

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül akkor szüntetheti meg a munkáltató működésével összefüggő okból (átszervezés), ha nincs a munkáltatónál a felmondáskor érvényes munkaszerződésben meghatározott munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör. Önmagában a felmondásnak a felajánlható munkakör hiányára tett megállapítása az Mt. 66. § (5) bekezdésének külön megjelölése nélkül sem értelmezhető kiterjesztő módon, ilyenkor is kizárólag a munkaszerződésben megjelölt munkahely az irányadó. [2012. évi I. tv. 66. § (5) bekezdés]

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 1999-től vállalkozói jogviszonyban, utóbb munkaviszonyban hálózatszerelő karbantartóként, majd műszaki vezetőként, 2006. február 1-jétől beruházási műszaki munkatársként állt az alperes alkalmazásában. Munkavégzésének helye legutolsó munkakörében a munkáltató a.-i fióktelepe és szolgáltatási területei voltak.
- [2] Az alperes 2014. június 11-én kelt felmondásával 2014. július 31. napjával szüntette meg a védett korú felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint az alperes igazgatóságának határozata alapján munkakör összevonásra került sor olyan módon, hogy a beruházási műszaki ügyintéző munkakör beolvadt az építésvezető munkakörébe, ezáltal a felperes munkaköre megszűnt. Az indokolás kitért arra is, hogy nem áll rendelkezésre más olyan be nem töltött munkakör, amelyben a felperest az alperes foglalkoztatni tudná.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [3] A felperes a keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetését állítva a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82. §-ának (2) bekezdése alkalmazását kérte. Hivatkozott az Mt. 76. §-ának (5) bekezdése alapján arra, hogy a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül történt a jogviszonya megszüntetése. Az alperes a felmondás közlésekor és ezt követően is rendelkezett olyan betöltetlen munkakörrel, amelyet az általa ellátott munkakörhöz szükséges képességgel és gyakorlattal be tudott volna tölteni. A felmondás indokolása nem szűkítette le az Mt. 66. § (5) bekezdésben foglalt korlátozásra a felajánlható munkakört, az alperes portás-gondnok, ügyviteli asszisztens, illetve hálózatszerelő és karbantartó munkakörökben foglalkoztatni tudta volna.

- [4] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésében foglaltakat betartotta.

Az első- és másodfokú ítélet

- [5] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével kimondta, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, és jövedelempótló kártérítés megfizetésére kötelezte. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 64. §-ának (1) bekezdés b) pontjára, 2. §, 66. § (1) - (2) bekezdés, és a 66. § (5) bekezdésben foglaltakra.
- [7] A Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (továbbiakban Pp.) 164. §-ának (1) bekezdésére hivatkozással rögzítette, hogy a felperesnek kellett bizonyítania, miszerint a régiós üzletkötő, illetve hálózatszerelő és karbantartó műszerész munkakörök ellátásához szükséges képesség, végzettség, gyakorlat megfelel az általa korábban betöltött beruházási műszaki munkatárs munkakör ellátásához szükséges képzettségnek, végzettségnek, gyakorlatnak. Az alperesnek kellett igazolnia, hogy a felmondás indokolásának második bekezdése valós, azaz a munkaviszony megszüntetésekor nem állt rendelkezésre más olyan be nem töltött munkakör, amelyben a felperest foglalkoztatni tudta volna. A felperes az átszervezés valóságát nem vitatta.
- [8] Az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglalt korlátozás nem a munkavállaló személyéhez kötődő képzettségből, végzettségből, gyakorlatból (a munkavállaló alkalmasságából) indul ki, hanem az általa utoljára betöltött munkakörből. A munkáltató kizárólag olyan munkakört köteles felajánlani a védett korú munkavállalónak, amelynek betöltéséhez ugyanolyan feltételek szükségesek, mint amelyet a munkaszerződés szerint végzett. A felperes nem vitatta, hogy az általa megjelölt hálózatszerelő és karbantartó műszerész, illetve a régiós üzletkötői csapatvezető munkakörök betöltéséhez nem ugyanolyan feltételek voltak szükségesek, mint a felperes által legutóbb betöltött beruházási műszaki munkatárs munkakörhöz. A felperes elsődleges hivatkozása alapján tehát a felmondás nem jogellenes.
- [9] A bíróság az alperes által csatolt munkaszerződésekből és álláshirdetésekből megállapította, hogy a munkáltató 2014. május 1. és július 31. napja között portás-gondnok munkakörbe 3, értékesítési ügyintéző munkakörbe 2, ügyviteli asszisztens munkakörbe 1, területi műszaki vezető és műszaki adminisztrátor munkakörbe 1-1 munkavállalóval létesített munkaviszonyt, illetve álláshirdetést adott fel térinformatikus munkatárs, hálózatszerelő és karbantartó műszerész, valamint régiós üzletkötői csapatvezető munkakörökre. A felperes rendelkezett a hálózatszerelő és karbantartó műszerész

munkakör ellátáshoz szükséges feltételekkel, azt pedig az alperes nem vizsgálta, hogy fizikailag, egészségügyileg alkalmas-e ennek a munkakörnek a betöltésére. Emellett köztudomású tény, hogy a portás-gondnok munkakörök ellátásához gyakorlat, végzettség nem szükséges, tehát a felperes ezen munkakörre is alkalmas lett volna.

- [10] Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében megváltoztatta, a keresetet elutasította.
- [11] A másodfokú bíróság ítélete szerint a perben a felperes munkakörének megszűnése nem volt vitatott. Az elsőfokú bíróság a jogellenes megszüntetést arra tekintettel állapította meg, hogy az alperes a portás-gondnok, illetve hálózatszerelő és karbantartó műszerész munkaköröket el tudta volna látni, de azt nem ajánlották fel neki.
- [12] A felperes jogviszonyát az alperes az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül szüntette meg, ezért rá az Mt. 66. § (5) bekezdése szerinti felmondási korlátozás vonatkozott. A felperes munkaköre csak akkor volt megszüntethető, ha a felmondás közlésekor a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs.
- [13] Az alperest így a fenti korlátozással terhelte munkakör-felajánlási kötelezettség, ebből következően a felmondásnak azt a kitételét, miszerint „nem áll rendelkezésre olyan be nem töltött munkakör, amelyben a felperest foglalkoztatni tudná”, e keretek között és nem kiterjesztően kellett értelmezni.
- [14] A felperes részére a perben hivatkozott egyik munkakör sem volt felajánlható (ügyviteli asszisztens, portás-gondnok, hálózatszerelő és karbantartó műszerész), mivel egyik sem felelt meg a felajánlással kapcsolatos jogszabályi követelményeknek. A munkáltató kizárólag olyan, a felmondás közlése időpontjában betöltetlen munkakör felajánlására volt köteles, amelyhez ugyanolyan feltételek szükségesek, az alacsonyabb képesítést, végzettséget, kevesebb gyakorlatot igénylő munkakört nem köteles felajánlani. A felperes a 2013. május 29-ei munkaszerződés-módosítás alapján az a.-i telephelyen és annak szolgáltatási területén végezte a munkáját, ahol a peradatok szerint felajánlható munkakör nem volt. A hivatkozott munkakörök más telephelyhez kapcsolódtak, és/vagy alacsonyabb végzettséget igényeltek, ezért az alperest mulasztás a felmondási korlátozás szabályainak betartása vonatkozásában nem terhelte, ezért intézkedése jogszerű volt.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [15] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és „elsődlegesen az elsőfokú ítélet jogalap tekintetében teljes, míg összecszerűség tekintetében részleges hatályban

történő fenntartását” kérte, illetve ezzel egyező határozat meghozatalát. Másodlagosan a másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és ismételt határozat hozatalára utasítását indítványozta.

- [16] A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdésére, 64. § (2) bekezdésére, valamint az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésére.
- [17] Hivatkozása szerint az alperes a felmondás indokolása alapján nem az Mt. 66. § (5) bekezdése által meghatározott felmondási korlátozás keretei között vizsgálta a felperes munkaviszonya megszüntetésének lehetőségét – adott telephelyen lévő munkakörök vizsgálata –, hanem abban a körben, hogy a munkáltatónál fellelhető-e olyan munkakör, amelyben a felperest foglalkoztatni tudnák. A bizonyítási eljárás lefolytatását követően az elsőfokú bíróság alappal állapította meg, hogy a felmondás indokolása nem valós, hiszen volt olyan be nem töltött munkakör az alperesnél, amelyben a felperest foglalkoztatni tudta volna.
- [18] A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az Mt. rendelkezései alapján az alperes a törvény erejénél fogva nem volt köteles a be nem töltött munkaköröket felajánlani a felperes részére az Mt. 66. § (5) bekezdése által meghatározott szűkebb kör kivételével. Ugyanakkor az alperes egyértelműen és kétséget kizáróan azzal indokolta meg a felmondást, miszerint nincs olyan be nem töltött munkakör, amelyben a felperest foglalkoztatni tudná. E tekintetben a másodfokú bíróság téves és iratellenes álláspontot foglalt el.
- [19] A Kúria az EBH2007.1723. számú elvi határozatban leszögezte, hogy „az indokolási kötelezettség hiányában is megindokolt rendes felmondás indokának valóságát és okszerűségét vizsgálni kell”. Ebből egyértelműen következik, hogy amennyiben a felmondásban szereplő indokot a munkáltató megjelölte, azt értékelni kellett.
- [20] Az alperes azon érvelése, miszerint köztudomású tény, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közelálló munkavállaló nem képes hálózatszerelő munkakört ellátni, ezért a felperes részére azt nem ajánlotta fel, szintén nem megalapozott. Egyfelől ilyen köztudomású tény nincs, másrészt az, hogy egy adott munkakört egy adott időpontban ki tölthet be, foglalkozás-egészségügyi szakkérdés. Mivel a felperes a hálózatszerelő munkakörhöz szükséges szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkezett, esetében foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak kellett volna a munkába állás előtt a munkaalkalmasságáról nyilatkoznia.
- [21] A hálózatszerelő munkakör nem egész napos oszlopokra történő felmászásból áll, a hálózatszerelők 4-5 fős csapatokban dolgoznak, közöttük munkamegosztás van.
- [22] Az elsőfokú bíróság azt is helyesen állapította meg, hogy a felperes a portás-gondnok munkakör ellátására nyilvánvalóan alkalmas volt, azt abban az esetben is betölthette volna, amennyiben bármely okból a hálózatszerelő munkakör betöltésére nem lett volna alkalmas.

- [23] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.
- [24] Utalva az Mt. 66. § (5) bekezdésére, valamint a 45. § (3) bekezdésében foglaltakra, kifejtette, hogy a felperes által megjelölt mindkét munkakör a munkaszerződésében rögzített munkahelytől eltérő helyen volt. Ezért ezen munkaköröket nem kellett felajánlani.
- [25] A hálózatszerelő és karbantartó műszerész munkakört fizikai értelemben nem tudta volna ellátni a felperes, a tevékenység ellátásához oszlopokra kellett felmászni. A felperes állítása, hogy csak egy-két alkalommal kellett a folyamatot elvégezni, nem fogadható el. A munkáltató nem vállalhat olyan kockázatot, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közelítő személyt ilyen munkakörbe helyezze. Ennek megállapításához nincs szükség orvosi vizsgálatra, hiszen köztudomású tény, hogy az idősebb munkavállalók legjobb fizikai kondíciójuk mellett sem képesek egész nap jelentős fizikai munkát végezni.
- [26] Azon felmondás indokolásban rögzített mondat, hogy nincs olyan betöltetlen munkakör, amelyben a munkáltató a felperest foglalkoztatni tudná, világos és valós, a tényekből okszerűen következett a felmondás.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [27] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [28] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül.
- [29] A perben értékelendő Mt. 66. §-ának (5) bekezdése úgy fogalmaz, hogy a (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 85. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.
- [30] Ezen jogszabályi rendelkezés alapján a felperes munkaviszonya tehát csak akkor volt megszüntethető, ha a felmondás közlésekor a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen nem volt a munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatának megfelelő másik betöltetlen munkakör.
- [31] A felmondás indokolása szerint a munkáltatónál szervezeti átalakításra került sor, amelynek következményeként a felperes munkakörét megszüntették. Ennek tényét a felperes maga sem vitatta.

- [32] A felmondás ezen túlmenően azt is tartalmazta, hogy „A munkáltató kijelenti, hogy nem áll rendelkezésére más olyan, be nem töltött munkakör, amelyben Önt mint munkavállalót foglalkoztatni tudná”.
- [33] A munkáltató felmondásában rögzítette, hogy a feltételeknek megfelelő munkakört felajánlani nem tud, a felmondás szövegezése azonban nem értelmezhető olyan kiterjesztő módon, ahogyan azt a felülvizsgálati kérelem tartalmazza.
- [34] A munkáltatónak a törvényben előírtaknak megfelelően kellett vizsgálnia a továbbfoglalkoztatás lehetőségét az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésében foglaltak alapján, vagyis csak a munkaszerződésben meghatározottak szerinti utolsó munkahelyen voltak vizsgálandók a felajánlandó munkakörök. Az alperes is ezt tette, a felmondás szövege nem értelmezhető olyan módon, hogy az alperes a teljes munkáltatót vizsgálta a felajánlható munkakörök tekintetében. Akkor sem értelmezhető a felmondási indok ilyen kiterjesztő módon, ha az Mt. 66. § (5) bekezdését külön az alperes nem nevesítette.
- [35] A felperes a felülvizsgálati kérelmében sem állította, hogy az a.-i munkavégzési helyen lett volna felajánlható munkakör, ennek hiányában pedig közömbös, hogy a felperes a hálózatszerelő munkakör betöltésére egészségileg alkalmas lett volna, vagy a portás munkakört elláthatta volna, mivel ahhoz nem volt szükség külön végzettségre.

A döntés elvi tartalma

- [36] *A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül akkor szüntetheti meg a munkáltató működésével összefüggő okból (átszervezés), ha nincs a munkáltatónál a felmondáskor érvényes munkaszerződésben meghatározott munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör. Önmagában a felmondásnak a felajánlható munkakör hiányára tett megállapítása az Mt. 66. § (5) bekezdésének külön megjelölése nélkül sem értelmezhető kiterjesztő módon, ilyenkor is kizárólag a munkaszerződésben megjelölt munkahely az irányadó.*
- [37] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. (Kúria, Mfv.I.10.103/2016.)

