

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.164/2017/6.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke, előadó bíró
Dr. Szilákné dr. Fülöp Csilla bíró
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
Dr. Szentiványi Ildikó ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Kispál Viktor jogtanácsos

A per tárgya: felmondás jogellenességének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.166/2016/6.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 15.M.4987/2012/47.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.166/2016/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint és 8.100 (nyolcezer-egyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 299.500 (kettőszázkilencvenkilencezer-ötszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2004. augusztus 1-jétől állt az alperesnél alkalmazásban, utolsó munkaköre nemzetközi szakértő I. volt a N.K. szervezeti egységnél, ahol 2012. októberétől a munkáltatói jogkör-gyakorló K.B. lett.
- [2] A 2012. szeptember 1-jétől 2012. december 31-éig hatályos, az alperes és a nála működő több szakszervezet által megkötött „Együttműködési Megállapodás a M. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról” elnevezésű megállapodás pontja szerint a munkáltató belső Munkaerő-piaci Szolgálatot működtet az érintettek M. Zrt-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítésére.
A pont a munkavállalók részére méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakör- felajánlásáról rendelkezett.
A pont felmondási korlátozás címmel azt tartalmazta, hogy „az 50. életévét betöltő, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerült okból, munkáltatói rendes felmondással a M. kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg”. Az „egyedi elbírálás” tartalmát, módját a megállapodás nem részletezte.
- [3] Az alperes 2012. október 17-én kelt és közölt felmondással a felperes munkaviszonyát 2012. december 30-ával megszüntette létszámcsökkentésre hivatkozással.

A felperes kereseti kérelme és az alperes védekezése

- [4] A felperes a felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem miatti kártérítés és nem vagyoni kártérítés megfizetésére kérte az alperes kötelezését.
- [5] A felmondás jogellenességét egyrészt az Együttműködési Megállapodás pontjának megszegése miatt állította, mert az alperes semmilyen munkakört nem ajánlott fel a részére, 56 évesként és saját jogú nyugdíjra nem jogosultként pedig az alperes nem részesítette a felmondást megelőzően egyedi elbírálásban.
- [6] Vitatta a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét.
- [7] A nem vagyoni kárigényét azzal indokolta, hogy a felmondást követő nehéz élethelyzet, az álláskeresés során tapasztalt visszautasítások miatt depressziós tünetek jelentkeztek nála.
- [8] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint K.B. munkáltatói jogkör-gyakorlóként a munkavállalók hozzáállását, munkavégzésük eredményességét figyelembe véve az előírásnak megfelelően határozta meg egyedi elbírálás alapján, hogy ki legyen a létszámcsökkentéssel érintett 6 fő munkavállaló. Döntése meghozatala előtt írásbeli tájékoztatást kért minden munkavállalójától arról, hogy ki, pontosan milyen feladatokat lát el, milyen folyamatban lévő ügyek tartoznak hozzá. Ezt az e-mailt a

felperes is megkapta.

- [9] A felperes valójában tolmácsként dolgozott az alperesnél a kiküldetések során, erre figyelemmel próbáltak a számára másik munkakört találni, de nem jártak sikerrel. A felmondás mellékleteként a felperes tájékoztatást kapott, amely konkrét személyeket is megjelölt, akik a Munkaerő-piaci Szolgálat igénybevételéhez támogatást nyújthattak a részére. A felmondás átadását követően a 2012. november 15-én zajlott egyeztetés is igazolja, hogy nem volt lehetőség a felperes munkaviszonyának fenntartására másik alperesen belüli munkakör hiányában.

Az első- és másodfokú ítélet

- [10] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 15.M.4987/2012/47. számú ítéletében megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Kötelezte az alperest a felperes javára elmaradt jövedelem megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a felmerült költségeiket a felek maguk viselik, míg kötelezte őket az állam javára kereseti illeték megfizetésére.
- [11] Az elsőfokú bíróság a döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. - 66. §-aira alapította. Megállapította, hogy a felmondás indoka valós, a felperes szervezeti egységénél létszámcsökkentés történt, amely a munkakörét is érintette.
- [12] A felmondás jogellenességét azért állapította meg, mert az alperes nem tartotta be az általa a szakszervezetekkel megkötött és a felmondás idején hatályos Együttműködési Megállapodás pontjában foglalt ún. felmondási korlátozást. A felperesnek mint 50. életévét betöltő, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalónak a munkaviszonyát a perbeli módon és indokkal kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntethette volna meg az alperes.
- [13] A N.K. szervezeti egység vezetője egyben munkáltatói jogkör-gyakorló, K.B. által tett intézkedése nem felelt meg az Együttműködési Megállapodás pontjában foglaltaknak. A szervezeti egységbe tartozó többi munkavállalóhoz képest a felperes esetében semmilyen többletintézkedést, egyedi eljárást nem alkalmazott a létszámcsökkentés során.
- [14] A szervezeti egység munkavállalóinak feladatellátásával kapcsolatos kérdésekre adott válaszok kiértékelése kizárólag azt a célt szolgálta, hogy vezetőként mérlegelje, hogy kire van szüksége a munkáltatónak a céljai eléréséhez, azaz egy általános vezetői feladatot valósított meg a létszámcsökkentéskor. Az általános eljáráshoz képest egyedi körülményeket teljes körűen feltáró és mérlegelő eljárás lefolytatására nem került sor a felperes esetében.
- [15] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei alkalmazása során az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdését alkalmazta, a nem vagyoni kártérítés iránti keresetet bizonyítottság hiányában utasította el.

- [16] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.166/2016/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében helybenhagyta. Kötelezte az alperest a felperes javára másodfokú perköltség, az állam javára fellebbezési illeték megfizetésére.
- [17] A törvényszék kiemelte, hogy a felmondásban az alperes a működési körébe tartozó oknak minősülő létszámcsökkentésre hivatkozott. A létszámcsökkentéssel érintettek kiválasztása során a perbeli szervezeti egységnél minden munkavállaló vonatkozásában ugyanazokat a körülményeket vizsgálta, vagyis azt, hogy milyen feladatokat látnak el. Ez a vizsgálat az alperes működési körébe tartozó okot megalapozó körülményekre vonatkozott, és azt támasztotta alá, hogy kitől kíván megválni a létszámcsökkentés során az alperes. Erre a vizsgálatra az alperesnek jogszerű lehetősége volt. A bíróság nem vizsgálhatta a létszámcsökkentés célszerűségét, annak valóságát és megtörténtét azonban igen. E körben az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felmondásban megjelölt indok valós és okszerű.
- [18] Az alperes az Együttműködési Megállapodással alávetette magát annak a felmondási korlátozásnak, hogy az 50. életévét betöltött munkavállalók munkaviszonyát kizárólag egyedi elbírálás alapján szünteti meg. Ez a többlet az adott munkavállaló oldalán áll fenn, és az alperes nem igazolta, hogy ezt a többletfeltételt a felperes esetében teljesítette, és egyedi elbírálás alapján állapította-e meg, hogy a munkaviszonya létszámcsökkentésre tekintettel nem tartható fenn. Az Együttműködési Megállapodás pontja kifejezetten a munkavállaló oldalán vizsgálandó körülmény. Amit az alperes a létszámcsökkentésre vonatkozó döntés meghozatala előtt megvizsgált, azok a munkáltatónál fennálló, a kiválasztás szempontjait jelentő körülmények voltak a szervezeti egységnél létező és megmaradó feladatok teljesíthetősége céljából.
- [19] Az alperes csak a felmondás közlését követően vizsgálta azt, hogy van-e lehetőség nála, illetve a M. csoporton belül esetlegesen a felperes elhelyezésének, majd a felmondással egyidejűleg tájékoztatta a felperest a M. Zrt-nél működtetett Munkaerő-piaci Szolgálatról. Ezen körülmények szintén nem igazolják az előírt egyedi eljárás megtörténtét. Az, hogy a megállapodásban az egyedi elbírálás fogalma nem volt konkrétan meghatározva, nem jelenti azt, hogy az alperesnek nem kellett volna igazolnia a munkavállalói oldalon felmerülő okok, egyedi körülmények vizsgálatát, az ún. egyedi elbírálást.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme

- [20] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével a felperesi keresetet elutasító döntés meghozatalát kérte. A jogszabálysértés álláspontja szerint abban áll, hogy a törvényszék az Mt. 66. §-ba ütközően állapította meg a felmondás jogellenességét. Az alperes vitatta azon megállapítás

jogszerűségét, miszerint az alperes nem tartotta be az Együttműködési Megállapodás pontjában foglalt egyedi elbírálásra vonatkozó rendelkezéseket.

- [21] Az Együttműködési Megállapodás nem határozta meg, hogy mit kellett tennie a munkáltatónak az egyedi elbírálás keretében. Az nem volt vitatott, hogy a létszámleépítésben érintett többi munkavállalóhoz képest a pontban szerepeltetett munkavállalók esetében többlet körülményt kell vizsgálni. Amennyiben nem meghatározott, hogy mit kell tennie az egyedi elbírálás megtörténtéhez, akkor az alperes szerint ez teljesül azzal, ha a munkáltató tesz valamit, ami az általánoshoz képest többletet jelent.
- [22] Az egyedi elbírálás formáját sem határozták meg a megállapodásban, tehát nem volt követelmény az indokok írásban történő megjelölése. Ezért megfelel a Megállapodás 4.3. pontjának, ha a munkáltatói jogkör-gyakorló csak átgondolja, hogy a munkavállalónak milyen képzettsége, végzettsége, gyakorlata van, tudja-e azt hasznosítani a szervezetben.
- [23] A bíróságok azt helyesen állapították meg, hogy a létszámcsökkentés célszerűsége a bírói gyakorlat szerint a munkaügyi perben nem vizsgálható. Munkajogi védelemmel nem rendelkeznek a munkavállalók, bármelyikük munkaviszonyát megszüntetheti jogszerűen a munkáltató. Az alperes szerint ez az általános eljárás. Amennyiben a felmondást megelőzően bármilyen módon megvizsgálja a munkavállaló tulajdonságait (képzettség, végzettség, végzett feladat), akkor az az általánoshoz képest egy többletfeltételt (különleges eljárást) jelent. Ez az adott esetben megfelel az Együttműködési Megállapodás pontjában előírt egyedi elbírálásnak.
- [24] Téves a bíróságok álláspontja, miszerint ha a szervezetnél minden munkavállalót egyedileg megvizsgál a munkáltató, akkor nem tesz eleget az egyedi elbírálás követelményének. Amennyiben a munkáltató az egyedi elbírálásra vonatkozó kötelezettségét az érintettek kivül más munkavállalók esetében is teljesíti, nem az egyedi elbírálás elmaradásáról, hanem egy körültekintő és gondos munkáltatói eljárásról lehet szó.
- [25] A munkáltatói jogkör-gyakorló a felmondást megelőzően egyedileg mérlegelt (más munkavállalókra vonatkozóan is) a döntése meghozatalakor; a felperes képzettségét, végzettségét, nyelvtudását is értékelte; megvizsgálta a felperes által végzett feladatokat, azok szervezethez való illeszthetőségét; szóban megkérdezte a vezető kollégákat a felperes esetleges továbbfoglalkoztatásának lehetőségéről.
- [26] Az Együttműködési Megállapodást 2014. januárjától módosították azért, hogy a korábban megfoghatatlan és vitatható fogalmat pontosítsák. Ebben rögzítették, hogy az egyedi elbírálás keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör-gyakorló mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat. Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére kerül sor, a munkáltató

köteles a mérlegelését a munkáltatói felmondás indokolásával ismertetni. Ezen módosított rendelkezések alapján megállapítható, hogy az alperes már a perbeli időszakban is ezen követelményeknek eleget tett az egyedi elbírálással kapcsolatban.

- [27] Az első- és a másodfokú ítélet az Mt. 66. §-ába ütközik, mert az abban foglalt felmondási szabályoknak megfelelő intézkedést értékeltek jogellenesnek.
- [28] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában fenntartására irányult.
- [29] Hangsúlyozta, hogy a felmondás idején hatályos Együttműködési Megállapodás pontjában foglaltak voltak a perben vizsgálhatók, a később módosított rendelkezés nem volt figyelembe vehető.
- [30] A hatályos előírás alapján jogszerűen állapították meg az eljáró bíróságok, hogy a munkáltató nem tett eleget a többlet elbírálásra vonatkozó kötelezettségének, hiszen mindenkinél egyforma elbírálást alkalmaztak, amely nem tekinthető a felperesre vonatkoztatva egyedinek.
- [31] Mind a felperes, mind a többi 50. év feletti munkavállaló esetében kizárólag a munkáltató oldaláról releváns szempontokat vettek figyelembe, de egyedi mérlegelést, a felperes személyi körülményeinek vizsgálatát nem végezték el. Azzal sem volt tisztában az alperes, hogy a felperes felmondási korlátozás alá esik. Iratellenes az alperes állítása, miszerint az egyedi elbírálás során a felperes végzettségét, képzettségét is megvizsgálta.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [32] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [33] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül.
- [34] A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek akkor tesz eleget a fél, ha a felülvizsgálati kérelemben egyrészt megjelöli konkrétan a megsértett jogszabályhelyet, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést is tartalmilag körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismertet. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fenti tartalmi követelményekkel [1/2016. (II.15.) PK vélemény].
- [35] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében az Mt. 66. § megsértését állította, amely a munkáltató által közölt felmondás indokolására és a jogszabályban meghatározott felmondási korlátokra, a határozott idejű munkaviszony felmondási feltételeire tartalmaz

előírásokat. Az elsőfokú bíróság a kereset és az alperesi ellenkérelem, a másodfokú bíróság pedig a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között állást foglalt a felmondás jogszerűségéről, az Mt. 66. § rendelkezését a felmondás indokolását érintve vizsgálta, megállapítva, hogy a felmondásban közölt indok valós és okszerű. Az eljáró bíróságok azonban az alperes által az Mt. 66. §-ban foglalt rendelkezéseken túlmenően vállalt felmondási korlátozásra irányadó kötelezettsége megszegését rögzítve állapították meg a felmondás jogellenességét. Ezért önmagában az Mt. 66. § rendelkezésének vizsgálata nem eredményezheti annak megállapítását, hogy a jogerős ítélet jogsértő.

- [36] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 15.M.4678/2012/F/7. sorszám alatt csatolt, a perben irányadó Együttműködési Megállapodás a pontja szerint „kollektív erejű megállapodásnak” minősül. Ebben a felek az Mt. 85. § (2) bekezdés b) pontja alapján az Mt. 66. §-ában foglaltaktól a munkavállaló javára eltérhettek, így többlet felmondási korlátozásról állapodhattak meg az alperesnél működő szakszervezetek és az alperes. Ezen anyagi jogszabályi rendelkezésre jogszabálysértésként azonban az alperes felülvizsgálati kérelmében nem hivatkozott, így a perben a felperesre vonatkozóan az alperes működési körében felmerülő felmondásra tekintettel irányadó volt a megállapodásnak az egyedi elbírálásról szóló rendelkezése.
- [37] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében ugyan vitatta ezen rendelkezéssel összefüggésben a bíróságok által levont jogkövetkeztetést, de eljárási jogszabálysértésként a tényállás helytelen megállapítására [Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. § (1) bekezdés], valamint az indokolási kötelezettség megsértésére [Pp. 221. § (1) bekezdés] nem hivatkozott. Ezek hiányában a Kúria önmagában az Mt. 66. § rendelkezései alapján a jogerős ítéletet nem vizsgálhatta felül az alperes által elérni kívánt cél (a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet megváltoztatása, kereset elutasítása) érdekében, továbbá azért, mert a keresetnek helytadó döntés alapjául – a fentiek szerint – nem egyedül ez a rendelkezés szolgált.
- [38] Mindezek alapján a Kúria a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [39] A Kúria kötelezte a pervesztes alperest a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján.
- [40] A pervesztes alperes felülvizsgálati eljárási illetékviselési kötelezettsége a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdésén alapul.
- [41] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján nyilvános tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2018. február 14.

**Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró, dr. Szilákné dr.
Fülöp Csilla s.k. bíró, dr. Mészárosné dr. Szabó
Zsuzsanna s.k. bíró**

A kiadmány hitelélül:

Nné

tisztviselő