

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Erdélyi Leonóra ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Havasi Dezső ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránt a Győri Munkaügyi Bíróságon M.880/2005. szám alatt megindított és a Győr-Moson-Sopron Megyei Bíróság 2.Mf.20.037/2007/4. számú ítéletével befejezett perében a jogerős ítélet ellen a felperes részéről előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Győr-Moson-Sopron Megyei Bíróság 2.Mf.20.037/2007/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 6000 (hatezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s

Az üzemvezető munkakört betöltő felperes munkaviszonyát az alperes 2005. május 19. napjától kezdődő 55 nap felmentési idővel 2005. július 13. napjára rendes felmondással megszüntette. A munkáltató a felmondási idő teljes tartamára mentesítette a dolgozót a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkáltatói intézkedés indokolása szerint „a piaci kereslet visszaesése miatt szükségessé vált egyrészt az alkalmazott munkavállalók számának csökkentése, és ennek során megvalósuló létszámleépítés, másrészt pedig a súlyozottan speciális szaktudással rendelkező szakemberek megtartása”. A munkáltató közlése szerint a „létszámleépítés az Ön munkaszerződésének hatályát, illetve munkakörét is érinti. Ennek megfelelően az Ön munkakörét kénytelenek vagyunk megszüntetni.” Az

alperes rendes felmondása a fentieken túl hivatkozott 8 pontban a felperesnek a munkaviszonyával összefüggő magatartására is.

A munkáltatói intézkedés ellen a munkavállaló keresetet nyújtott be a munkaügyi bírósághoz, melyben kérte a felmondás jogellenességének a megállapítását, az alperesnek az ítélet jogerőre emelkedéséig elmaradt munkabér, és az Mt. 100. §-ára alapítottan 10 havi átlagkereset megfizetésére kötelezését.

A Győri Munkaügyi Bíróság M.880/2005/14. számú ítéletében a felperes keresetét elutasította. Az indokolás szerint a munkáltatói rendes felmondás létszámcsökkentéssel összefüggő indoka valós és okszerű, ezért jogszerűen járt el a munkáltató akkor, amikor a felperes munkakörébe tartozó feladatokat megbízási jogviszony keretében az ügyvezetőre bízta.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Győr-Moson-Sopron Megyei Bíróság 2.Mf.20.037/2007/4. számú ítéletében a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta. Az indokolás szerint a munkaügyi bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, a releváns tényeket feltárta, és a helyesen megállapított tényállásra alapítottan a jogszabályoknak megfelelő döntést hozott.

A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és a keresetének megfelelő döntés meghozatalát kérte. A felülvizsgálati kérelem indokolása szerint a „létszámleépítés a felperesi munkakör megszüntetésével” azt jelenti, hogy a munkáltató megszünteti a felperes által végzett feladatokat, ez a felmondási indok pedig nem felel meg a valóságnak, hiszen termelőüzemben a termelésvezetői feladatok nem szűnnek meg.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte annak indokai alapján.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt, nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére, csupán azt vizsgálhatja, hogy a mérlegelés körébe vont adatok megállapításánál és egybevetésénél nem történt-e iratellenes, vagy kirívóan okszerűtlen, logikátlan mérlegelés (BH 2001/197., BH 2002/29.). Az adott esetben a jogerős ítélet alapjául szolgáló ítéleti tényállás tekintetében jogszabálysértést megalapozó

következtetés nem állapítható meg, ezért az a felülvizsgálati eljárásban is irányadó.

A Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint valamely tényállás, vagy kereseti követelés mértékének megalapozott feltárásához nem elegendő a bizonyítékok egyenként történő értékelése, hanem a törvénynek megfelelő mérlegeléshez szükség van a bizonyítékok egybevetésére, összességében történő értékelésére az életszerűség és a logika követelményeinek figyelembevételével. Ennek során nem állapítható meg a Pp. 206. §-a (1) bekezdésének megsértése, ha a bíróság az egyes bizonyítékok kellően és meggyőzően indokolt elfogadásával - mérlegeléssel - olyan tényállást állapít meg, amely nem áll ugyan összhangban a fél által vitatott egyes bizonyítékok tartalmával, a per egyéb adataira figyelemmel azonban nem okszerűtlen, és nem életszerűtlen (Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH 2001/301.).

A felmondás indoka csak a felmondási nyilatkozatban világosan megjelölt, olyan való tény vagy körülmény lehet, amely a munkavállaló képességeivel, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggésben okszerűen alátámasztja a munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által történt megszüntetését.

Az Mt. értelmében a felmondási indoknak nemcsak valónak, hanem okszerűnek is kell lennie. A Legfelsőbb Bíróság gyakorlata szerint a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel (körülményekkel) lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. A munkavállaló munkához való jogából következik, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát csak akkor mondhatja fel, ha ez a munkaviszony a konkrét esetben nem tölti be megfelelően a rendeltetését.

A felmondási oknak - tényszerű valósága mellett - egyúttal okszerűen alá kell támasztania a munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató részéről történt megszüntetését (MK 95/I.).

Az ítélkezési gyakorlat szerint az adott munkahelyen alkalmazott munkavállalók számának csökkentése és a feladatok más módon való ellátása, illetőleg szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést, így kellő alapul szolgál az átszervezéssel, illetőleg a munkakör megszüntetésével indokolt rendes felmondáshoz. Az átszervezésen belül felmondási indok lehet a létszámcsökkentés. A létszámcsökkentés valósága nem vitatható, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már eddig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta munkakör összevonással (BH 2002/3/114.).

A perben eljáró bíróságok - a széles körben lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként - megalapozottan állapították meg, hogy nem vitathatóan a felperes munkakörébe tartozó feladatokat - a munkakör megszüntetését követően - az alperes ügyvezetője látta el megbízási jogviszony alapján. A munkakör megszűnése nem jelentette, és nem is jelenthette - ahogyan arra a felperes helyesen rámutatott - a munkaköri feladatok (termelésirányítás) megszűnését.

A munkáltatói rendes felmondásban megjelölt okok közül tehát a munkáltató eredményesen bizonyította a létszámcsökkentést, valamint az ahhoz kapcsolódó munkakör megszüntetést, és ezzel a felmondás ezen indokának valóságát és okszerűségét (Mt. 89. § (2) bekezdés).

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján a Győr-Moson-Sopron Megyei Bíróság 2.Mf.20.037/2007/4. számú ítéletét hatályában fenntartotta.

A felperest a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes felülvizsgálati eljárási költségének a megfizetésére.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az ügyben irányadó 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2008. március 5.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Zanathy János s.k. előadó bíró, Dr. Tálné Dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

bíróági tisztviselő