

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.727/2016/4.

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. Márta Tímea ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Bóka Zsolt jogtanácsos

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés jogellenessége és
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.270/2016/6.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.154/2015/35.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.270/2016/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.
Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.
A 177.000 (egyszázhetvenhétezer) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 1989-től állt az alperes alkalmazásában, ezen időszak alatt több munkakört látott el. A munkavégzésének helye O. postahely, illetve B. postahely volt.
- [2] A felperes a K.SZ. (KÉSZ) tagja volt, amely 2009. december 22-étől 23-áig sztrájkot szervezett. Követelésük volt, hogy a postai ingatlanok elidegenítéséből származó bevételből minden munkavállaló részére egyenlő részben, egyszeri 100.000 forint kifizetés történhessen. A sztrájkot utóbb a bíróságok jogerősen jogellenesnek minősítették, Cs.GY. postavezető pedig 3 munkatárssal együtt a felperes jogviszonyát emiatt 2010. január 7-én megszüntette. Utóbb országos egyeztetés eredményeként a sztrájkszervezők munkaviszonyait az alperes országszerte helyreállította, így a felperes továbbfoglalkoztatását is biztosította.
- [3] A M.P.H.SZ.K.K.M.H.E.O. 2015. január 29-én kelt igazgatói levelet küldött B. 1. posta részére a 2015. évi engedélyezett létszám tárgyában. A levél szerint ezen létszám nem végleges, az év során azt módosíthatják a központiilag meghatározásra kerülő éves engedélyezett létszámkeret, technológiai és szervezeti változások miatt. Ezen időszakban az alperesnél mind munkaviszonyok megszüntetésére, mind új munkavállalók felvételére sor került.
- [4] Az alperes nevében a postavezető 2015. április 30-án kelt felmondással 90 nap felmondási idő és a munkavégzés alóli teljes mentesítés, valamint végkielégítés fizetése mellett a felperes munkaviszonyát megszüntette. Ennek indokolása szerint „A K.M.T.I. vezetője a 2015. 04. 15-én kelt iratában a B. posta 2015. évi engedélyezett létszámát a 60 óra feletti foglalkoztatottak vonatkozásában 117,0 redukált főben, ezen belül a forgalmi tevékenység létszámát 97,9 redukált főben határozta meg. Az igazgatói utasítás és az engedélyezett létszám kötelező betartása érdekében a létszám-racionalizálási, létszámcsökkentési intézkedések végrehajtására került sor. A hatékony - gazdálkodási elvárásokat is figyelembe vevő - létszám-gazdálkodás megvalósítása érdekében az Ön munkakörébe tartozó feladatok átcsoportosításra kerülnek más, jelenleg alkalmazott munkavállalók feladatkörébe, mely alapján szervezeti egysége a feladatokat kevesebb létszámmal látja el.”

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [5] A felperes a keresetében a felmondás jogellenességének megállapítását és eredeti munkakörbe történő visszahelyezését kérte

az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett. Elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozott a létszámleépítéssel kapcsolatban történt kiválasztással összefüggésben, védendő tulajdonságként a 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) 8. §-ának s) pontját megjelölve. Hivatkozása szerint a szakszervezeti munkája miatt szüntette meg az alperes a jogviszonyát. Ezen túlmenően rendeltetésellenes joggyakorlásra is hivatkozott, mivel álláspontja szerint a létszámbővítés és létszámcsökkentés szoros időbeli összefüggése és az intézkedési terv torzítása miatt szűnt meg a jogviszonya. Irányított kiválasztás történt, mert Cs.gy. postavezető úgy vetette fel a kérdést a csoportvezetőknek, hogy egyetértenek-e azzal, miszerint a felperes a „leggyengébb láncszem”.

- [6] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltség fizetésre kötelezésére irányult. Elsődlegesen hivatkozott az MK.95. számú állásfoglalásra, amely értelmében nem vizsgálható, hogy ez elrendelt, jóváhagyott intézkedési terv alapján történt és megvalósított létszámleépítés kapcsán a kiválasztás, létszámleépítés miatt a felperest érintette. A létszámleépítés munkáltatói elhatározáson alapult, tárgyában intézkedési terv készült, azt a postavezető felettes szerve jóváhagyta.

Az első- és másodfokú ítélet

- [7] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.154/2015/35. számú ítéletével a 2015. április 30-án kelt felmondást hatályon kívül helyezte, a felperes munkaviszonyát helyreállította, és az alperest kötelezte a felperes eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatására perköltség fizetés mellett. Kötelezte továbbá az alperest perköltség, valamint kereseti illeték viselésére is.
- [8] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 270. §-ának (2) bekezdés a) pontjára, 273. §-ára, valamint az Ebktv. 8. § s) pontjára, 10. §-ának (1) bekezdésére, és a 19. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra.
- [9] Kifejtette, hogy a felperes tevékenységét a bíróság olyannak találta, amely alkalmas volt arra, hogy csoportvezetői szinttől felfelé és földrajzi értelemben kiterjedten vezetői érdekeket veszélyeztessen, illetve sértsen.
- [10] Az Ebktv. 19. § (1) bekezdés értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamelyik tulajdonsággal. A (2) bekezdés alapján az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a) a jogsérelmet szenvedett

fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Jelen esetben a valószínűsítés szintjét meghaladóan bizonyított peradat, hogy a felperest létszámleépítés során kiválasztották, és ezt követően a jogviszonyát megszüntették.

- [11] Az alperest terhelte volna a felperes előterjesztéséhez és a bizonyítási teherhez képest annak bizonyítása, hogy az összehasonlítható munkakörben dolgozó munkavállalók munkáját megfelelően nem ismerő Cs.gy. postavezető a csoportvezetők befolyásmentes véleményére támaszkodott, ezt azonban nem lehetett rögzíteni.
- [12] A bíróság értékelte Sz.f. tanúvallomását a tényállás megállapítása során annak ellenére, hogy a tanú a felperes barátja volt, elfogadta azon előadást, hogy a postavezető nem tudta megbocsátani a felperesnek a sztrájk szervezését.
- [13] A bizonyítottsághoz képest úgy kell tekinteni, hogy a létszámleépítés nem oka, hanem ürügye volt a felmondásnak. A jogviszony megszüntetést követően történetekből okszerű következtetést lehet levonni a tényállásra. A felmentést követően felmerült peradat, hogy volt munkavállaló, aki nem maradt a B. postahelyen, ennek ellenére az évtizedeket meghaladóan a postán dolgozó felperes munkaviszonya nem volt helyreállítható. Mindebből következően az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy sérült az Mt. 12. §-ának (1) bekezdésében előírt egyenlő bánásmód követelménye, így az Mt. 83. § (1) és (2) bekezdésére hivatkozással a munkaviszony helyreállításáról döntött.
- [14] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes joggal való visszaélést is állított. Amennyiben nem a fentiek szerint kellene minősíteni az esetet, akkor a bíróság álláspontja szerint az Mt. 7. § (1) bekezdésében tiltott joggal való visszaélés is megállapítható lenne az alperes terhére.
- [15] A bíróság nem fogadta el maradéktalanul Cs.gy. tanúvallomását arról, hogy 3 munkavállaló távozásáról tudott, amikor másik 3 munkavállalót szerződtetett, mivel ez a jegyzőkönyv 4. oldal 4. bekezdésében található adatokból nem következik, okiratok teljes körben nem erősítik meg ezen védekezést, továbbá az ügynevezett soft módszerek gyakorlatáról tudnia kellett a postavezetőnek. A jegyzőkönyv végzéssel történő kiegészítése folytán megállapítható, hogy Cs.GY. vallomását megelőzően olvasta a peres iratokat. Ez a körülmény ellentétes azzal a követelménnyel, hogy a tanú kihallgatását megelőzően a tárgyaláson nem lehet jelen, a vallomás bizonyító ereje e körben tehát gyenge.
- [16] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.270/2016/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította, és az alperes perköltség, illeték és állam által előlegezett költségfizetési kötelezettségét mellőzte. Kötelezte a felperest perköltség viselésére megállapítva, hogy a kereseti és a fellebbezési illetéket, valamint az állam

által előlegezett költséget az állam viseli. Kötelezte a felperest másodfokú eljárási költség megfizetésére is.

- [17] A másodfokú bíróság ítélete szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt feltételeket - tehát, hogy a felperest hátrány érte és ennek időpontjában rendelkezett a 8. § s) pontjában meghatározott tulajdonsággal, vagyis érdekképviselethez tartozott - a felperes valószínűsítette. A rendelkezésre álló bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésével azonban téves következtetésre jutott, mivel I.J. korábbi b. postavezető, valamint D.L.Z., Cs.Z., H.E.I. csoportvezetők tanúvallomásai, továbbá a felperessel kapcsolatos ellenőrzések dokumentumai igazolták, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem az érdekképviselethez tartozása, vagy az érdekképviseleti érdekérvényesítése miatt, hanem a munkájával kapcsolatos kifogásokra figyelemmel került sor a létszámleépítés okán.
- [18] A csoportvezetők tanúként történő meghallgatásuk során egyértelműen úgy nyilatkoztak, hogy a kérdésfeltevés módjától függetlenül az volt az álláspontjuk, hogy a munkavállalók közül a felperes tekinthető a „leggyengébb láncszemnek”. O.P. tanúvallomása alapján a másodfokú bíróság azt is megállapíthatónak találta, hogy a felperes személyét érintően nem került sor a többi munkavállalóhoz képest gyakrabban ellenőrzésre, és az ellenőrzés nem is kifejezetten a személyére irányult.
- [19] Nem értett egyet a törvényszék az elsőfokú bíróság azon álláspontjával sem, amely szerint az alperes terhére az Mt. 7. § (1) bekezdésében tiltott, joggal való visszaélés is megállapítható az intézkedés miatt.
- [20] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltatói intézkedés közvetlen oka a 2015. április 15-ei körlevél volt, amely alapján a b. posta engedélyezett létszáma év közben 1,7 redukált fővel csökkent, és mivel ezt éves szinten kellett végrehajtani, a hátralévő időre ez 3 fő létszámleépítést eredményezett a forgalmi területen. A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató gazdaságossági, célszerűségi döntésének körébe tartozó munkaszervezési kérdések vizsgálata a munkaügyi bíróság hatáskörén kívül esik. Erre tekintettel a bíróságnak a létszámcsökkentésre vezető okokat, illetve annak indokoltságát vizsgálnia nem kell. A joggal való visszaélésre a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozás miatt a bíróságnak azt kellett értékelnie, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló jogviszonyát szüntette meg. Az alperes a kiválasztás szempontjait részletesen feltárta, ennek alapján joggal való visszaélésre nem lehet következtetni.
- [21] A tanúvallomások igazolják, hogy bár az ellenőrzések során feltárt hiányosságok nem voltak jelentősebbek, mint a többi munkavállalónál tapasztaltak, számukat tekintve azonban lényegesen meghaladták azokat. Erre tekintettel pedig a felperes munkaviszonyának létszámcsökkentés miatti megszüntetése indokolt volt.

- [22] A 2015. január 29-ei körlevél azt tartalmazta, hogy a B. számú posta ezen körlevélben meghatározott induló engedélyezett létszáma alapján a legmagasabb ellátottságú posták között van, amit a további létszámintézkedéseknél figyelembe kell venni. Ez azonban nem jelenthette azt, hogy a megszűnő munkaviszonyok nem pótolhatóak figyelemmel azon felperesi hivatkozásra is, hogy a munkavállalók folyamatosan túlterheltek voltak. Ezen körlevél szerint eltörlésre került a korábbi körlevélben elrendelt minden létszámnövekedést eredményező munkaügyi intézkedés engedélyhez kötöttsége, melyből következően nem sértette meg ezen utasításban foglaltakat az alperes intézkedése, amellyel pótolta a 2015. márciusában és április első felében megszűnő munkaviszonyokat.
- [23] A 2015. április 15-én megküldött e-mail a 2015. évi létszám-racionalizáció során támogatta az ún. soft módszerek alkalmazását, de nem zárta ki a munkaviszony megszüntetésének más módját sem előzetes egyeztetés után. A felperes esetében is ez történt.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [24] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte az elsőfokú bíróság ítéletével egyezően. Munkaviszonya helyreállítását is igényelte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.
- [25] A felülvizsgálati kérelem szerint a Gyulai Törvényszék jogerős határozata sérti az Mt. 7. § (1) bekezdését, 12. §-át, az Ebktv. 19. § (2) bekezdését, valamint az 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. §-át, és a 221. §-ának (1) bekezdését.
- [26] A másodfokú bíróság akként foglalt állást, hogy az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésével jutott arra a következtetésre, hogy az alperes az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltakat - azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az intézkedése során megtartotta - nem tudta igazolni. Fenti megállapításra a másodfokú bíróság a bizonyítékok indokolatlan „szelektálásával” jutott, figyelmen kívül hagyva a Pp. 206. § (1) bekezdésében foglaltakat.
- [27] Az alperessel munkaviszonyban álló tanúk előadását alá- és fölérendeltségi kapcsolatuk torzítja. Peradat, hogy I.J. korábbi postavezetővel konfrontálódott a felperes, ezért a tanúvallomása aggály nélkül nem fogadható el.
- [28] Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán figyelmen kívül hagyta a másodfokú bíróság, hogy más munkavállaló súlyosabb kötelezettségszegése (B.T. esete) nem járt hasonló következménnyel. A felperes a kézbesítői táskája nyitva maradása miatt alapbér-csökkentést kapott, míg több száz küldemény eltűnése miatt a munkatársát csak írásbeli figyelmeztetésben részesítették.
- [29] A másodfokú bíróság ugyancsak értékelés nélkül hagyta azt a nem vitatott munkáltatói magatartást, hogy a felperes O-ra történő visszahelyezési kérelme kapcsán Cs.GY. postavezető a felperes K.

honlapon megjelent írásait indok nélkül gyűjtötte, ezáltal megfigyelte, illetve azokat I.J. postavezető tudomására hozta, így az áthelyezési kérelem megíúsult.

- [30] A törvényszék nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon álláspontjával sem, hogy az alperes terhére az Mt. 7. § (1) bekezdésében tiltott joggal való visszaélés is megállapítható. Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat e körben okszerűen mérlegelte.
- [31] Egy megszűnő munkaviszonyt három munkaviszony létesítésével pótoltak, a létszámemelés igen szoros időbeli összefüggésben állt az intézkedési terv jóváhagyásával és a felperes felmondásával. Két munkavállaló szerződtetése is legalább gyanút kell hogy ébresszen a 2015. januári körlevélben megfogalmazott soft módszerek alkalmazásának szükségessége miatt.
- [32] A januári körlevél előírta, hogy az óraszámcsökkentés és a felmondás végső eszköz lehet. A 2015. április 15-ei körlevél kibocsátásával automatikusan nem veszítette hatályát a korábbi előírás.
- [33] A munkáltató nem vette figyelembe a 2015. januári körlevél rendelkezéseit, amikor megszűnő munkaviszonyokat pótol, a létszámot az elbocsátás előtt megemelte, sem pedig akkor, amikor létszámintézkedést végrehajtott.
- [34] A törvényszék a 2015. január 29-ei körlevéllel összefüggésben kifejtette, hogy az a megfogalmazás, miszerint „az induló engedélyezett létszámmal a legmagasabb ellátottságú posták között van, amit a további létszámintézkedésnél - például megszűnő munkaviszony pótlásakor - vegyen figyelembe”. Nem jelentette azt, hogy a megszűnő munkaviszonyok nem pótolhatók. Nem tűnik ki azonban a másodfokú bíróság ítéletéből, hogy a törvényszék milyen más módon értelmezte a fenti szövegrészt, a felperes megítélése szerint itt csupán a munkavállalói hivatkozások sommás elvetéséről van szó.
- [35] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult, mivel álláspontja szerint az mindenben megfelelt a jogszabályi előírásoknak.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [36] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [37] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdés szerint a felülvizsgálati kérelemben 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.
- [38] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező

tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozását, indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fent meghatározott tartalmi követelményekkel. A jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia, és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja [1/2016. (II.15.) PK vélemény 4-6. pont].

- [39] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a munkaviszony megszüntetés jogellenességére hivatkozva több anyagi és eljárásjogi szabálysértést is megjelölt a jogszabályhely meghatározásával. A felülvizsgálati kérelemhez fűzött követelményeknek azonban nem felel meg, ha a fél a jogi érvelését nem a megsértett jogszabályhelyre vetítve adja elő, az általa sérelmezett, megsértett jogszabályhelyet egy helyen, egyszerre sorolja fel. A Kúria ezért csak a fent részletezett követelményeknek megfelelő jogszabálysértésre hivatkozásokat vehette figyelembe.
- [40] A Pp. 221. § (1) bekezdése megsértését alaptalanul állította a felperes. A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege, és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. A másodfokú bíróság rögzítette a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, továbbá levont következtetéseiről is a bizonyítékok egybevetésével számot adott. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet.
- [41] Az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a), b) pontjában foglalt feltételeket - tehát hogy a felperest hátrány érte és ennek időpontjában rendelkezett a 8. § s) pontjában meghatározott tulajdonsággal, vagyis érdekképviselőhez tartozott - a felperes valószínűsítette. Ezt követően az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani. Ezen követelménynek az alperes eleget tett (Pp. 206. §).
- [42] Az eljárás során az alperes tanúvallomásokkal és ellenőrzési dokumentumokkal igazolta, hogy a jogviszony megszüntetésére nem a felperes érdek-képviselői, érdekérvényesítő tevékenysége miatt került sor, munkájával kapcsolatos kifogások miatt esett rá a munkáltató választása mint a létszámleépítéssel érintett

munkavállalóra.

- [43] Cs.GY. postavezető a felperes munkájával elégedetlen volt, és ennek hangot is adott. A csoportvezetők azonban - tanúvallomásuk szerint - saját tapasztalataik alapján értettek egyet azzal, hogy a felperes jogviszonyát szüntessék meg. D.L. tanúvallomása szerint „Valóban elég sok észrevétel merült fel a felperes munkájával kapcsolatban. Részemről kilenc ilyen bejegyzés van. Összehasonlítva a többi kézbesítő munkájával számát és súlyát tekintve is ezek az észrevételek indokolták azt, hogy egyetértsek azzal, amit a vezető kérdezett. Ezek az észrevételek általában olyanok, amik más kézbesítőnél is felmerülnek, a felperes helyzete annyiban más, hogy a számát tekintve sok.” (jegyzőkönyv, 6. oldal 3. bekezdés).
- [44] Cs.Z. tanúként azt adta elő, hogy „A postavezető úr megkérdezte tőlünk, ki az aki létszámleépítés kapcsán szóba jöhet. Nem emlékszem arra, hogy a postavezető úr elmondta volna a véleményét. Minket arról kérdezett, hogy mi a véleményünk. Mindenki elmondta a véleményét emlékei szerint. Közös döntés volt, hogy É. úr került megjelölésre. Az én véleményem biztos ez volt. Úgy emlékszem, mindenki elmondta a véleményét.” (jegyzőkönyv, 17. oldal 1. bekezdés). A tanúvallomások nem kérdőjelezhetők meg azon felperes által állított okból, hogy a tanúk jelenleg is az alperes munkavállalói. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis nem támasztja alá önmagában az elfogultságot a munkaviszonyban állás, olyan többlettényállási elem pedig nem merült fel, amely a felperes állításának alátámasztására alkalmas lett volna.
- [45] Jelen jogvita eldöntése során (felmondás jogellenessége) nem volt vizsgálandó más személy más ügyben elkövetett kötelezettségszegésének súlya, illetve a vele szemben alkalmazott jogkövetkezmény megfelelősége. Kizárólag a felperes magatartása volt értékelhető, és ezzel összefüggésben kellett vizsgálni a jogviszony megszüntetés jogszerűségét.
- [46] A felperes sérelmezte az Mt. 7. §-ában foglalt joggal való visszaélés tilalmának megsértését is. E körben a bizonyítékok téves mérlegelését állította, a Pp. 206. §-ának megsértésére azonban nem hivatkozott, ezen jogszabályhelyre vetítve nem adta elő álláspontját. Ezért jelen eljárásban is a másodfokú bíróság által megállapított tényállás volt irányadó, amelyből a bíróság megfelelő következtetést vont le.
- [47] A jogerős ítélet helyesen fejtette ki, hogy a bizonyított létszámcsökkentés, átszervezés célszerűsége nem volt vizsgálható, és a joggal való visszaélésre hivatkozás miatt kellett értékelni, hogy az alperes miért a felperes munkaviszonyát szüntette meg. A bizonyítási teher e körben a felperesre hárult.
- [48] Az eljárás során az alperes bizonyította, hogy létszámcsökkentést hajtott végre, amelyet a 2015. január 29-ei és 2015. április 15-ei körlevél rendelt el meghatározva az irányadó létszámot. A másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a körlevekből sem következett az a tény, hogy a kieső személyek - az irányadó munkavállalói létszámra figyelemmel - nem voltak pótolhatóak.

- [49] A felperes a rá háruló bizonyítási teher ellenére nem tudta igazolni a joggal való visszaélés tényét. A felülvizsgálati kérelem azon hivatkozása pedig, hogy „a létszám megemlése igen szoros időbeli összefüggésben áll az intézkedési terv jóváhagyásával, és a felperes felmondásával" nem felel meg a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglalt elvárásoknak, a felperes nem jelölte meg, hogy az alperes konkrétan e körben milyen jogellenes magatartást tanúsított, az pedig hogy „két munkavállaló szerződtetése is minimum gyanút kell hogy ébresszen a 2015. januári körlevélben megfogalmazott soft módszerek alkalmazásának szükségessége miatt" nem támasztja alá a felülvizsgálati érvelést, abból konkrétan nem állapítható meg, mely személyek foglalkoztatását tartotta a felperes sérelmesnek. A „gyanú" pedig nem alkalmas az alperes jogellenes magatartásának alátámasztására.
- [50] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [51] *A bizonyított átszervezés, létszámcsökkentés célszerűsége nem vizsgálható. Joggal való visszaélésre hivatkozás esetén (Mt. 7. §) a kiválasztási szempontoknál azonban értékelni kell, hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló jogviszonyát szüntette meg.*

Záró rész

- [52] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.
- [53] A pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a szerint.
- [54] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. július 5.

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