jogviszonyát szüntessék meg, ezáltal mások munkaviszonyának pedig fenntartását elősegítse. Az alperesi intézkedésnek szakmai indoka nem volt, illet az eljárás során nem adott elő, azon hivatkozása pedig, hogy nem a múltbeli, szakmai tapasztalatnak, hanem a „rugalmasságnak” volt jelentősége, egyetlen bizonyíték sem támasztotta alá ítéleti bizonyossággal megállapíthatóan. Ebből következően pedig a bíróságok helytálló következtetést vontak le arról, hogy a munkáltató a felperesek jogviszonyának megszüntetése során rendeltetésellenesen járt el, ezért intézkedése jogszabályba ütköző volt.
- [39] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [40] Az alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.
- [41] Az alperes felülvizsgálati eljárási illeték fizetésére köteles az

adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-a alapján.

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

Budapest, 2016. december 7.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, dr. Hajdu Edit s.k. bíró