

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Soós Andrea Klára ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Tuska Éva ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 24.M.279/2006. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 59.Mf.634.535/2008/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 59.Mf.634.535/2008/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek

- tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében az alperes rendes felmondása jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 24.M.279/2006/37. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2004. június 10-étől állt az alperes alkalmazásában, a F.F.-ben szerkesztő munkakörben dolgozott. Az alperes 2005. november 10-én előzetes értesítést kísérelt meg átadni a felperes részére a munkaviszonya megszüntetéséről, amelynek átvételét a felperes megtagadta. Az alperes 2005. december 12-én kelt rendes felmondásával a felperes munkaviszonyát megszüntette. Indokolása szerint a televízió gazdasági helyzete, működésének finanszírozási problémái, a közszolgálati feladatok maradéktalan teljesítése racionálisabban és hatékonyabban működő szervezetet kíván, ezért új szervezeti struktúra kerül kialakításra, melynek fennállásával párhuzamosan megkezdődött a munkafolyamatok racionalizálása az optimális munkafeladatok és a feladatmennyiséghez igazodó létszám kialakítása. Ezekkel összefüggésben a munkavállaló szervezeti egysége átszervezésre, a munkafolyamatok felülvizsgálatra, illetve a munkakörök és a feladatkörök összevonásra kerülnek. A feladatok által igényelt optimális létszám kialakítása miatt a munkáltató létszámcsökkentést rendelt el, ennek következtében a felperes további foglalkoztatására nincs mód.

A munkaügyi bíróság megállapította, hogy 2006. novemberére 23-ról 15 főre csökkent a F.F. létszáma, tehát a létszámcsökkentés megvalósult, ezzel párhuzamosan a munkafolyamatok átszervezésére is sor került, a munkaköri feladatfelosztás megváltoztatása megtörtént. Nem fogadta el e körben a felperes hivatkozását, hogy a

vezető szerkesztői, azaz film-menedzseri munkakör a szerkesztői munkakörrel azonos lenne.

Az elsőfokú bíróság hivatkozott az állandó bírói gyakorlatra, mely szerint a munkaügyi bíróság nem vizsgálhatja, hogy miért éppen az érintettek munkaviszonyának megszüntetésére került sor, a munkáltató saját hatáskörében jogszerűen dönthetett arról, hogy melyik munkavállalója munkaviszonyát szünteti meg.

A munkaügyi bíróság nem találta megalapozottnak a felperes hátrányos megkülönböztetésre, és rendeltetésellenes joggyakorlásra történt hivatkozását. Álláspontja szerint a felperes nem tudta minden kétséget kizáróan bizonyítani, hogy a felmondásra azért került sor, mert a főszerkesztővel személyes ellentéte alakult ki.

Az elsőfokú bíróság érvelése szerint annak a ténynek a perben nem volt jelentősége, hogy a felperes munkáját a korábbi vezetés megfelelőnek találta, mert a bíróságnak nincs lehetősége, hogy a vezetők szakmai elvárásait vizsgálja. A bírói gyakorlat szerint a létszámleépítéssel érintettek kiválasztási szempontjai a perben nem vizsgálhatóak, ezért az e körben előterjesztett bizonyítékokat figyelmen kívül hagyta.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a perben a munkafolyamatok racionalizálása, a létszámcsökkentés megvalósítása bizonyított, és ezen körülmények alátámasztották a felperes munkaviszonya megszüntetésének szükségességét.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 59.Mf.634.535/2008/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A másodfokú bíróság szerint a bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az újonnan létrehozott vezető-szerkesztői munkakörök nem azonosak a felperes által ellátott szerkesztő munkakörrel. A felmondás indokát valósnak és okszerűnek találta, mert a bevezetett szervezeti változtatás a felperes tényleges munkakörére kihatott, azaz abból okszerűen következett a felperes munkaviszonya megszüntetésének szükségessége.

A másodfokú bíróság érvelése szerint az alperes rendeltetésellenes joggyakorlását ítéleti bizonyossággal nem lehetett megállapítani, a bizonyítatlanságot pedig a felperes terhére kellett értékelni. Utalt arra, hogy a felperes csak azt követően tett panaszt a munkáltatói jogkör gyakorlójánál, hogy a neve már az átszervezéssel érintett munkavállalók közé került, ez tehát nem motiválhatta a közvetlen felettesét.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes munkaviszonyának megszüntetésével szoros időbeli összefüggésben az alperes a szerkesztőségben két új munkavállalót alkalmazott, ezért az ő munkakörüket vizsgálva megállapította, hogy az újonnan alkalmazott P.Z. munkaköri leírása a felperes, illetve általában a szerkesztő munkakörben foglalkoztatottak munkaköri leírásával több ponton egyezett, de az átfedés nem volt olyan mértékű, hogy a munkakörök azonosságára lehetett volna következtetni.

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére, és a keresetének helytadó döntés meghozatalára irányult. Álláspontja szerint a csoportos létszámcsökkentést az alperes nem szabályszerűen hajtott végre, és nem indokolta megfelelően a felmondást. Érvelése szerint a munkáltató úgy hajtott végre csoportos létszámcsökkentést, hogy a létszámot növelte, amely önmagában jogellenessé tette a teljes folyamatot.

A felperes érvelése szerint bizonyította, hogy az alperesnél ténylegesen minőségi csere történt, továbbá nem a munkáltató működésével összefüggő ok alapján, hanem arra „rejtett okból” került sor. A jogellenességet alátámasztottnak találta azért is, mert P.Z. munkaköri feladatai többségében megegyeztek az ő feladataival és amennyiben túlnyomórészt azonos feladatok voltak mindkettejük munkaköri leírásában, jogszabálysértő annak megállapítása, hogy a felperes munkaköre megszüntetésre került. Álláspontja szerint csak a munkakör átnevezéséről volt szó, és a munkaköri feladatok olyan kismértékben tértek el, hogy a felperes és P.Z. munkaköre túlnyomórészt hasonló, ezért nem lehet azt a következtetést levonni, hogy a felperes munkaköre megszűnt. Kiemelte, hogy a felperes feladatai nem más munkavállalókhöz kerültek átcsoportosításra, hanem azokat P.Z. vette át, aki a felperes értesítésének átadását követően 2006. november 25-én került alkalmazásra, és amelyet követően a felmondását 2006. december 18-án vette át, mely tények alátámasztják a minőségi cserét, és azt, hogy a rendes felmondás indoka valótlan.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet „helybenhagyására” irányult.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (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 helye a bizonyítékok újra értékelésének, azaz felülmérlegelésének. Az ügy érdekét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH 2001/197., BH 2002/29.].

A felperes felülvizsgálati kérelmében hivatkoztak jogszabálysértés megállapítására nem alkalmasak.

Alaptalanul hivatkozott a felperes a felülvizsgálati kérelmében arra, hogy az alperes nem hajtott végre létszámleépítést, mert valójában a létszámát növelte, ezért a felmondás jogellenes. Az eljáró bíróságok helytállóan tulajdonítottak döntő jelentőséget annak, hogy a felperes munkavégzésének helyén, a F. F.-ben a létszámcsökkentésre sor került. Függetlenül attól, hogy esetlegesen a korábban már alkalmazott külsős munkatársak munkaviszonyba vételével az alperes össz-alkalmazotti létszáma növekedett, a felperes munkavégzésének helyén a létszámcsökkentés lezajlott.

Nem megalapozott a felperesnek az az érvelése, hogy lényegében minőségi cserét hajtott végre az alperes, mely indok a felmondásában nem került feltüntetésre, ezért az jogellenes. Az alperes a felperes szervezeti egységének átszervezésével indokolta a felperes felmondását, ezen túlmenően az optimális munkafolyamatok és a feladatok mennyiségéhez igazodó létszám kialakítása is indok volt. Helytállóan hivatkozott a jogerős ítélet azon általánosan követett bírói gyakorlatra, hogy amennyiben a felmondásban több indok szerepel, azok egyikének bizonyítása is elegendő az intézkedés jogszerűségének megállapításához.

Megalapozottan foglaltak állást az eljáró bíróságok a felperes munkaköre tartalmának és a műsor-menedzser munkafeladatainak összehasonlítása során. Annak ellenére, hogy a két munkakörbe tartozó feladatok egy része hasonló volt, azonban a munkakör célja a vezető-szerkesztő esetében a filmstratégia kialakításának és megvalósulásának menedzselése, a szerkesztő munkakörének célja pedig a műsorstruktúra film és sorozat igényeinek kielégítése volt. A két munkakörben rögzített munkaköri leírás összevetése alapján megállapítható, hogy a vezető szerkesztő feladatai lényegesen szélesebb kört ölelnek fel a szerkesztőével szemben. P.Z. munkaköri leírása több olyan tevékenységet is felsorolt, mely a felperesnek nem volt feladata, így a műsorstruktúra és a rendelkezésre álló készlet állomány összevetése, igényeknek megfelelő filmbeszerzési terv készítése a már korábbi piackutatási és tárgyalási eredményekre hivatkozva, tájékozódás a média termékeiről internet és szakmai lapok alapján, konkurencia figyelés, nézettségi adatok elemzése.

Helytállóan hivatkozott arra a másodfokú bíróság, hogy a vezető-szerkesztő munkakörben foglalkoztatott P.Z. munkaköri leírásában speciális feladatként szereplő kötelezettségeket a felperes munkaköri feladatai nem tartalmazták.

Lényeges különbség volt a két munkakörnél megjelölt jog- és hatáskör tartalmában is, eszerint a vezetés-szerkesztő joga volt a javaslattétel a F.F.-et érintő minden fontosabb stratégiai kérdésben. A szerkesztő felperes esetében ezzel szemben a hatáskörével járó jogok és köteleességek cím alatt „a F.F. vezetőjének utasítását köteles követni, az M. Rt. SzMSz-t betartani” megjelölés szerepelt.

A fentiek alapján megállapítható, hogy az alperes olyan szervezeti változtatást hajtott végre, mely a felperes munkakörére kihatott, ezért a felmondás indoka valós és okszerű volt.

Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló peradatok helyes, okszerű, életszerű értékelésével, és a logika szabályainak megfelelően a Pp. 206. § (1) bekezdése megsértése nélkül hozták meg az ítéletüket. Azt az szükséges tartalommal és terjedelemmel indokolták [Pp. 221. § (1) bekezdés], ezért a felülvizsgálati kérelemben hivatkozottak jogszabálysértés megállapítására nem adtak módot.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati perköltségének megfizetésére.

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

Budapest, 2010. március 24.

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

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő