



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.145/2022/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint a másodfokú bíróság a felperes jogi képviselő (felperes jogi képviselő címe, ügyintéző: felperesi jogi képviselő ügyvéd) által képviselt **felperes1** (felperes címe.) **felperesnek** a alperesi jogi képviselő (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: alperesi jogi képviselő. ügyvéd) által képviselt **alperes1** (alperes címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és végkielégítés különbözet iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.504/2020/55. számú ítélete ellen a felperes által 58., az alperes által 57. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a végkielégítés különbözet tekintetében helybenhagyja, a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei, az ezzel összefüggő perköltség és illeték tekintetében hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A másodfokú bíróság a véglegesen elbírált rész tekintetében kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 75.870 (hetvenötezer-nyolcszázhetven) forint elsőfokú-, és 18.123 (tizennyolcezer-százhuszonhárom) forint másodfokú perköltséget, valamint az állam javára – külön felhívásra – 26.000 (huszonhatezer) forint eljárási részilletéket és 34.675 (harmincnégyezer-hatszázhetvenöt) forint fellebbezési részilletéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2006. július 1. napjától állt a cég1 Magyarország Logisztikai Kft. alkalmazásában HR asszisztens

munkakörben, munkaköre 2009. április 1. napjától HR generalista munkakörre változott. Munkavégzésének helye a cég1 helység1 telephelye volt.

[2] Az alperes és a cég1 2018. júniusában logisztikai szolgáltatási szerződés kötöttek egymással hároméves időtartamra, amely alapján a cég1 az alperes számára a szárazárakra vonatkozóan raktározási, logisztikai szolgáltatásokat végzett. 2019. áprilisától az alperes és a cég1 közötti együttműködés ún. open-book keretében történt, amelynek értelmében a cég1 által végzett logisztikai tevékenységhez kapcsolódó valamennyi költség - így a személyzeti költség is - az alperest terhelte, melyről a cég1 havonta jelentést küldött az alperesnek, mellékelve a dolgozók létszámát és munkakörét is.

[3] 2019. december 30. napján kelt logisztikai szolgáltatási szerződésben a cég1 vállalta a szerződés megszűnése esetén a raktár teljesen szervezett működésének az alperes részére történő átadását, az alperes pedig vállalta, hogy átveszi a szolgáltató azon munkavállalót, akik a raktárban történő szolgáltatások nyújtásában közvetlenül részt vesznek. A cég1 tájékoztatta az alperest, hogy a jogutódlással 61 irodai alkalmazott és kb. 200 fizikai munkás érintett.

[4] 2000. január 1-jén a cég1 és az alperes képviselői közös tájékoztatón jelentették be az helység1 telephelyen dolgozók részére, hogy az alperes a munkáltató személyében bekövetkezett változásra tekintettel 2020. április 6. napján átveszi a cég1 munkavállalóit. A telephelyen több helyen közös plakátokat helyeztek ki, melyben ugyancsak a 2020. április 6-i jogutódlásról tájékoztatták a munkavállalókat azzal, hogy az alperes jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részleteiről. A jogelőd és a jogutód munkáltató 2020. januárjában egyes munkavállalókról külön-külön is egyeztetett és megállapodtak abban, hogy egyes munkavállalók a cég1 munkavállalói maradhatnak.

[5] Az alperes 2020. márciusában az helység1 logisztikai központba HR asszisztensi munkakörre hirdetést adott fel.

[6] 2020. április 6. napján az alperes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát 2020. május 31. napjával. A felmondás indokolása szerint az alperes azon a telephelyén, amelyen a felperest is foglalkoztatja, a humánerőforrás területén átszervezést hajtott végre, melynek keretében a HR generalista munkakörben foglalkoztatott munkavállalók létszámát csökkentette. A létszámcsökkentés okán az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött.

[7] Az alperes HR adminisztrációjának keretén belül az átvételt megelőzően két fő HR generalista dolgozott, az egyik a toborzásért volt felelős, akinek a beosztottja egy HR asszisztens volt, a másik adminisztratív feladatokat látott el, alá két személyi ügyintéző

tartozott. Az átvételt követően az alperes a HR generalista munkakörben foglalkoztatottak létszámát három főről kettő főre csökkentette.

[8] Az alperes a felperes részére három havi végkielégítés címén 1.440.000.- forint távolléti díjat fizetett.

[9] A cégnél 2008. december 18. napjától hatályos kollektív szerződés 3.4. pontja szerint a munkavállalót munkaviszonyának a munkáltató rendes felmondása esetén végkielégítés illeti meg, 13 év munkaviszony után 3,9 havi átlagkereset összegében.

[10] Az alperes és a szakszervezet 2020. január 16. napján bérmegállapodást kötött, melynek 7. pontja szerint a megállapodás a logisztikán, a raktári operációban dolgozókat nem érinti, kizárólag a logisztika back-office területén dolgozó alkalmazotti munkakörben foglalkoztatott munkatársakra vonatkozik. Az alperes 2020. február 3. napján tájékoztatást adott a cég munkavállalóinak a jogutódlásról, melyben rögzítette, hogy az alperes, mint új munkáltató kollektív szerződés hatálya alá nem tartozik, az alperesnél hatályban lévő bérmegállapodásról nem tájékoztatta a munkavállalókat.

Kereset és ellenkérelem

[11] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 5.760.000.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai, valamint 432.000.- forint végkielégítéskülönbözet és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogellenes, mivel az a munkáltató személyében bekövetkezett változással nem összeegyeztethető. Az alperes a felmondás közlésével kivonta magát a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt. 36.§) alkalmazása alól. Az alperest a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli, ezért kifejezetten keresnie kellett volna a jogviszony folytatásának lehetőségét.

[12] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka valótlan, illetve okszerűtlen. Ebben a körben előadta, hogy szükséges, hogy a jogutódlás pusztán ténye mellett valódi gazdasági-műszaki vagy szervezeti jellegű, a munkaerő tekintetében változásokat eredményező körülmény álljon fel. Az alperes az helységi telephelyen ténylegesen átszervezést nem hajtott végre. Az alperes a HR területen a munkavállalók létszámát nem csökkentette, pusztán az eddig, a felperes által ellátott feladatokat az átvétel időpontjától kezdődően HR asszisztensi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóval végeztette el. Az átszervezés nem valósult meg, mert a két munkakör azonos. Nyilvánvaló, hogy a felmondásnak semmiféle tényleges oka nincs, pusztán a munkáltató személyében bekövetkező változás, melyet az Mt. 66. § (3) bekezdése kifejezetten tilt.

[13] A felmondás okszerűtlensége körében előadta, hogy a jogutódlást megelőzően az átadó és az átvevő munkáltató között kifejezetten egyeztetésekre került sor az átveendő munkavállalók tekintetében. Ezeken az alperes, bár megtehetette volna, nem jelezte az átadó munkáltatónak, hogy nem fog tudni a felperes részére pozíciót ajánlani. A felperes részére a jogelődnél konkrét felajánlás is megtörtént, amelyet a felperes biztosan nem utasított volna vissza, ha ismert lett volna előtte, hogy az alperes nem kívánja őt továbbfoglalkoztatni. Azért is okszerűtlen a felmondás, mert az alperesnél volt más olyan munkakör, a HR asszisztensi munkakör, amelyben az ellátandó feladatok a felperes korábbi munkakörében ellátott feladatoknak teljesen megfeleltek és azokat a felperes minden további nélkül el tudta volna látni.

[14] Hivatkozott arra is, hogy a felmondás sérti az általános magatartási követelményeket. Az alperes megszegte, de legalábbis megkerülte az Mt. 66. § (3) bekezdésében írtakat. Az alperes az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének nem tett eleget azzal, hogy nem jelezte előre, hogy a felperes nem fogja tudni tovább foglalkoztatni, holott az átvétel időpontját megelőzően ezt már teljes bizonyossággal tudta, hiszen hirdetést is feladott. Hivatkozott e körben az open-book rendszerre, arra, hogy az alperes az átvételt már közel egy éve tervezte és a telephely bérpolitikájába is teljes mértékben belelátott. Amennyiben az alperes tudta, hogy a felperes részére munkát nem fog tudni ajánlani, úgy miért vonta bele a jogutódlásba. A jogelőd által felajánlott pozíció miatt biztosan mondható, hogy a felperes jogviszonya folytatódott volna a jogelődnél. Az alperesnek az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből következően kötelessége lett volna közölni, hogy a felperesnek nem tud munkát biztosítani az átvételt követően, ezzel szemben azt kommunikálta, hogy az alperes jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára. Az alperes köteles lett volna az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontja alapján a felperest – akár az üzemi tanácson keresztül, akár az átadó munkáltatón keresztül – mindenképpen tájékoztatni az őt érintett tervezett intézkedésről. Az alperes a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértette meg azzal, hogy korábbi tájékoztatásával ellentétesen cselekedett.

[15] A végkielégítéskülönbözet kapcsán előadta, hogy az átadó munkáltatónál a határozatlan időre kötött, az átadás időpontjában hatályos kollektív szerződés szerint 13 év után a felperes 3,9 havi átlagkeresetre jogosult. Az átlagkereset fogalmán az Mt. hatályba lépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 9. § (1) bekezdés b) pontja alapján távolléti díjat kell érteni. Ezzel ellentétesen az alperes csak három havi távolléti díjat fizetett meg a végkielégítésként az Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontját alkalmazva. Az alperes által hivatkozott bérmegállapodás nem minősül kollektív szerződésnek, egyébiránt az alperes is arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy nem áll kollektív szerződés hatálya alatt. A bérmegállapodás tartalmát az alperes üzleti titoknak tekintette, ez pedig kizárja annak az Mt. 13. §-a szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályként, vagyis kollektív szerződésként való értelmezését. Az alperes a bérmegállapodást a felperessel soha nem közölte, az nem került kihirdetésre. A bérmegállapodás hatálya egyébiránt korlátozott, az egy évig hatályos és kizárólag bér- és juttatási politikával kapcsolatos megállapodást tartalmaz, nem szabályozza általános és átfogó jelleggel az azt kötő felek, illetve a munkáltató és a munkavállalók jogviszonyát, mindössze egyetlen

részletkérdésre terjed ki. Ezzel szemben a kollektív szerződés általános és átfogó tartalmú, a felek jogviszonyára összetett módon kiterjedő megállapodás, amelyet a felek már a tárgyalásaik során is ilyenként kötöttek meg. Utalt arra, hogy a bérmegállapodás nem vonatkozik a logisztikára, raktári operációkban tevékenykedő munkavállalókra. Hivatkozott a 2001/23/EK irányelv 3. és 4. cikkére és annak joggyakorlatára (az Európai Unió Bírósága C-336/15. számú ügyben hozott határozatára), amelynek lényege, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenben az átadóval megállapodtak. Az irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel (átvevővel) annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek.

[16] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogszerű, megfelel mind a 2001/23/EK irányelv, mind az Mt. szabályainak. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a jogutódlás miatt került sor, hanem azért, mert az alperes a felperes munkakörét illetően létszámcsoökkentést hajtott végre. Állította, hogy jogutódlás esetén az alperesnek nem áll fenn továbbfoglalkoztatási kötelezettsége, illet a vonatkozó jogszabályok nem írnak elő, a felperes által hivatkozott Mfv.10.697/2016/1. számú határozat sem tartalmaz ilyet. Nincs olyan jogszabályi előírás, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a jogviszonynak folytatódnia kell. A jogszabály előírása, hogy a jogutódlás időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek automatikusan, a jogszabály erejénél fogva az átadóról az átvevőre átszállnak. Az átszállás és a „folytatódnia kell” azonban nyilván nem azonos tartalommal bírnak. Az átszállás megvalósult.

[17] Előadta, hogy a jogutódlás esetén a jogok és kötelezettségek átszállása automatikus, az e körbe tartozó munkavállalók nem dönthettek arról, hogy a változashoz hozzájárulnak-e. A cég1, bár megtehetette volna, nem jelezte az alperes felé, hogy a felperest meg kívánja tartani, a felperest nem az alperes vitte bele a jogutódlásba, hanem a jogutódlás a felperes munkaviszonyára a jogszabály erejénél fogva kiterjedt. Az alperesnek nem volt joga arra, hogy a jogutódlással érintett munkavállalók között válogasson és az adott esetben úgy döntsön, hogy egyes munkavállalókat „nem kér”.

[18] Előadta, hogy a felmondás indoka valós és okszerű. Vitatta, hogy a HR asszisztens a felperes HR generalista munkakörbe tartozó feladatait végezte volna, a HR asszisztens a HR generalista munkáját segíti, támogatja, de a két munkakör nem azonos. Az alperes a felperes munkaköri feladatainak ellátására új munkavállalót nem alkalmazott, a munkakört a már addig is alkalmazott két fő HR generalista látja el, a létszámcsoökkentés így ténylegesen megvalósult. Előadta, hogy a felperes egyébként nem felelt meg a HR asszisztensi munkakörre vonatkozó álláshirdetésben szereplő elvárásoknak. E körben előadta, hogy azért tett közzé álláshirdetést HR asszisztens munkakörre, mert az ilyen munkaköri munkavállalója 2020. február 17-én felmondott, utóbb azonban március 16-án a felmondását visszavonta. Az álláshirdetés eltávolításáról az alperes ugyan nem gondoskodott, de ténylegesen nem végzett toborzást e munkakörre. A munkavállaló 2020. május 14. napján ismét benyújtotta a felmondását és ekkor kezdett el az alperes toborozni, e munkakörre 2020.

júliusában létesített munkaviszonyt. Vitatta, hogy a HR asszisztensi munkakört fel kellett volna ajánlani a felperes részére, mivel ilyen felmondási korlátozást a jogszabályok nem tartalmaznak.

[19] Vitatta, hogy az alperesnek az együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége alapján kötelessége lett volna a felperes előzetes tájékoztatása arról, hogy nem fogja tudni tovább foglalkoztatni. Hivatkozott arra, hogy az open-book csak költségkontrollt jelentett, az alperesnek nem volt joga arra, hogy az átruházás tárgyát képező gazdasági egység szervezeti felépítését meghatározza. Hangsúlyozta, hogy az átadó és átvevő munkáltató között nem volt tárgyalás a jogutódlással érintett munkavállalók személyét érintően. Vitatta, hogy a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértő módon járt volna el, állította, hogy senkit nem hitegetett. Minden alkalommal arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy egyéni találkozók és tájékoztatók keretében fogja őket tájékoztatni a munkaviszonyokat érintő változásokról. **A felperessel valóban nem került sor ilyen találkozóra, ez azonban nem sérti a jóhiszeműség és tisztesség követelményét.**

[20] A végkielégítés különbözet kapcsán arra hivatkozott, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdése alapján nem terheli az átvevő munkáltatót az átvétel napját követő egy évig a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása, ha a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya kiterjed. Az alperesnél hatályos bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősül, mely a felperes munkaviszonyára is kiterjedt az átvételt követően. A bérmegállapodás tartalma megfelelt az Mt. 277. § a) pontjában foglaltaknak, melyre tekintettel az kollektív szerződés, függetlenül annak elnevezésétől. Miután a hatálybalépés kifejezetten a kihirdetéshez kapcsolódik, nincs jelentősége annak, hogy kaptak-e a munkavállalók a bérmegállapodásról tájékoztatást vagy sem, vagy esetleg tévedésből helytelen tájékoztatást kaptak. A bérmegállapodás kollektív szerződéses minőségét igazolja a bírói gyakorlat is az EBH2000.259, az BH2000.265. számú és az Mfv.10.521/2010/5. számú határozatokkal. A bérmegállapodás kollektív szerződéses jellegét nem az általa szabályozott tárgykörök és a megállapodás időbeli hatálya határozzák meg, hanem az, hogy a szabályozott tárgykörök megfelelnek-e az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontjában írtaknak. Ezért nincs jelentősége sem a bérmegállapodás időbeli hatályának, sem pedig annak szűkebb tárgyának.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[21] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 432.000.- forint végkielégítéskülönbözet és kamatai megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[22] A határozat indokolása szerint megalapozatlan a felperesnek a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított keresete. Az elsőfokú bíróság a tanúvallomások alapján megállapította, hogy az alperes azért szüntette meg a felperes munkaviszonyát, mert a munkáltató személyében bekövetkező változással az alperesnél két

főről három főre emelkedett a HR generalista munkakörben dolgozók létszáma, és csak két fő HR generalistára volt szüksége az alperesnek, ezért létszámcsökkentést hajtott végre. Az elsőfokú bíróság szerint a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a felperes által HR generalistaként ellátott feladatokat az átvétel követően HR asszisztensi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló látta volna el. A két munkakör nem azonos, nem feleltethetők meg egymásnak, melyet a felperes személyes meghallgatásakor is elismert: a HR generalista jóval több feladatot végzett. Ezen túl megállapítható, hogy az átadás-átvétel időpontjában nem volt üres HR asszisztens pozíció az alperesnél, mivel a korábbi felmondását visszamondta a HR asszisztens munkakörben dolgozó alperesi munkavállaló. Tekintettel arra, hogy a felmondást az átszervezés és nem a munkáltató személyében bekövetkező változás indokolta, az alperes eljárása nem ütközött az Európai Unió 2001/23/EK irányelv 3. és 4. cikkébe. Kitért arra, hogy a felperes által hivatkozott Mfv.10.697/2016/1. számú határozat a felperes hivatkozásával ellentétben nem tartalmaz továbbfoglalkoztatási kötelezettséget, hanem éppen azt mondja ki, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás nem eredményezi azt, hogy a megváltozott működési feltételek ellenére az átvevő munkáltató mindvégig csak változatlan feltételekkel foglalkoztathatja a jogutódlással érintett munkavállalót. Megalapoztatlanak találta a felperes okszerűtlenségre történő hivatkozását, kitért arra, hogy ezen előadása részben a valóság körében értékelendő, másrészről pedig rögzítette, hogy az alperesnek a jogszabály alapján nem volt arra vonatkozó tájékoztatási kötelezettsége, hogy a felperes munkájára a jövőben nem tart igényt, melyre tekintettel nem volt jelentősége annak, hogy a cég a felperes részére munkakört ajánlott-e. Helyesen hivatkozott az alperes arra, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változásnál a munkáltatói jogok és kötelezettségek a törvény erejénél fogva szállnak át az átvevőről az átadó munkáltatóra. Helyes az az alperesi hivatkozás is, hogy az alperesnek nem volt munkakör felajánlási kötelezettsége, ezért nem volt jelentősége annak, hogy a felperes a HR asszisztensi feladatokat el tudta volna látni. A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a felmondást megszegte, de legalábbis megkerülte az Mt. 66. § (3) bekezdésében írtakat.

[23] Az elsőfokú bíróság szerint a bírói gyakorlat alapján az általános magatartási követelményeket – az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztesség, valamint a tájékoztatási kötelezettség elvét – mint alapelvi jellegű rendelkezéseket akkor kell vizsgálni, ha az adott jogviszony vizsgálatára nincs konkrét anyagi jogi rendelkezés. E körben hivatkozott az Mfv.I.10.695/2017/10. számú döntésre. Miután jelen esetre az Mt. 64. § (2) bekezdése, 66. § (2) bekezdése és 66. § (3) bekezdés a) pontja az irányadó, ezért a bíróság az általános magatartási követelményeket nem vizsgálta.

[24] A felperes alaptalanul hivatkozott a tájékoztatási kötelezettség megsértésére az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontja alapján. E körben az elsőfokú bíróság hivatkozott az Mt. kommentárra, mely szerint a (6) bekezdés kiegészítő szabálynak tekinthető és csak arra az esetre irányadó, ha a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képvisellel. Az önhibájukon kívül fordulat az irányelvben arra az esetre utal, ha a tagállami jogszabály nem biztosít lehetőséget a „választott” munkavállalói képviselet működésére. Az Mt. alapján ez csak abban az esetben áll fenn, ha az Mt. 236. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek nem teljesülnek, azaz a gazdasági egység a munkáltatónak olyan telephelyén, részlegénél működik, ahol a munkavállalók átlagos statisztikai létszáma nem éri el a képviselet létrehozásához szükséges 16 főt. Minden más esetet a „munkavállalók önhibájaként” kell felfognunk, azaz olyanként, amikor a munkavállaló – a törvényi lehetőség mellett – nem éltek

az Mt-ben biztosított jogaikkal. Az Mt. 39. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettség csak ezekben az esetekben, „gyakorlatilag az ún. kis, illetve mikrovállalkozások számára” áll fenn.

[25] Az elsőfokú bíróság ugyanakkor megalapozottnak találta a felperes végkielégítéskülönbözet iránti kereseti kérelmét. A határozat indokolása szerint a bérmegállapodás a bírói gyakorlat alapján kollektív szerződéses jellegű megállapodás. Ezért azt kellett vizsgálni, hogy az átvétel időpontjában az hatályos volt-e. A felperes ebben a körben alaposan hivatkozott arra, hogy a kollektív szerződés az Mt. 279. § (5) bekezdése alapján a kihirdetéssel lép hatályba, márpedig az alperes a bérmegállapodást nem hirdette ki. A bérmegállapodás tartalmát az alperes eleve üzleti titoknak tekintette (ellenkérelem 5. oldal 2. bekezdés), és ezt támasztotta alá az azt kötő szakszervezet elnökének a tanúvallomása is, aki szerint a szakszervezet is üzleti titokként kezelte a bérmegállapodást. A tanú elmondta, hogy abban a formában, ahogy aláírják a bérmegállapodást, úgy a munkavállalókat nem tájékoztatják, nem kerül kifüggesztésre a bérmegállapodás. A tájékoztatást általában e-mailben küldik ki, arról nem volt tudomása, hogy az áruházakban hogyan hirdetik ki. Az elsőfokú bíróság továbbá értékelte tanú3 tanúvallomását, aki elmondta, hogy a központban készítik a tájékoztatókat és azt az egyes telephelyekre megküldik és úgy adják át azokat a munkavállalóknak. A meghallgatott tanúk nem ismerték a bérmegállapodást. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes az üzleti titkát képező bérmegállapodást nem hirdette ki, arról csak tájékoztatót küldött a munkavállalóknak, ezért az nem minősül kollektív szerződésnek. Nem volt jelentősége annak, hogy a meghallgatott tanúk szerint az alperes tájékoztatta a cég1 munkavállalót a bérmegállapodásról, ilyen írásbeli tájékoztatót egyébiránt az alperes nem is tudott csatolni. Mindezek alapján a felperest megillette a végkielégítés különbozét.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[26] Az ítélet ellen mindkét fél fellebbezést terjesztett elő. A felperes fellebbezése az elsőfokú bíróság ítéletének a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében való megváltoztatására és a keresetnek való helytadásra irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 36. §-át, 66. § (3) bekezdés a) pontját, a 38. § (2) bekezdést, a 6. § (2) és (4) bekezdésben foglaltakat. Az elsőfokú bíróság ítélete éles különbséget tesz az alperesi intézkedés és a munkáltató személyében bekövetkező változás között, melyből az következik, hogy az elsőfokú bíróság szerint a perbeli esetben az átszervezésnek és a jogutódlásnak semmi köze nincs egymáshoz. A munkáltató személyében bekövetkező változással az alperesnek a célja az volt, hogy az alperesi személyi állomány megnövekedjék és nem csak a létszám, de a feladatok összessége is átszálljon. Mindezek alapján magától értetődik, hogy egy a perbeli esethez hasonló jogutódlással az átvevő személyi állománya az átvett munkakörök tekintetében növekedni fog. Amennyiben pedig az alperes az adott munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számának növekedését – mint nem kívánatos következményt – jelöli meg a létszámleépítés okaként, úgy más szavakkal ugyan, de pontosan (és kizárólagosan) a munkáltató személyében bekövetkező változásban jelöli meg a felmondás okát, mely sérti az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontját.

[27] Azzal, hogy az elsőfokú bíróság nem tekinti a jogviszony folytatását olyan követelménynek, amely a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályokból következik, teljességgel kiüresíti a jogutódlásra vonatkozó munkavállaló védelmét biztosítani hivatott szabályrendszert. Nem fogadható el az a hamis alperesi érvelés, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás nem kívánt következményeinek elhárítása olyan önálló, legitim felmondási ok lehet, amely a jogutódlás tényétől függetlenül és attól eltérő átszervezésként jelölhető meg. Nyilvánvaló, hogy az ilyen alperesi magatartás az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontjában foglalt szabály kijátszására irányul. Azzal, hogy az elsőfokú bíróság nem tekinti a jogviszony folytatását olyan követelménynek, amely a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályokból következik, azzal teljességgel kiüresíti a jogutódlásra vonatkozó, a munkavállaló védelmét biztosítani hivatkozott szabályrendszert. Az elsőfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az általa átvevő munkavállaló terhére nem áll fenn a munkavállaló munkaviszonyának folytatására irányuló kötelezettség. A felperes szerint a munkáltató számára nem áll fenn az a lehetőség, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változást követően nyomban megszüntesse a jogviszonyt, kizárólag a jogutódláshoz kapcsolódó nem kívánt okra (az érintett munkakörben foglalkoztatottak számának növekedése és az ebből eredő létszámcsökkenés) hivatkozással. Az Mt. a jogviszony folytonosságának szabályából indul ki, a törvény ezért nem követeli meg a munkaszerződés módosítását és ezért rendelkezik az Mt. 38. §-a is akként, hogy a munkafeltételek változásához kapcsolódó tájékoztatásra ír elő kötelezettséget. Az alperes alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felperest átvette. Az alperesre a jogutódlás szabályaiból az a kötelezettség hárul, hogy vizsgálnia kellett volna, hogy a felperest milyen módon tudja elhelyezni a saját szervezeti rendszerében, az alperesnek azonban ez nem állt szándékában, mellyel megsértette az Mt. 36. § szabályait.

[28] Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság tévesen értelmezi a Kúria Mfv.10.697/2016/1. számú ítéletét, amelyből egyértelműen kitűnik a munkáltatót terhelő továbbfoglalkoztatási kötelezettség. Helytelen az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy ne lett volna üresedés HR asszisztensi pozíció tekintetében, miután az alperes erre a pozícióra hirdetést is adott fel.

[29] Az ítélet önmagában ellentmondásos azért, mert annak érvelése szerint az általános magatartási követelményekre vonatkozó hivatkozásokat akkor lehet vizsgálni, amennyiben konkrét anyagi jogi rendelkezés nincs. Ugyanakkor az ítélet megállapítja, hogy az alperesnek (a jogutódlás nyomán közlendő felmondásra vonatkozó) tájékoztatási kötelezettsége jogszabály alapján nem volt. E két ítéleti megállapítás egyértelmű ellentmondásban áll egymással. Az elsőfokú bíróságnak vizsgálnia kellett volna az általános magatartási követelmények érvényesülését, illetve annak hiányát.

[30] Az Mt. 38. § (2) bekezdésében írt szabályból konkrétan, de az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdéséből is következően az alperest a felperes irányába együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terhelte, melyet az alperes megszegett, nem tájékoztatta őt a munkaviszonnyal összefüggő lényeges körülményekről, illetve azok változásáról. Az, hogy az alperes nem

kívánja a felperes továbbkalkalmazását, olyan, a munkaviszonnyal összefüggő lényeges körülménynek tekintendő, amelyről az alperesnek a felperest előzetesen tájékoztatni kellett volna. Továbbá az alperesi joggyakorlás szemben áll korábbi magatartásával is, amikor az alperesi plakátról arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy pozíciót biztosít minden munkavállaló számára és más csatornákon is így kommunikált az alperes. Ez azért bír különös jelentőséggel, mert az átdó munkáltatónál a felperes számára felajánlották a továbbfoglalkoztatás lehetőségét, amelyet a tanúvallomás igazolt és amelyet a felperes csak és kizárólag az alperesi magatartás miatt nem fogadott el. Az elsőfokú bíróság ítélete téves az Mt. 38. § (2) bekezdés c) és d) pontjainak értelmezése kapcsán is, egyben pedig elmulasztotta levonni annak a következményét, hogy az alperes nem bizonyította, hogy – akár az üzemi tanács útján, akár közvetlenül – tájékoztatta volna írásban a felperest az átszállást megelőzően 15 nappal az őt érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint a tervezett intézkedésről. Érdektelen a 2001/23/EK irányelv 7. cikk 6. bekezdéséhez fűzött, pontos hivatkozás nélkül felhívott Mt. kommentár jogirodalmi álláspontja, mert tartalmilag ha nem közvetlenül, akkor az üzemi tanácsra keresztül kellett volna az alperesnek tájékoztatni a felperest, formailag pedig az Mt. kommentár nem jogforrás. Egy pontosan meg nem jelölt jogirodalmi álláspont alapítani az ítéletet nem jogszerű.

[31] Az alperes fellebbezése a megítélt végkielégítéskülönbözet kapcsán az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására és a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy fenntartja, hogy a bérmegállapodás kollektív szerződés, és annak hatálya az átvétel időpontjában a felperes munkaviszonyára kiterjedt, melyre tekintettel az alperest nem terhelte az átdó munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontját, 276. § (1)-(2) bekezdését, 277. § (1) bekezdés a)-b) pontját, 279. § (5) bekezdését és a 282. § (2) bekezdését. Téves az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy a bérmegállapodást nem hirdették ki. Az a körülmény, hogy a bérmegállapodás kihirdetésre került-e vagy sem, nem bír jelentőséggel annak megállapítása szempontjából, hogy a bérmegállapodás kollektív szerződés-e vagy sem. A kihirdetés ugyanis az Mt. 279. § (5) bekezdése értelmében csak és kizárólag a kollektív szerződés időbeli hatálya szempontjából releváns. A kihirdetést, mint a bérmegállapodás jogi minőségét meghatározó tényrt értékeli az elsőfokú bíróság, mely sérti az Mt. 279. § (5) bekezdését. Annak eldöntése szempontjából, hogy a bérmegállapodás kollektív szerződés-e vagy sem, azt kell vizsgálni, hogy az kik között jött létre és mi a tartalma. A bérmegállapodást az alperes kötötte a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetével, amely kollektív szerződéskötési jogosultsággal rendelkezik. Az a bér- és juttatáspolitikára vonatkozó, munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot, kötelezettséget szabályoz, így tartalma megfelel az Mt. 277. § (1) bekezdésében foglaltaknak, ezért az kollektív szerződésnek minősül.

[32] A kollektív szerződés kihirdetésének módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Hivatkozott a Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György által írt Kommentár a munka törvénykönyvéhez jogszabályhelyhez fűzött magyarázatára és abból azt a következtetést vonta le, hogy a kollektív szerződés akkor tekinthető kihirdetettnek, ha a hatálya alatt állók a rájuk vonatkozó rendelkezésekről az információt megkapták. Ezen követelményeknek nem csak az felel meg, ha a kollektív szerződést megküldik a munkavállalóknak vagy kifüggesztik. Utalt e vonatkozásban a meghallgatott tanúk vallomására, és arra, hogy az, hogy a bérmegállapodást kötő felek aláírásával ellátott

formában a tanúk nem látták, nem ismerték a bérmegállapodást, de ez nem jelenti azt, hogy az nem került kihirdetésre. A bérmegállapodást kötő felek ugyan üzleti titoknak tekintették a bérmegállapodást, ami azt jelenti, hogy annak tartalmát egymás tudta és hozzájárulása nélkül illetéktelen harmadik személy részére nem tették hozzáférhetővé. Ez azonban nem jelenti azt, hogy arról az egymással egyeztetett módon ne folytattak volna kommunikációt mind a munkavállalók, mind a közvélemény irányában. Az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítás eredményeként is megállapítható, hogy a munkavállalókat tájékoztatták a bérmegállapodásról, közölték velük annak rájuk vonatkozó tartalmát, azaz a bérmegállapodás az alperesnél kialakult gyakorlatnak megfelelően kihirdetésre került. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok helytelen és okszerűtlen mérlegelésével állapított meg ettől eltérő tényállást.

[33] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság anyagi pervezetési kötelezettségének nem tett eleget, ezáltal az eljárása sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 237. § (2) bekezdését. Az elsőfokú bíróság értelmezésében a bérmegállapodás kihirdetésének ténye volt az a lényeges tény, amely a bérmegállapodás jogi minősége szempontjából meghatározó volt. Az alperes által előterjesztett bizonyítási indítványok kifejezetten a kihirdetésre nem terjedtek ki. Az elsőfokú bíróságot terhelte volna az a kötelezettség, hogy tájékoztassa a feleket ezen lényeges tény vonatkozásában is a bizonyítékok rendelkezésre bocsátásáról.

[34] Előadta, hogy a bérmegállapodás 2020. január 16-i megkötését követően volt egy belső és egy külső kommunikáció. A belső kommunikáció keretében az alperes még aznap írásos formában kihirdette az alperes valamennyi igazgatója és HR vezetője felé a bérmegállapodást, ismertette annak tényét és rendelkezéseit, ezt követő néhány napon történt meg az érintett munkavállalók felé a bérmegállapodás kihirdetése úgy, ahogy azt tanú7. is nyilatkozta tanúvallomásaiban: csoportos értekezletek keretében ismertették azt a munkavállalókkal és azt nekik elmagyarázták. Tekintettel arra, hogy a bérmegállapodás alapján a munkavállalók alapbére már 2020. január 1. napjától emelkedett, szükségessé vált a munkaszerződés módosítása, melyre a csoportos értekezleteket követő néhány napon belül sor került és az alperes minden egyes érintett munkavállalóval külön-külön is találkozott. Emellett az alperes 2020. január 22-én sajtóközleményt tett közzé a bérmegállapodásról. Az alperes kérte, hogy az elsőfokú bíróság az okirati bizonyítékokat vegye figyelembe és tanúként hallgassa meg tanú6., az alperes logisztikai egységének HR vezetőjét, aki munkaköréből kifolyólag részt vett a bérmegállapodás kihirdetésében.

[35] Az alperes fellebbezési ellenkérelme a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság döntése helyes, az elsőfokú ítélet az Mt. 36. §-át és a 66. § (3) bekezdés a) pontját helyesen értelmezte és így helyesen jutott arra az ítéleti megállapításra, hogy a felmondás valós indoka az átszervezés. A felperes fellebbezésében helytállóan állítja, hogy az alperesnek, mint átvevőnek a célja az volt, hogy az alperes személyi állománya megnövekedjen. Ezzel szemben az alperes célja az volt, hogy miként a frissáruk vonatkozásában, úgy a szárazárú tekintetében is saját gazdasági egységként működő raktári operációt üzemeltessen. Az elsődleges cél tehát az volt, hogy az alperes az adott gazdasági tevékenységet saját maga folytassa, kétségtelen tény, hogy ez a cél szükségképpen együtt járt a létszám növekedésével. A 2001/23/EK irányelv 1. cikk b) pontja

a jogutódlás céljaként ugyancsak azt fogalmazza meg, hogy az átvevő az adott gazdasági tevékenységet folytassa és nem az, hogy a munkavállalókat továbbfoglalkoztassa. Az alperes ezen irányelvnek meghatározott célnak maximálisan eleget tett. Éppen ezen cél érdekében, miután az a gazdasági tevékenység folytatása, nem pedig a munkavállalók továbbfoglalkoztatása, fogalmazza meg egyértelműen a 2001/23/EK irányelv az átvevő munkáltató azon jogát, hogy olyan elbocsátásokat eszközöljön, amelynek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. Kiemelte, hogy a munkáltató személyében történő változás több mint 250 munkavállalót érintett, melyek közül három fő esetében került sor a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetésre. A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át, mely azonban nem keverendő össze a továbbfoglalkoztatással, az alperesnek nem áll fenn ilyen kötelezettsége, melyet az Mt. sem ír elő, és az irányelvből sem vezethető le. Így joga volt az alperesnek a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntetni. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a jogutódlás miatt került sor, hanem az alperes által elhatározott létszámcsoökkentés folytán. Ezen túl nem létezik olyan jogszabályi rendelkezés, amely határidőhöz kötné az átvevőt e joga gyakorlásában. Az alperest nem terhelte munkakörfelajánlási kötelezettség sem. Az alperest nem terhelte az a kötelezettség, hogy a felperest minden áron a saját szervezetében elhelyezze, e körben az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a Kúria Mfv.10.697/2016/1. számú határozatára. A felperes egyébként sem felelt meg a HR asszisztensi munkakörben az elvárásoknak.

[36] Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra az álláspontra is, hogy az általános magatartási követelmények vizsgálata jelen tényállás esetében nem szükséges. A felperes által hivatkozott az Mt. 38. § (2) bekezdésében meghatározott tájékoztatási kötelezettség akkor áll fenn, ha az Mt. 230. §-ban meghatározott munkavállalói létszám hiányában üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott nem kerül megválasztásra. Jelen esetben tehát ezen Mt. szabály nem alkalmazandó. A felperes által hivatkozott Mt. 265. § a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről való tájékoztatási kötelezettségét nem írja elő. A munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy előzetesen tájékoztassa a munkavállalót arról, hogy részére nem fog tudni munkát biztosítani. A munkáltató személyében bekövetkező változás az érintett munkavállaló döntésétől függetlenül megtörténik, tehát a felperes akkor sem dönthetett volna úgy, hogy kivonja magát a jogutódlásból, ha az alperes őt előzetesen tájékoztatta volna arról, hogy az ő munkájára valószínűleg nem lesz szükség.

[37] Az alperes a jogutódlás előkészítése és folyamata során mindvégig a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően, a jogszabályok maximális betartásával járt el, senkit nem hitegetett.

[38] A felperes fellebbezési ellenkérelme a végkielégítés különbözet tekintetében az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. Az Mt. 31. §-ában meghatározottak folytán alkalmazni kell a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:116-119. §-ait. Ezen rendelkezések értelmében a hatálytalan szerződés tényleges joghatás kiváltására nem alkalmas, márpedig ha egy kollektív szerződéses jognyilatkozat nem kerül kihirdetésre, akkor nem lép hatályba, az tényleges joghatást nem vált ki. Az alperes

indokolatlanul és az Mt. 279. § (5) bekezdésben írtak ellenére szűkíti a kihirdetés joghatását az időbeli hatály kérdésére. Itt azonban nem arról van szó, hogy a bérmegállapodást csak egy bizonyos időpontban hirdette ki az alperes, hanem arról, hogy az alperes soha nem hirdette ki a bérmegállapodást. Ennélfogva az hatályba sem lépett, így nem lehet kollektív szerződés.

[39] A kihirdetés hétköznapi értelemben a szabály szövegének a közzététele a nyilvánosság számára. A jogszabályok kihirdetéséről a jogalkotásról szól 2010. évi CXXX. törvény rendelkezik. A jogszabály, ha a kihirdetés definícióját nem is határozza meg, egyértelművé teszi, hogy a jogszabály teljes szövegét kell kihirdetni, mert a jogszabály a kihirdetett szöveggel lép hatályba, azt kell hitelesnek tekinteni. Az Mt. sem adja meg a kihirdetés definícióját, de az Mt. 279. § (5) bekezdése is a szabály teljes szövegének közzétételeként tételezi fel. A kihirdetés három lényegi feltétele, 1. a szabály teljes szövege kerüljön kihirdetésre, 2. írásbeli formában, 3. a nyilvánosság számára. Az alperes törekszik úgy láttatni, mint ha a kihirdetés 1. akár egy egyszerű részleges tájékoztatás is lehetne, és 2. egy szűk körben adott, 3. szóbeli tájékoztatás is megalapozná a kihirdetés vagy a bérmegállapodás hatályba lépését. Az alperes által hivatkozott mű sem azt tartalmazza, amit az alperes állít, hanem azt, hogy nem kizárólag a papír alapú közzététel, hanem egy nyilvános, vagy zárt elektronikus hálózaton történő hozzáférés biztosítása is teljesíti a kihirdetést. Az alperes azonban nem így járt el. A megállapodás még a bizalmas melléklettel érintett maréknyi igazgató és HR vezető szűk körét tekintve sem került kihirdetésre. Az alperes néhány rendelkezésről adott tájékoztatást, de a bérmegállapodás teljes szövegének ismerete nem állapítható meg belőle. Teljességgel megalapozatlan az az alperesi hivatkozás, hogy egy szűrt, nem reprodukálható csoportos értekezlet keretében adott szóbeli közlés megvalósítaná a kihirdetést, bár a felperes tájékoztatására még így sem került sor.

[40] Előadta, hogy az alperes paradox helyzetbe hozta magát, mert a fellebbezésében amellet érvel, hogy kihirdette saját üzleti titkát. Az alperes már az ellenkérelmében úgy kívánt a bérmegállapodásra a munkavállalóval folytatott jogvitában hivatkozni, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály szövegét eltitkolni igyekezett. Teljességgel jogszerűtlen egy munkaviszonyra vonatkozó szabályt üzleti titoknak minősíteni, de ha ez egyszer megtörtént, úgy ez igazolja, hogy a nyilvánosságra hozatalra nem került sor. Úgyszintén érdektelen, hogy a munkaviszonyban részt nem vevő harmadik személyek felé milyen kommunikáció, közlemények kerültek kiadásra.

[41] Az alperes tévesen hivatkozik az anyagi pervezetés szabályainak megsértésére. A Pp. 237. § (2) bekezdése szerint a bíróságot abban az esetben terheli anyagi pervezetési kötelezettség, ha a perfelvételi nyilatkozat nem terjed ki valamely lényeges tény vonatkozásában a bizonyításra. Az alperesnek a kihirdetés körében volt tényállítása és bizonyítása is, amennyiben előadta, hogy nincs jelentősége annak, hogy a munkavállalók a bérmegállapodásról kaptak-e tájékoztatást vagy sem és kitért a bizonyítékok értékelésére is. Előadta továbbá, hogy nincs jelentősége annak, hogy kihirdetésre került-e bérmegállapodás.

[42] A tanú meghallgatását ellenezte egyrészt a tanú elfoglaltsága okán, miután az alperes munkavállalójaként érdeke fűződik a per mikénti eldöntéséhez, másrészt pedig

azért, mert vallomása egyébként is alkalmatlan annak igazolására, hogy a kihirdetés megtörtént, hiszen az alperesnek nincs ilyen tényállítása.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[43] A felperes fellebbezése eljárási okokból alapos, az alperes fellebbezése – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

A felmondás indokának valósága

[44] A másodfokú bíróság az 1.Mf.31.145/2022/6. számú végzésében tájékoztatta a peres feleket a Pp. 369. § (4) és a 370. § (4) bekezdése szerint eljárva, hogy észlelte, hogy az elsőfokú bíróság által végzett anyagi pervezetés nem volt teljes körű és megfelelő. A peradatok szerint ugyanis az alperes röviddel a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően a felperes által betöltött HR generalista munkakörbe álláshirdetést adott fel, melyre a felperes kifejezetten hivatkozott. Az alperes 2020. december 8-i viszontválaszában előadta, hogy 2020. november 1-jén azért adott fel álláshirdetést HR generalista munkakörre, mert a két fő HR generalista közül az egyik munkaszerződése 2020. október 1. napjától – saját kérésére – módosult, melynek következtében már nem a logisztikán végez munkát. A másodfokú bíróság szerint ez a per eldöntése szempontjából lényeges tényállítás, melyet azonban az alperes konkrét adatokkal (kinek, mikor változott a munkaszerződése, pontosan miként, kivel, mikor létesítettek munkaviszonyt HR generalista munkakörre) nem adott elő, az elsőfokú bíróság e tekintetben a szükséges bizonyítást nem folytatta le, ezért a felmondás indokának valósága tekintetében megalapozottan nem lehetett állást foglalni.

[45] Mindezzel összefüggésben felhívta a másodfokú bíróság a peres feleket, hogy nyilatkozzanak: a felperes kéri-e figyelembe venni a nem megfelelő pervezetést, az alperes a fenti körben tegye meg pontos tényelőadásait, bizonyítékait, bizonyítási indítványait.

[46] A felperes úgy nyilatkozott, hogy kéri figyelembe venni az elsőfokú bíróság nem megfelelő pervezetését. Az alperes előadta, hogy az helységi telephelyén a HR adminisztráció keretében két fő HR generalistát foglalkoztatott az átvétel időpontjában, tanú7t és tanú3et. Utóbbi munkavállaló Nagykörösről járt az helységi telephelyre dolgozni, de személyes családi körülményei okán 2020. augusztus elején olyan helyzetbe került, hogy számára az Üllőre való bejárás nem volt megoldható, melyet 2020. augusztus elején jelzett felettesének. Ezért lakóhelyére is tekintettel a munkavállaló munkaszerződése – a munkakör és a munkavégzési hely tekintetében – 2020. október 1. napjával módosításra került és személyzeti vezetőként dolgozik az alperes kecskeméti fióktelepén. A munkavállaló pótlására az alperes toborzási platformján 2020. augusztus 31. napján lett létrehozva a HR generalista pozíció és tanú11 az alperes 2020. szeptember 17-én létesített munkaviszonyt, a munkavállaló munkaviszonya a próbaidő alatt 2020. október 2. napján megszűnt. Az alperes ezt követően

ismét toborzást folytatott a pozícióra, majd 2021. április 1. napján létesített munkaviszonyt tanú12 HR generalista munkakörben.

[47] Mindezen tények alátámasztására az alperes okirati bizonyítékokat csatolt be a másodfokú eljárásban, továbbá indítványozta, Htanú6 és tanú3 tanúkenti meghallgatását.

[48] A peres iratok alapján megállapítható, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát létszámcsoökkentésre hivatkozással szüntette meg, a felperes munkaviszonya a felmondási idő leteltével 2020. május 31. napján szűnt meg. Ugyanakkor ugyanezen telephelyre ugyanebbe a munkakörbe az alperes már szeptember 17-én új munkavállalót vett fel. A következőket érvényesítő bírói gyakorlat szerint, ha a létszámcsoökkentéssel indokolt munkáltatói felmondás esetén közeli időpontban az érintett munkakörben másik munkavállalót alkalmaznak, különös gonddal kell vizsgálni a felmondási indok valóságát (BH.2006/6.197). Az elsőfokú bíróság nem megfelelő anyagi pervezetése miatt ez a vizsgálat és a szükséges bizonyítás elmaradt, melynek másodfokú eljárásban való lefolytatása nem ésszerű.

Az általános magatartási követelmények vizsgálata

[49] A felperes az elsőfokú eljárás során végig hivatkozott arra, hogy az alperes eljárása sértette az általános magatartási követelményeket, így az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget, valamint a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvét. Ezzel kapcsolatosan az elsőfokú bíróság arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy az általános magatartási követelmények vizsgálata nem szükséges, bár a tájékoztatási kötelezettség tekintetében elbírált a felperes hivatkozásait. Nem értett egyet a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság azon jogi álláspontjával, hogy az általános magatartási követelmények vizsgálata szükségtelen. Az elsőfokú bíróság által hivatkozott Mfv.I.10.695/2017/10. számú döntés munkahelyi megbetegedéssel kapcsolatos ügyben született, az Mt. 51. § (4) bekezdésével kapcsolatos értelmezés tekintetében. A perbeli eset ettől eltérő, annak tárgya a felmondás jogellenessége, ahol szükséges vizsgálni a felperes hivatkozása alapján, hogy a munkáltató eljárása az általános magatartási követelményekbe ütközött-e. Miként azt a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontja is tartalmazza, a több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során nem a kereseti kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg a jogellenességi okok vizsgálatát. Előbb a tételes jogszabályba ütközés, majd – amennyiben diszkriminációra történő hivatkozás is volt – az előbbi alaptalansága esetén az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi XXV. törvény szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatti megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények: a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megsértésének vizsgálatára. Ezért a felperes ezen hivatkozásainak elbírálása nem mellőzhető.

[50] E körben a felperes több körülményre is hivatkozott, amelyet a bizonyítási eljárás adatai is alátámasztanak, de az elsőfokú bíróság a tényállásban nem rögzített: így a felperes hivatkozott arra, hogy az alperesi jogelőd munkát ajánlott a felperesnek, aki a jogutódlásban bízva azt nem fogadta el, melyről tájékoztatták az alperest is. Ezt tanú1, a jogelőd munkáltató HR vezetőjének tanúvallomása igazolta. A tanú elmondta, hogy a jogelőd munkáltató a felperesnek is felajánlotta, hogy maradjon, szerette volna őt tovább foglalkoztatni és erről tájékoztatta a jogutód munkáltatót is. A felperes arra tekintettel nem fogadta el a felajánlott lehetőséget, hogy úgy tudta, hogy megy tovább az alperes1nal. tanú1 tanúvallomásában megerősítette, hogy az alperes minden dolgozóval személyesen beszélgetett és ajánlatot kaptak vagy új munkaszerződést, kivéve a felperes és egy másik munkavállaló. Külön kérte, hogy a felperessel is üljenek le beszélni. Nem vitatott tényadat továbbá, hogy az alperes a jogutódlással érintett munkavállalókkal személyes elbeszélgetést folytatott, a felperes kapcsán azonban ilyen egyeztetésre nem került sor. Az alperes a többi munkavállalóval szemben a felperessel nem egyeztetett a foglalkoztatásáról. Az alperes csak a munkaviszony megszüntetés napján beszélt a felperessel ténylegesen a foglalkoztatásáról és annak végéről. A felperes a munkaviszony megszüntetésekor kérdezte meg, hogy van-e lehetőség más pozícióban munkakörben elhelyezkedni és kifejezte, hogy vállalná az alacsonyabb munkakört is. A felperes hivatkozott továbbá az alperes jogutódlással kapcsolatos kommunikációjára, melyet a becsatolt okirati bizonyítékok (plakát, kommunikációs terv) és a tanúvallomások (tanú6, tanú1) is igazoltak: az alperes egyértelműen azt kommunikálta a munkavállalók számára, hogy pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részleteiről, mindenkinek a munkaviszonyát fenntartják, minden munkavállalót átvesznek, nem veszítik el a munkahelyüket. A kommunikációs tervből is kitűnik, hogy az egyéni ajánlattétel kezdete 2020. február 4. napja volt.

[51] A felperes továbbá kifejezetten hivatkozott arra is, hogy az alperes elmulasztotta a felperes tájékoztatását – akár az üzemi tanács, akár személyesen a munkavállaló útján – a tervezett intézkedésről.

[52] E körben bír kiemelt jelentőséggel a Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. Az alperes hivatkozásával szemben az Irányelv és annak magyar munkajogi implementációja nem a gazdasági tevékenység, hanem a munkavállalók védelme érdekében született. Ezt egyértelműen igazolja az irányelv elnevezése és preambuluma. A preambulumban tartalmazza, hogy szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására. Utal az (5) bekezdés az 1989. december 9-én elfogadott a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta (a továbbiakban "Szociális Charta") rendelkezéseire (7., 17. és 18. pont), mely szerint a munkavállalók tájékoztatását a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembe vételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.

[53] Az irányelv egyértelműen a munkavállalók jogainak védelme biztosítása érdekében született, melyet az irányelv két módon: az egyéni jogok és kötelezettségek átszállásával, másrészt a kollektív munkajog eszközeivel, így a tájékoztatással és a konzultációval, valamint a kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek fenntartásával biztosít.

[54] Miként azt az Európai Unió Bírósága több alkalommal is megállapította, a 2001/23 irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak (2008. november 27-i Juuri ítélet, C 396/07, EU:C:2008:656, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az említett irányelv célja – amennyire lehetséges – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettel annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók pusztán az átruházás tényéből adódó kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek (1987. december 17-i Ny Mølle Kro ítélet, 287/86, EU:C:1987:573, 25. pont; 2005. május 26-i Celtec ítélet, C-478/03, EU:C:2005:321, 26. pont). A Bíróság a C-298/18. számú ügyben (Reiner Grafe, Jürgen Pohle kontra Südbraunburger Nahverkehrs GmbH, OSL Bus GmbH) is hangsúlyozta, hogy a nemzeti bíróságnak teljeskörűen figyelembe kell vennie a szóban forgó irányelvnek a munkáltató személyének megváltozása esetén a munkavállalók és jogaik védelmére irányuló elsődleges célját. A Bíróság a C-472/16. sz. ügyben (Jorge Luís Colino Sigüenza) kiemelte, ha a munkavállalók elbocsátására a „gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez[ő]” okok miatt került sor, vizsgálni kell, hogy történt-e olyan szándékos intézkedés, amely arra irányul, hogy megfosszák ezeket a munkavállalókat azoktól a jogoktól, amelyeket számukra a 2001/23 irányelv biztosít, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia. A C-509/17. sz. ügyben (Christa Plessers és a Prefaco NV, a Belgische Staat) a Bíróság kimondta, hogy az irányelvet, különösen annak 3–5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a kedvezményezett jogosult kiválasztani az általa átvenni kívánt munkavállalókat.

[55] A másodfokú bíróság szerint mindezekre tekintettel a munkáltató személyében bekövetkezett változást követő átszervezésre, létszámcsoökkentésre alapított felmondás esetén teljeskörűen figyelembe kell vennie a 2001/23/EK irányelvnek a munkáltató személyének megváltozása esetén a munkavállalók és jogaik védelmére irányuló elsődleges célját.

[56] Az irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerint az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre. A (3) bekezdés szerint az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyan olyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, vagy egy újabb kollektív szerződés hatályba lépésének vagy alkalmazásának a napjáig. A 4.

cikk (1) bekezdése szerint a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelynek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. A 7. cikk (1) bekezdése előírja, hogy az átadó és a kedvezményezett az átruházás által érintett munkavállaló képviselőit a következőkről tájékoztatják:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokairól,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a munkavállalókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

Az átadó a fenti tájékoztatást az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkavállalók képviselőinek. A kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni a munkavállalók képviselőinek, mégpedig még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételek tekintetében az átruházás közvetlenül érintené. A (2) bekezdés szerint amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak. Az (5) bekezdés szerint a tagállamok az (1),(2) és (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket az olyan vállalatok és vállalkozások körére korlátozhatják, amelyekben a munkavállalók száma következtében szükség van a munkavállalókat képviselő testület választására vagy kinevezésére. A (6) bekezdés szerint a tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokáról,
- az átruházás jogi gazdasági és szociális következményeiről a dolgozókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

[57] Az Mt. 236. § (1) bekezdése előírja, hogy a munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző fél évre számított átlagos létszáma a 15 főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az 50 főt meghaladja, üzemi tanácsot választ. Az Mt. 265. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A (3) bekezdés előírja, hogy a tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

Az Mt. 36. § (1) bekezdése előírja, hogy a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. Az Mt. 38. § (2) bekezdése szerint amennyiben az átadó munkáltatónál – a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában – üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően 15 nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni

- a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- b) az átszállás okáról,
- c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint
- d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

Mindenekelőtt rögzíti a másodfokú bíróság, hogy a továbbfoglalkoztatási kötelezettségről folytatott általános jellegű vita, irreleváns tekintettel arra, hogy a jogutód munkáltatót a jogok és kötelezettségek átszállásával együtt terheli az Mt. 51.§ (1) bekezdés szerinti foglalkoztatási kötelezettség is, amennyiben az is átszáll. Az irányelv egyértelműen a munkavállalók jogainak védelme biztosítása érdekében született, melyet az irányelv két módon: az egyéni jogok és kötelezettségek átszállásával, másrészt a kollektív munkajog eszközeivel, így a tájékoztatással és a konzultációval biztosít. Valós, hogy az irányelv megengedi, hogy az új munkáltató átszervezésre hivatkozással elbocsátásokat eszközöljön, tehát nem „minden áron” kell fenntartani a jogviszonyt, de a munkavállalói jogok védelme körébe beletartozik az is, hogy amennyiben lehetséges, a hátrányos tervezett intézkedéseket elkerüljék, a tervezett intézkedések mikénti megvalósításáról egyeztessenek, megállapodást kössenek. Ennek érdekében az Irányelv és az Mt. szabályozza a munkavállalók képviselői az átadó és átvevő munkáltató közötti tájékoztatást és konzultációt. Ennek érdekében az Mt. 265.§ (1)-(2) bekezdése szabályozza, hogy az üzemi tanácsot tájékoztatni kell a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, a (2) bekezdés pedig egyértelművé teszi, hogy ez utóbbi körbe a munkavállalókat érintő tervezett intézkedések is beletartoznak. Az Mt. 265.§ (3) bekezdése kifejezetten előírja, hogy a tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

[58] Az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte az Mt. 38.§ (2) bekezdés és az Mt. 265.§ viszonyát, az általa hivatkozott Mt. kommentárral azonos a jogszabályhelyhez fűzött előterjesztői indokolás. E szerint „a (2) bekezdés a magyar munkajogban korábban nem ismert megoldást alkalmaz. Az irányelv 7. cikke a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségekről rendelkezik. E körben elsősorban a munkavállalói érdekképviselőkkel szembeni munkáltatói kötelezettségeket szabályozza. A 7. cikk 6. bekezdése rendelkezik arról a tényállásról, hogy a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel. Uralkodó értelmezés szerint ez az eset azzal jellemezhető, hogy a nemzeti jog előírásai szerint a munkavállalók nem jogosultak képviselőket választani a gazdasági egységben vagy a munkáltatónál. A magyar munkajogban ez annál a munkáltatónál illetve gazdasági egységben (üzemben) fordulhat elő, akinek/amelynek foglalkoztatotti létszáma nem éri el a képviseleti szerv létrehozásához a jogszabályban meghatározott létszámot (236. §). Erre az esetre a törvény az

érintett munkavállalókkal szemben közvetlen tájékoztatási kötelezettséget ír elő az irányelvben meghatározott tárgykörben.” Ugyanakkor az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vizsgálta, hogy az alperesi jogelődnél volt-e üzemi tanács, a munkavállalók kollektív jogait biztosították-e.

[59] Lényeges körülménynek találta a másodfokú bíróság, hogy a jogelődnél működött-e üzemi tanács, vele megtörtént-e az Mt. 265. § (1) bekezdése szerinti konzultáció, ezért erre nézve is nyilatkoztatta a peres feleket a másodfokú eljárás során.

[60] Az alperes a másodfokú bíróság felhívására úgy nyilatkozott, hogy az átvétellel érintett gazdasági egységben önálló üzemi tanács nem működött, ezért az alperes az átvétellel érintett munkavállalókkal egyénileg tartott megbeszéléseket. A felperes ezzel szemben állította, hogy az alperes jogelődjénél – az alperesi nyilatkozattal ellentétben – a perbeli időszakban működött üzemi tanács, melyről az alperesnek volt is tudomása és e tárgyban levelezést is folytatott a jogelőddel. A jogelőd és a jogutód készítettek is egy, az Mt. 265. § (1) bekezdésének megfelelő tájékoztatót, melyet végül az alperes nem írt alá és nem folytatott konzultációt az üzemi tanáccsal. Mindezen tényállítások alátámasztására okirati bizonyítékokat, (levelezés, üzemi tanács részére szóló írásbeli tájékoztatás tervezete, üzemi tanács alakuló ülése) csatolt, továbbá indítványozta tanú1, tanú13 és tanú14 tanúkenti meghallgatását.

[61] Az elsőfokú bíróság úgy állapította meg, hogy az alperest nem terhelte tájékoztatási és konzultációs kötelezettség, hogy nem vizsgálta, hogy az alperesi jogelődnél volt-e üzemi tanács és az alperes megsértette-e a konzultációs kötelezettségét. A konzultációs kötelezettségen nem változtat, hogy az Mt. rendelkezései szerint az a jogelőd és a jogutód munkáltatót egyaránt kötelezi. Az üzemi tanács léte és konzultációs kötelezettség tekintetében a felek eltérő tényállításokat tettek a másodfokú eljárásban, a felperes okirati bizonyítékokat és bizonyítási indítványokat terjesztett elő, mely bizonyítás lefolytatása azonban a másodfokú eljárásban nem ésszerű. Ezen bizonyítást követően, valamennyi bizonyíték együttes értékelésével és az Irányelv céljára is figyelemmel lehet megalapozottan állást foglalni abban a kérdésben, hogy az alperes megsértette-e az általános magatartási követelményeket.

Megalapozatlan az alperes fellebbezése a végkielégítéskülönbözet tekintetében.

[62] A felperes már 2020. november 27-i válasziratában – még a perfelvétel lezárása előtt – hivatkozott arra, hogy mivel a bérmegállapodás tartalma az alperes előadása szerint üzleti titok, úgy az nem került kihirdetésre. Erre nézve a peres felek nyilatkozataikat előterjesztették, a bizonyítási eljárás lefolyt, tanúkat hallgattak meg a bérmegállapodás kihirdetésére, így az alperes fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott az anyagi pervezetés hiányára. Az anyagi pervezetés célja a törvény előterjesztői indokolása szerint, hogy a megalapozott döntéshez szükséges lényeges tények, nyilatkozatok rendelkezésre álljanak, elsősorban a fél-előadások tisztázása révén. Ez maradéktalanul megvalósult. Az

alperes nyilatkozata nem volt hiányos, tény, hogy az ellentmondó volt, de annak oka nem a megfelelő anyai pervezetés hiánya, hanem az alperes perben elfoglalt jogi álláspontja volt.

[63] Ugyancsak alaptalan az alperes hivatkozása a bizonyítékok nem megfelelő értékelésére. Az alperes előadásával szemben tanú10 tanúvallomása a bérmegállapodás kihirdetésére nézve semmilyen értékelhető tény, körülményt nem tartalmazott, az ugyanis csak azt rögzítette, hogy mi a szokás. A tanú előadása szerint: „A bérmegállapodás belső kommunikációját rá szoktuk bízni az alperes1ra. Meg szokták mutatni azt a tájékoztatást, amit kiküldenek, azt szoktuk kérni, hogy mi is szerepeljünk benne. Ezt általában e-mailben kapják meg a munkavállalók, arról nem tudok, hogy az áruházakban ezt hogyan hirdetik ki. A bérmegállapodás szövegét mi is üzleti titokként kezeljük, harmadik személlyel nem osztjuk meg... Abban a formában, ahogy aláírtuk a bérmegállapodást, úgy a munkavállalókat nem tájékoztatják, nem kerül kifüggesztésre a bérmegállapodás.” A tanúk teljesen ellentmondásosan nyilatkoztak a bérmegállapodás kihirdetésével kapcsolatban, volt, aki szerint volt valami tájékoztatás a munkavállalók irányába, volt, aki szerint nem, mindazonáltal a tanúk vallomásából is kitűnt, hogy az alperes a bérmegállapodást és annak teljes szövegért nem tette közzé semmilyen felületen. Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint alapján a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. A kihirdetés fogalmát az Mt. valóban nem határozza meg. A kollektív szerződés kihirdetése nyilvánvalóan nem azonos az alperes által hivatkozott sajtóközleménnyel, avagy a munkavállalók részére a csoportos értekezletek keretében való tájékoztatással. Tévesen állította az alperes, hogy a kollektív szerződés akkor tekinthető kihirdetettnek, ha a hatálya alatt állók a rájuk vonatkozó rendelkezésekről az információt megkapták. A kihirdetés a kollektív szerződés, mint munkaviszonyra vonatkozó szabály teljes tartalmának megismerhető formában való közzétételét jelenti akár a helyben szokásos módon (faliújság, intranet), akár közvetlen megküldéssel valamennyi munkavállalónak. Ezt az alperes nyilvánvalóan nem teljesítette, hiszen azt üzleti titoknak tekintette, melyre tekintettel még a bírósági eljárásban is először csak kivonatot csatolt. Ha nincs hatályos kollektív szerződés, amely az átvett munkavállalók munkaviszonyára az átvételt követő időpontban kiterjedne (Mt. 282.§ (2) bek.), úgy az Mt. 282. § (1) bekezdése alkalmazandó és az átvető munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

[64] Helytállóan hivatkozott a felperes fellebbezési ellenkérelmében az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:119.§-ára, mely szerint ha a szerződés hatálya nem állt be, vagy a szerződés hatályát veszítette, a szerződés teljesítése nem követelhető.

[65] Az alperes fellebbezésében új tényállításokat tett a kihirdetés körében és új bizonyítási indítványt terjesztett elő. Mindezek a Pp. 373.§ (2)-(3) bekezdésébe ütköztek, elkésettek voltak, ezért azokat a másodfokú bíróság a Pp. 373.§ (1) bekezdése alapján elutasította.

[66] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a végkielégítéskülönbözet tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta, a munkaviszony megszüntetés a jogellenességének jogkövetkezményei tekintetében a Pp. 381. § alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A másodfokú bíróság utasítása a megismételt eljárásra.

[67] Az elsőfokú bíróságnak az érdemi tárgyalási szaktól szükséges az eljárást folytatnia. Az elsőfokú bíróság a felmondási indoka, a létszámcsökkentés valósága körében a HR generalista munkakörben történt változásokat az alperes másodfokú eljárásban tett tényállításai alapján köteles vizsgálni, a másodfokú eljárásban becsatolt okirati bizonyítékok és előterjesztett tanúbizonyítási indítványok alapján köteles elbírálni, hogy a felmondás indoka – figyelemmel a HR generalista munkakörbe történő új felvételekre, azok időpontjára és körülményeire – valós-e.

[68] Amennyiben a felmondás indoka valótlan, akkor az elsőfokú bíróság köteles állást foglalni abban, hogy az alperes intézkedése sérti-e az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget, a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét. Ehhez vizsgálni szükséges, hogy az alperesi jogelődnél volt-e üzemi tanács és fennállt-e az alperesi jogutódnak a jogelőddel közösen az üzemi tanács irányában konzultációs kötelezettsége, történt-e alperesi mulasztás, ha igen, annak az egyéb körülményekkel együtt mi a jogkövetkezménye, megállapítható-e, hogy a felmondás az alapvető magatartási követelményekben ütközött. Mindezekkel együtt értékelni szükséges a felperes által előadott egyéb körülményeket is, azt, hogy a jogelőd a felperes részére bérszámfejtői állásra tett ajánlatot, amelyet a felperes a jogutódlásban bízva nem fogadott el, és arról a jogelőd HR vezető tanúvallomása szerint tájékoztatta is az alperest, az alperes jogutódlással kapcsolatos kommunikációt és magatartását, mind a többi munkavállaló, mind a felperes irányában, a munkaerőmozgásokat, valamint az Irányelv célját.

[69] A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (5) bekezdése szerint eljárva az érdemben véglegesen elbírált kérelmekkel összefüggő perköltség viseléséről döntött.

[70] Az elsőfokú eljárás pertárgyértéke 6.192.000.- forint volt, így az elsőfokú illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint 371.520.- forint. A véglegesen elbírált végkielégítés különbözet tekintetében a felperes teljes egészében pernyertes lett, 432.000.- forintos követelése a pertárgyérték 7%-át jelenti, ezért az ezzel összefüggő eljárási részilleték 26.000.- forint, míg az elsőfokú perköltség – a felperes által érvényesített összesen 1.083.850.- forint perköltségre tekintettel – 75.870.- forint.

Záró rész

[71] A fellebbezési illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint 495.360.- forint, melyből a véglegesen elbírált rész tekintetében megállapítható fellebbezési részilleték 34.675.- forint, melyet a pervesztes alperes visel.

[72] A másodfokú perköltség a felperes által érvényesített 258.900.- forint véglegesen elbírált kérelemmel összefüggő része, 18.123.- forint, melyet ugyancsak az alperes tartozik megfizetni.

[73] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. szeptember 20.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró