

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.061/2020/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Muri Henrietta ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt felperes (felperes címe) felperesnek az Oppenheim Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe) által képviselt alperes neve (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 75.M.1406/2017/59. számú ítéletével szemben a felperes által 60. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

közbenső ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes a 2017. június 6-án kelt felmondással jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A közbenső ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az annak alapjául megállapított tényállás

- [1] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2019. július 2. napján hozott 75.M.1406/2017/59. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, melyben a 2017. június 6-án kelt alperesi felmondás jogellenességével összefüggő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2001. október 1-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel. 2016. november 30. napja óta üzletvezető (Store Manager) munkakörben végzett munkát az munkahely1 bevásárlóközpontban lévő alperesi üzletben.
- [3] Az elsőfokú bíróság hivatkozva a felperes munkaköri leírására, illetve az üzletvezető helyettesekre irányadó egyes munkaköri feladatokra megállapította, hogy az üzletvezetők a feladataik jelentős részét delegálhatták a helyetteseikre, de voltak bizonyos nem delegálható feladatok is. Az alperesnél üzleteként általában egy üzletvezető és tipikusan három, de akár négy fő üzletvezető helyettes dolgozott. A helyettesek közül általában a legtapasztaltabb volt az, akire az üzletvezető leginkább támaszkodott a munkavégzése során. Az alperesnél kialakult gyakorlat szerint az üzletvezetők általában napi nyolcórás munkarendben dolgoztak, az üzletvezető helyettesek és az értékesítők tizenkét órás munkarendben végezték a munkájukat, de egyedi esetben ettől el lehetett térni. Az üzletvezetők foglalkoztatása - a többi bolti munkatárstól eltérően - hétfőtől péntekig napi nyolcórás munkarendben történt.
- [4] Az alperes 2017. április 11-én írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, arra hivatkozva, hogy a munkaidejét és a szabadságát hanyagul kezelte, mert a közvetlen felettesének B. I. régióvezetőnek nem jelezte idejében a munkahelyéről történő távolmaradás tényét és annak indokát. Az írásbeli figyelmeztetés szakmai hibaként azt is tartalmazta, hogy a kötelező audit leltárt nem az

alperesi utasításnak megfelelően végezték el a felperes által vezetett üzletben. A felperes az írásbeli figyelmeztetéssel szemben 2017. május 12-én keresetet terjesztett elő a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon.

- [5] Az elsőfokú bíróság - a felmondással összefüggésben - megállapította, hogy az alperesnél 2017. februárjában megkezdődött egy átszervezés. Ennek részeként 2017. májusában a területi értékesítési vezetők számát az alperes négy főről egyre csökkentette és Budapesten a tizenkét üzletvezető helyett tizenegy üzletvezetővel tervezték a további tevékenységet. Ennek közvetlen előzményeként 2017. május 29-én B. I., M. Á. HR partner, továbbá V. D. régióvezető azt a döntést hozták, hogy az munkahely1 és az munkahely2 bevásárlóközpontokban lévő üzletek üzletvezetői pozícióját vonják össze. Ennek következtében az egyik üzletvezető munkaköre feleslegessé vált és ekkor döntöttek - B. I. javaslatára - a felperes munkaviszonyának a megszüntetéséről. Az átszervezésre vonatkozó döntés alapján az munkahely2, illetve az munkahely1 bevásárlóközpontokban lévő üzletek irányítását 2017. május 29-től egy üzletvezető látta el.
- [6] Ezt követően került sor 2017. június 6-án a felperes részére felmondás kibocsátására, melynek indokaként az alperes a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozott. Az indokolás azt tartalmazta, hogy „a munkáltató a retail bolthálózatot - a budapesti régiót is beleértve - érintő átszervezésről döntött. Az átszervezés eredményeként a munkáltató az Ön által betöltött store manager munkakörben alkalmazott munkavállalók létszámát csökkenti. Az Ön által ellátott feladatokat a munkáltató által jelenleg is foglalkoztatott munkavállalók veszik át és látják el a továbbiakban, így az Ön foglalkoztatására nincs lehetőség. A fenti létszámcsökkentés keretében az Ön munkaviszonya jelen felmondással megszüntetésre kerül.”
- [7] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás eredményeképpen megállapította, hogy 2017. július 1. és 2018. február 1. között N. I., aki korábban az munkahely2 bevásárlóközpontban lévő alperesi üzlet vezetője volt, egyszerre látta el az munkahely2 és az munkahely1 márkauzletek vezetését. Általában heti egy napot, tipikusan, de nem kizárólagosan a pénteki napot töltötte az munkahely2-ban, a többi munkanapján az munkahely1 üzletben végezte az üzletvezetői teendőket. V. D.-vel, aki az munkahely2-ben lévő üzlet egyik üzletvezető helyettese volt tartotta a kapcsolatot. V. D. 2018. február 1-jétől lett az munkahely2-ben lévő üzlet üzletvezetőjévé kinevezve.
- [8] Az elsőfokú bíróság megállapította továbbá, hogy a felmondás közlésekor M. Á., V. D. és B. I. voltak jelen, akik közölték a felperessel az átszervezés tényét. A felperes azon kérdésére, hogy összefügg-e a felmondás az írásbeli figyelmeztetéssel szemben benyújtott keresetével V. D. azt nyilatkozta, hogy megkapták a keresetlevelet, de „nem érti a felperes miért adta ezt be a bíróságra”.
- [9] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (2) bekezdésére hivatkozva vizsgálta a felperes elsőfokú eljárás során módosított keresetét, vagyis a felmondás jogszerűségét. Megállapította, az alperes bizonyította a perben, hogy az üzletvezetői pozíciókban létszámcsökkentést hajtott végre és ennek keretében a felperes munkaviszonyát szüntette meg. Megállapította, hogy a felmondás időpontja, azaz 2017. június 6. és 2018. február 1. napja, azaz V. D. üzletvezetővé történő kinevezése közötti időszakban az alperes nem vett fel újabb munkavállalót a budapesti régióban üzletvezetői pozícióba, tehát az üzletvezetői munkakörben a létszám nem bővült. Ezt a ténytet a felperes sem vitatta. Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy az alperes álláshirdetést adott fel ebben az időszakban üzletvezetői munkakör betöltésére, mivel ténylegesen csökkent az üzletvezetők száma. A felperes nem vitatta azt, hogy „az üzletvezetők száma papíron” csökkent, illetve külső személyt nem vettek fel ilyen munkakörbe.

- [10] Az elsőfokú bíróság a Kúria Mfv.I.10.354/2014/5. számú ítélete alapján érdemben is szükségesnek találta annak vizsgálatát, hogy V. D. összehasonlítva N. I. feladataival üzletvezetőként vagy üzletvezető-helyettesként volt-e foglalkoztatva a felmondás és 2018. február 1-je közötti időszakban. Több tanú meghallgatása (H. M., K. A., R. K., A. R., N. I., V. D, B. I.) alapján azt állapította meg, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően néhány hétig B. I. látta el az munkahely1 üzlet üzletvezetői feladatait. Őt N. I. követte, aki 2017. júliusától egyszerre látta el az munkahely1 és az munkahely2 üzletek vezetését. Abból a tényből, hogy V. D. nem az üzletvezető helyetteseknél általános tizenkétórás munkarendben, hanem nyolcórás munkarendben végezte a munkáját, nem következett, hogy üzletvezető volt. Az alperesnél ugyanis egyedi esetben engedélyezhető volt az adott munkakörre jellemzőtől eltérő munkarend. Ezt H. M. tanúvallomása is alátámasztotta. V. D. maga kérte, hogy a nyolcórás munkarendben láthassa el feladatait. Mindez nem befolyásolta azt, hogy ténylegesen nem az üzlet vezetője volt. Nem találta relevánsnak az elsőfokú bíróság azt sem, hogy V. D. ebben az időszakban részt vett üzletvezetői megbeszéléseken is, mivel ezeken önként és helyettesi minőségben vett részt. Az a tény, hogy az üzletben dolgozó munkavállalók részére az eladásra vonatkozó elvárásokat (ún. célszámokat) az munkahely2-ban ő készítette el, ez szintén nem tette lehetővé annak megállapítását, hogy üzletvezető volt. Ez ugyanis az üzletvezetők delegálható feladatai közé tartozott. Az elsőfokú bíróság annak sem tulajdonított jelentőséget, hogy V. D. az üzletvezetőkre irányadó célszámok alapján látta el a munkáját. Álláspontja szerint a felperes által hivatkozottakkal ellentétben éppen arra lehetett következtetni, B. I-nak az volt a szándéka, hogy V. D. „előbb-utóbb” üzletvezető legyen, melyet alátámasztott A. R. tanúvallomása is.
- [11] Az elsőfokú bíróság a felperes által nem vitatott ténynek tekintette, hogy a létszámleépítés az átszervezés keretében megvalósult. Ennek során értékelte az alperes által becsatolt munkaköri leírásokat B. I., N. I. és V. D. vonatkozásában és azt állapította meg, hogy egyik munkaköri leírásban sem történt változás a felmondást megelőző időszakban. A becsatolt munkáltatói e-mailek is azt támasztották alá, hogy N. I. együttesen látta el az munkahely1 és az munkahely2 üzletek vezetését, mivel a két üzlet vezetőjeként volt feltüntetve. Az munkahely2-ban kevesebb időt töltött, mert ott az egyik üzletvezető helyettesi feladatot V. D. látta el, aki esetében cél volt, hogy betanuljon az üzletvezetői feladatokba. K. A. tanúvallomásából nem következett, hogy N. I. csak és kizárólag az munkahely1 üzletet vezette. Az eltérő munkarend miatt K. A. értékesítőként nem láthatta az üzletvezető minden munkanapját. Több tanú is nyilatkozott arra, hogy N. I. hetente akár több alkalommal is átment az munkahely2-ba és ott is végzett üzletvezetői munkát. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság bizonyítottnak tekintette a felmondásban hivatkozottakat.
- [12] Az elsőfokú bíróság B. I. tanúvallomását nem tekintette az alperes nyilatkozatának függetlenül attól, hogy az írásbeli figyelmeztetés, illetve a jogviszony megszüntetésére irányuló döntés tőle származott. Ez a közreműködés ugyanis nem zárta ki, hogy tanúvallomását tegyen a perben.
- [13] Az elsőfokú bíróság a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) MK 95. számú állásfoglalására is utalva kifejtette, hogy a felmondás jogszerűségét illetően abban a kérdésben is állást kellett foglalni, hogy a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult-e. Ugyanakkor a létszámcsökkentéssel és az átszervezéssel kapcsolatos döntés gazdaságosságát, célszerűségét megalapozottságát illetően a munkaügyi perben eljáró bíróság nem folytathatott le bizonyítást, illetve ezt a kérdést nem vizsgálhatta (Mfv.I.10.604/217/4.). Kizárólag azt a tényt lehetett értékelni, hogy az alperes két üzlet vezetésével egy személyt bízott meg, ami egy gazdasági döntés volt. Az a tény, hogy rövid idővel a felmondást követően a munkáltató meggondolja magát és adott esetben új munkavállalót vesz fel,

mert számára a korábban meghozott döntése célszerűtlennek, helytelennek bizonyul, nem befolyásolhatta a felmondás jogszerűségét.

- [14] Az elsőfokú bíróság a felperes indítványa alapján külön is vizsgálta, hogy B. I. mikor kérte fel az munkahely1 üzlet vezetésére N. I-t. Ezzel összefüggésben a tanúk vallomása alapján azt állapította meg, hogy V. D. és B. I. júniusban N. I. értékelésekor kérték őt fel a két üzlet együttes vezetésére. Az elsőfokú bíróság ugyanakkor arra az álláspontra helyezkedett, hogy ez a körülmény nem befolyásolta a felmondás jogszerűségét, mivel a felkérés pontos időpontja az átszervezés és létszámcsoökkentés tényét nem befolyásolta. Rámutatott, hogy az átszervezésre alapított felmondás abban az esetben is jogszerű, amennyiben a jogviszony megszüntetés időpontjában az átszervezés még nem teljesen valósult meg, csupán az arra vonatkozó döntést hozta meg a munkáltató. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nincs olyan előírás, amely alapján a felperes részére kibocsátott felmondáskor az utódját is ki kellett választani. Nem találta az ügy érdemi elbírálásra kiható jelentőségűnek B. I. 2017. május 6-i e-mailjét sem amiatt, hogy nem tartalmazott utalást a munkáltatói átszervezésre, a felperes feladatainak átvételére.
- [15] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a kereset alapján az egyenlő bánásmód megsértését is az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8. § és 19. §-a alapján. Azt állapította meg, hogy a felperes nem tett olyan tényállítást, amely védett tulajdonságnak minősült. A felettes szakmai féltékenysége, a felperes bátor véleményformálása nem volt védett tulajdonságként értékelhető, figyelemmel az Egyenlő Bánásmód Hatóság 288/2/2010-(IV.9.TT) állásfoglalására is. A védett tulajdonságnak csak a konkrét személyhez kapcsolódó valamely tulajdonság tekinthető, ami az adott személyiség lényegi része. Hivatkozott körülmények nem voltak alkalmasak egyenlő bánásmód megsértésének valószínűsítésére sem, ugyanakkor ilyen körülményt a meghallgatott tanúk vallomása sem támasztott alá. A felperes összehasonlítható csoportot sem tudott megjelölni, és nem valószínűsítette, hogy rendelkezik védett tulajdonsággal, ezért ebben a kérdésben sem találta alaposnak a keresetet az elsőfokú bíróság.
- [16] A joggal való visszaélés körében az Mt. 7. §-a alapján vizsgálta a felperes által előadottakat, rámutatva, hogy a felperest terhelte annak bizonyítása, a B. I-val fennálló személyes konfliktus, illetve az írásbeli figyelmeztetéssel szemben benyújtott kereset miatti megtorlás okán került sor a jogviszonya megszüntetésére. Az elsőfokú bíróság értékelte a tanúk vallomását (M. Á., B. I., V. D., B. G.) és azt állapította meg, hogy a felperes nem tudta igazolni az ezzel összefüggő kereseti hivatkozását. A felperesnek volt egy ilyen jellegű feltételezése azonban ezt egyetlen tanúvallomás vagy objektív bizonyíték sem támasztotta alá. Mindezek alapján nem bizonyította, hogy B. I. bármilyen hátsó szándék, személyes vagy szakmai féltékenység vagy konfliktus miatt kezdeményezte a felperes jogviszonyának a megszüntetését

A felperes fellebbezése

- [17] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen az ítélet megváltoztatását és a fellebbezésben leszállított kereseti kérelemnek megfelelő érdemi döntés meghozatalát kérte. Másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte.
- [18] Fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság kirívóan iratellenesen állapította meg a tényállást, a jogszabályokat tévesen értelmezve jogszabálysértő érdemi döntést hozott. A felperes több elsőfokú ítéleti megállapítást is vitatott, így vitatta a nyolcórás munkarenddel kapcsolatos megállapításokat és a munkaidőkeret alkalmazására vonatkozó kapcsolatos

következtetések levonását is. Vitatta az üzletvezető helyettesek számával kapcsolatos ítéleti megállapítást, mivel az nem volt összhangban a tanúvallomásokkal, továbbá vitatta, hogy a legtapasztaltabb helyettes volt jellemzően, akire az üzletvezető leginkább támaszkodott a munkavégzése során, mivel ezt bizonyíték nem támasztotta alá a perben. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság iratellenesen hivatkozott arra is, hogy az üzletvezetők, illetőleg az értékesítők esetében a tizenkét órás munkarendhez képest egyedi esetben el lehetett térni, mivel erre egyetlen személy, V. D. esetében volt lehetőség, amit H. M. tanúvallomása alátámasztott. A felperes vitatta, hogy N. I. minden pénteken az munkahely2-ben végzett munkát, ezt egyértelmű bizonyíték nem igazolta a perben. Az elsőfokú bíróság tévesen és pontatlanul hivatkozott A. R. tanúvallomására is. A tanúvallomásából ugyanis megállapítható volt, hogy B. I. rákérdezett arra, hogy V. D. készen áll-e az üzletvezetői pozíció betöltésére. A felperes jogsértőnek találta továbbá, hogy az elsőfokú bíróság B. I. nyilatkozatát, tanúvallomásként értékelte. Ő döntött a munkaviszony megszüntetéséről, illetve a felmondás közlésekor jelen volt, ezért az alperes képviselőjeként tehetett volna nyilatkozatot a perben.

- [19] A döntés érdemét illetően a felperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, kifejtve, az elsőfokú bíróság éppen azt a lényeges hivatkozását nem vette figyelembe, hogy az alperes egy látszólagos átszervezést hajtott végre. Kizárólag papíron változott az üzletvezetők létszáma a felperes munkaviszonyának megszüntetésével. Az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben teljesen figyelmen kívül hagyta a felperes érvelését. Tévesen értékelte továbbá az üggyel összefüggő releváns tényeket, például az üzletvezető helyettesek nyolcórás munkarendben történő foglalkoztatásának kérdését, vagy azt, hogy az munkahely2 üzlet volt az egyetlen üzlet, ahol négy üzletvezető helyettes volt. Nem megfelelően értékelte továbbá, hogy V. D. a felperes részére kibocsátott felmondást követően csak elenyésző számban végzett értékesítési tevékenységet, hasonlóan az üzletvezetőkhez, illetve az alperes „hivatalosan is” üzletvezetőnek nevezte ki 2018. február 1-től, amelyre maga a tanú nyilatkozott így a vallomásában. T. G. M. a tanúvallomásában szintén ezt a kifejezést használva adta elő, hogy N. I. „hivatalosan” az munkahely2-t is vezette. Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy B. I. átmenetileg átvette az munkahely1 üzlet vezetését, vagyis N. I. kinevezése a felperes részére kibocsátott felmondáskor még nem volt eldöntve. N. I. a tanúvallomása szerint ugyanannyit dolgozott az munkahely1-ben, mint korábban a felperes üzletvezetőként, illetve általában heti egy napot töltött az munkahely2-ben. V. D. azonban több mint nyolcvan százalékban ugyanazokat a feladatokat végezte, mint amit egy üzletvezető ellát. Jelentősége volt annak is, hogy volt álláshirdetés üzletvezetői munkakörre az alperesnél, azonban az elsőfokú bíróság ennek sem tulajdonított jelentőséget. Az elsőfokú bíróság teljes mértékben figyelmen kívül hagyta az üzletvezetői feladatok delegálásával kapcsolatos körülményeket, illetve ezeket tévesen értékelte. Az egyes munkaköri feladatok delegálása ugyanis nem vezethet oda, hogy egy munkakör teljesen kiüresedjen. Mindezekre tekintettel az alperes a perben nem bizonyította, hogy N. I. ténylegesen, akár heti egy teljes napot az munkahely2 üzletben töltött és ellátta az üzletvezetői feladatokat az munkahely2 üzletben. Nem jogellenes, amennyiben egy felettes a beosztottjaira delegál bizonyos feladatokat. Az azonban már jogellenessé teszi a felmondást, amennyiben ez olyan mértéket ölt, ami már alapvetően kiüresíti a vezető munkaköri feladatait. Bizonyított tény, hogy N. I. átvette a felperes munkakörét, ugyanakkor az is bizonyított, hogy az ő üzletvezetői munkakörét az munkahely2-ben V. D. vette át. Az alperes azon hivatkozása, miszerint a store manager munkakörben alkalmazottak létszámát csökkentette emiatt nem bizonyult valósnak. A munkavállalói létszámra vonatkozó döntés és annak időpontja, illetve a döntésre jogosult személyek kiléte kérdésében nem volt egyértelmű tényeloadás az alperes részéről. Lényegében nem volt egyértelmű tényeloadás arról sem, hogy miben valósult meg az átszervezés, az ezzel kapcsolatos döntésnek mi volt a tartalma, illetőleg az alapján mikor, milyen módon zajlott az átszervezés. Ebből következően megkérdőjelezhető volt az átszervezésre vonatkozó döntés és az átszervezés ténye is.

Az egyes munkaköröket nem azok elnevezése, hanem a ténylegesen ellátott feladatok, a tevékenység alapján kell vizsgálni. Ezt a lényeges alapelvet azonban az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe a bizonyítékok értékelése és a döntése meghozatala során. Az elsőfokú bíróság a lényeges körülményeknek nem tulajdonított jelentőséget, más jelentéktelen körülményeknek pedig a per eldöntésére kiható jelentőséget tulajdonított. Tévesen, arra hivatkozva mellőzött bizonyos alapvető körülményeket, hogy azok az átszervezés célszerűségét, gazdaságosságát érintik, holott ezek éppen a felmondás jogszerűségét befolyásolták.

- [20] A felperes sérelmezte továbbá, hogy az általa meghallgatni indítványozott tanúkat mellőzte az elsőfokú bíróság és az általa csatolt iratokat sem értékelte, ennek indokát sem adta az ítéletében. Mindezekre tekintettel a bizonyítékokat nem összességükben értékelte.
- [21] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság hiányosan folytatta le a bizonyítást az álláshirdetéssel, a V. D. által ellátott feladatokkal, a betöltetlenné vált munkakör helyettesítésével, a leendő vezető betanításával kapcsolatban, amelyet szükség esetén egy megismételt eljárás keretében indítványozott kiegészíteni.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

- [22] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta, a szükséges bizonyítást lefolytatta és a bizonyítékok megfelelő, okszerű értékelésével és megfelelő következtetések levonásával érdemben is megalapozott döntést hozott. Az alperes kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód megsértésével, illetve a joggal való visszaéléssel összefüggésben tett megállapításokat a felperes fellebbezésébe nem vitatta.
- [23] Álláspontja szerint nem volt kiemelkedő jelentősége annak, hogy hány üzletvezető helyettes dolgozott az egyes üzletekben. Erre nem volt írásbeli szabály, a perben pedig bizonyította, hogy az munkahely2-ben négy üzletvezető helyettes végzett munkát. A fellebbezéssel szemben helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hogy az üzletvezetők jellemzően egy üzletvezető munkájára támaszkodtak leginkább a munkájuk során, így ebből sem lehetett következtetést levonni arra, hogy V. D. valójában üzletvezetői feladatokat látott volna el. Megfelelően értékelte az elsőfokú bíróság a nyolcórás munkarendben való foglalkoztatás kérdését is.
- [24] A tanúk többsége megerősítette az elsőfokú bíróság által megállapított tényeket N. I. feladatai ellátásával kapcsolatban, illetve azzal kapcsolatban, hogy általában hetente egy napot ment át az munkahely2-be. Ezen kívül folyamatosan az ottani kollégák rendelkezésére állt e-mailben és telefonon is. Az eltérő munkarendben dolgozók nyilvánvalóan nem láthattak rá folyamatosan az üzletvezetők mindennapi munkájára. A felperes megalapozatlanul vitatta B. I. tanúvallomásának az értékelését. Előadása alperesi nyilatkozatként történő értékelésére nem volt jogszerűen lehetőség, hiszen a tanú nem volt a cég képviselőjére jogosult vezető tisztségviselő.
- [25] Az elsőfokú bíróság valamennyi kereseti hivatkozást kellően részletesen értékelve, megfelelő következtetéseket vont le a bizonyítékok alapján, így megalapozottan állapította meg, hogy bizonyított volt a létszámcsoökkentésre vonatkozó döntés és az átszervezés. Helyesen állapította meg, hogy V. D. ténylegesen 2018. február 1-ig üzletvezető helyettes volt, nemcsak papíron. Az munkahely1 és munkahely2 üzleteket pedig ténylegesen is N. I. vezette, aki átvette a felperes munkakörét, V. D. pedig csak 2018. február 1-től lépett üzletvezetői pozícióba. A felperes tévesen hivatkozott a vezetői feladatok delegálására is, mivel egy vezető sem tud minden feladatot

személyesen ellátni, így azokat delegálhatja az egyes beosztottjaira. N. I. ellátta a kizárólagosan vezetői hatáskörökbe és felelősségi körbe tartozó feladatokat, függetlenül attól, hogy kisebb mértékben volt jelen az munkahely2 üzletben, mivel folyamatosan elérhető volt minden munkahely2-ben dolgozó munkatárs részére is.

- [26] A perben bizonyította, hogy született egy döntés az átszervezésről, ami egy hosszabb folyamat volt és 2017. februárjában elkezdődött. A kialakult bírósági gyakorlat értelmében nem szükségszerű követelménye a felmondásnak, hogy az abban hivatkozott átszervezés a jogviszony megszűntetéséig befejezett legyen. Nincsenek jogszabályi előírások sem az átszervezésre vonatkozó döntés meghozatalával, alakításával vagy a munkavállaló felé történő kommunikálásával kapcsolatban. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott arra is, hogy az átszervezésre vonatkozó munkáltatói döntések gazdaságossága, eredményessége szintén nem vizsgálható a munkaügyi perben.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [27] A felperes fellebbezése - a felmondás jogellenessége körében - megalapozott.
- [28] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az általa részben helyesen megállapított tényekből azonban a bizonyítékok egyoldalú, illetve téves értékelésével a Pp. 206.§-a megsértésével megalapozatlan ténybeli és jogi következtetéseket vont le, mindez kihatott az érdemi döntésre is.
- [29] A másodfokú bíróság elégségesnek találta az ügy érdemi elbírálásához szükséges bizonyítás lefolytatását, ugyanakkor nem értett egyet az elsőfokú bírósággal a bizonyítékokból levont következtetésekkel. Ennek kapcsán hangsúlyozza - amint arra a felperes helyesen hivatkozott a fellebbezésében - hogy az elsőfokú bíróság a per elbírálása szempontjából éppen alapvető jelentőséggel bíró tényeknek és körülményeknek nem tulajdonított jelentőséget, illetve a helyesen megállapított tényekből is téves következtetéseket vont le. A bizonyítási eljárás lefolytatásának szabályszerűségével összefüggésben a másodfokú bíróság kiemeli, B. I. régióvezető nem volt az alperes törvényes képviselője, ezért meghallgatására a perben csak tanúként kerülhetett sor.
- [30] Az alperes által kibocsátott felmondásra tekintettel helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy az alperesnek mit kellett bizonyítania a perben. Ez alapján bizonyítandó tény volt, hogy az alperes a budapesti bolthálózatot érintő átszervezésről döntött és e döntés részeként az üzletvezetői munkakörben létszámcsoökkentést valósított meg. Ennek keretében a felperes feladatait jelenleg is az alperesnél dolgozó munkavállalónak adta át, emiatt nem volt szükség a felperes további foglalkoztatására.
- [31] Ezzel kapcsolatban ugyan az elsőfokú bíróság kétségtelenül megállapította, hogy az alperesnél 2017. február óta zajlott egy átszervezési folyamat és ennek eredményeként egy fővel csökkent az üzletvezetők létszáma, azonban a peradatok éppen ennek ellentmondó következtetések levonására voltak alkalmasak.
- [32] Az átszervezést elhatározó döntést illetően az alperes munkavállalói egymásnak ellentmondó nyilatkozatot tettek. Míg B. I. azt adta elő, hogy az átszervezés egy üzleti döntés volt, amiről a HR döntött (25. sz. jkv. 4. oldal), és amely döntésről ő egy e-mailból értesült (25. sz. jkv. 6. oldal). M. Á. meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy egy 2017 májusi, B. I., V. D., valamint a tanú és felettese részvételével tartott meetingen született arról döntés, hogy két üzlet kapcsán az üzletvezetői pozíciót az alperes összevonja (36. sz. jkv. 5-6. oldal). Lényeges körülmény, hogy az átszervezés megvalósulását az előbbieket szerint két üzlet (munkahely2 és munkahely1 üzletek)

vezetésének összevonásában határozta meg az alperes, azonban a felmondás közlését követően, a felperest a munkavégzési kötelezettség alól felmentve B. I. régióvezető irányította tovább az üzletet. B. I. a 2017. június 21-ei e-mailben (49/A/20.) a kollégákat arról tájékoztatta, miszerint „túl nagy segítség nem voltam az üzletnek, így úgy döntöttem, hogy egy nálam sokkal jobban hozzáértő szakembernek adom át a lehetőséget...”. B. I. fenti üzenete cáfolja azt az alperesi állítást, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetéséhez az átszervezés elhatározása és ennek kapcsán két üzlet összevonása és N. I.-nek az összevont üzletek vezetésére való 2017 májusi kiválasztása vezetett.

- [33] A peradatok azt is egyértelműen alátámasztották, hogy a felmondás közlését követően V. D. üzletvezető helyettesi munkakörű munkavállaló került át az munkahely2 üzletbe. Helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, hogy nem alapvetően a munkakör elnevezésének, hanem a ténylegesen ellátott feladatoknak van jelentősége. Ugyanakkor nem tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság azoknak a lényeges körülményeknek V. D. feladatainak értékelése, vizsgálata során, amelyekből az következett, hogy - bár V. D. munkaszerződését 2017. júliusában még nem módosították - ténylegesen ekkortól üzletvezetői feladatokat látott el.
- [34] A felperes a fellebbezésében helytállóan mutatott rá arra, hogy e körben jelentősége volt annak, hogy ő volt az egyetlen üzletvezető helyettes, akit az alperes nyolcórás munkarendben foglalkoztatott. Szintén V. D. volt az egyetlen alperesi üzletvezető helyettes, aki az üzletvezetők részére rendszeresített munkáltatói egyeztetéseken, megbeszéléseken részt vehetett. A másodfokú bíróság nem találta elfogadhatónak, hogy V. D. a saját szorgalma és érdeklődése miatt vett ezeken részt. Semmilyen egyéb körülmény nem utalt arra, hogy az alperesnél a munkavállalók a munkakörüktől függetlenül, tetszőlegesen a saját szorgalmuk, érdeklődésük alapján vehettek részt munkáltatói megbeszéléseken. Alapvető jelentőséget tulajdonított továbbá a másodfokú bíróság annak a ténynek, amelyet az elsőfokú bíróság egyáltalán nem értékelt az ítélete indokolásában, hogy V. D. üzletvezető helyettesként lényegében egy üzletvezetői munkakörhöz igazított teljesítmény elvárás alapján volt foglalkoztatva, hiszen a számára meghatározott értékesítési elvárások lényegesen alacsonyabb mértékben, nem az üzletvezető helyettesek, hanem az üzletvezetők számára előírtak szerint lettek megállapítva, továbbá ő maga állapította meg a többi munkatársa értékesítési elvárásait. A tanúvallomások alapján megállapítható volt, hogy V. D. több olyan tevékenységet is végzett az munkahely2 üzlet vonatkozásában, amelyet az üzletvezetők nem engedtek át a helyetteseik részére, így ellátta az interjúztatást, ő tartotta a napindító és a heti meetingeket, valamint szabadságot engedélyezett. Mindezek azt igazolják, hogy V. D. a munkaszerződésében megjelölt üzletvezető helyettesi munkakör helyett ténylegesen 2017. júliustól üzletvezetői feladatokat látott el.
- [35] A felperes megalapozottan hivatkozott a fellebbezésében arra, jelentősége volt a tanúk olyan tartalmú előadásainak is, hogy „hivatalosan” ki minősült üzletvezetőnek. V. D. a tanúvallomásában maga is azt adta elő, hogy „hivatalosan” csak 2018. február 1-től látta el az munkahely2 üzlet üzletvezető feladatait (75.M.1406/2017/46.jkv.). A kialakult bírói gyakorlat szerint azonban nem a hivatalos elnevezésnek, hanem a ténylegesen ellátott feladatoknak kellett jelentőséget tulajdonítani a felmondás jogszerűségének értékelése körében.
- [36] Mindezen bizonyítékokat egybevetve és összességében értékelve a másodfokú bíróság álláspontja szerint azt a következtetést lehetett levonni, hogy nem csökkent az üzletvezetői munkakörben foglalkoztatottak létszáma. 2017. júliusától a felperes által vezetett üzletben továbbra is volt vezető N. I. személyében. Ettől az időponttól az munkahely2 üzlet vezetését ténylegesen V. D. vette át, akit B. I. egyértelműen üzletvezetői feladatokra talált alkalmasnak. Mindezt A. R. tanúvallomása alátámasztotta. Előadása szerint „...telefonon megkeresett (B. I.) és megkérdezte tőlem, hogy áll a

D., alkalmas-e arra, hogy vigyen egy üzletet. Én azt válaszoltam, hogy igen. Ekkor került át az munkahely2-be üzletvezetőnek, de sokáig még papíron üzletvezető-helyettes volt" (39. ssz. jkv. 5. oldal). Ebből pedig azt a következtetést lehet levonni, hogy az alperesnek nem volt valós létszámcsökkentési szándéka, amit az sem cáfol, hogy N. I. szükség esetén rendelkezésre állt az munkahely2-ben dolgozó alkalmazottaknak, illetve bizonyos rendszerezéssel megjelent az üzletben. Az alperes arra sem tudott okszerű és elfogadható magyarázatot adni, hogy a felmondás kibocsátását követően miért került sor az munkahely2 üzletben négy üzletvezető helyettes foglalkoztatására úgy, hogy onnan az üzletvezetőt az alperes áthelyezte abba az üzletbe, ahol korábban a felperest foglalkoztatta üzletvezetőként.

- [37] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság felülmérlegelte az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítás eredményét, a bizonyítékok értékelését, az alapján eltérő tényállást állapított meg (EBH 2006.15.26.), mivel az előbbiek alapján azt lehetett megállapítani, hogy az alperes ténylegesen nem csökkentette az üzletvezető munkakörű munkavállalók létszámát.
- [38] A fentiek miatt a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet a felmondás jogellenességének kérdésében megváltoztatta, és közbenső ítéletben azt állapította meg, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Figyelemmel arra, hogy a jogellenesség jogkövetkezményei kérdésében az összecszerűség tárgyában a felek között vita volt, a másodfokú bíróság a jogellenesség jogkövetkezményei elbírálása érdekében az ügy iratait visszaküldi az elsőfokú bíróságnak a Pp. 253. § (4) bekezdésére figyelemmel.
- [39] A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el a veszélyhelyzet ideje alatt érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedésekről szóló 74/2020. (III.31.) Korm.rendelet 29.§-a alapján

Budapest, 2020. június 2.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Asbóth Balázs s.k.
bíró