



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.233/2024/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bírósága felperesi képviselő ügyvéd (felperesi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (Cím1), **felperesnek**, a alperesi képviselő (alperesi képviselő címe; ügyintéző: alperesi képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperes** ellen, a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.032/2024/17. számú ítélete ellen, az alperes 18. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 120.000 (százhuszezer) forint másodfokú perkoltséget.

A perben felmerült 23.600 (huszonháromezer- hatszáz) forint fellebbezési illetéket az alperes viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2023. június 6. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel gépkocsi kivonuló járőr munkakörben, munkavégzésének helye az alperes város1 telephelye volt. A felperes 24/48 órás munkaidő beosztás szerint dolgozott.

[2] Az alperes város1 kívül város2 is működtetett járőrszolgálatot, egy járőrszolgálat 3 fővel működött. A város2-i járőrszolgálatot az alperes 2023. decemberével megszüntette, az ott dolgozó munkavállalók munkaviszonyát létszámleépítésre hivatkozással megszüntette 2023. októbertől decemberig terjedő időszakban.

[3] A felperes 2024. január 5-én kérte az ügyvezetőtől a 2023. évi szabadságának kivételét.

[4] Az alperes a felperes munkaviszonyát „rendes” felmondással, 2024. január 5-i nappal megszüntette, melynek időpontját 2024. február 5. napjában jelölte meg. A felmondás indokolása szerint „az utóbbi hosszabb időben a gazdaságot ért válság (ukrán háború, rezsi válság, nagymértékű infláció) cégünket is elérte, a cég gazdasági kimutatásai szerint (csökkent megrendelés állomány, növekvő közterhek, erősen csökkent ügyfélállomány) második évben vagyunk súlyosan veszteségesek. Veszteségeink csökkentése miatt létszámleépítést kell végrehajtani a cég talpon maradása érdekében.”

[5] A 2024. január 5-én létrejött megállapodás szerint, az alperes kifizetett a felperes részére méltányosságból 2023. évben ki nem vett 17 nap időarányos szabadságot.

[6] Az alperes 2024. január 5. napján a profession.hu weboldalon „biztonsági őr állások, munkák város1ben” címszó alatt kivonuló járőr, vagyonőr munkakörben álláshirdetést tett közzé. Az alperes a felperes munkakörére 2024. február elejétől új munkavállalót alkalmazott.

Kereset

[7] A felperes a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége jogkövetkezményeként a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (1) bekezdése és 82. § (4) bekezdése alapján kérte az alperes kötelezését felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő 295.000 forint, valamint perköltség megfizetésére.

[8] Álláspontja szerint a felmondás indoka nem valós, mivel az alperes a felmondás közlését követően a felperes által addig betöltött kivonuló járőr, vagyonőr állásra álláshirdetést jelentetett meg a profession.hu álláshirdetési oldalon. Megjegyezte, hogy a felmondásban szereplő azon állítás sem valós, hogy az alperesi cég már második éve súlyosan veszteséges, azonban ez a tény a felmondás jogellenessége szempontjából nem releváns. Megítélése szerint a munkaviszony megszüntetésének valós oka az volt, hogy a szabadsággal kapcsolatos igényét érvényesíteni kívánta.

Ellenkérelem

[9] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[10] Előadta, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt. Az alperesnek 2023. év végén létszámleépítést kellett alkalmaznia a cég nehéz gazdasági helyzete miatt. A munkáltatónak 2022/2023. év fordulóján 18, a 2024. áprilisi bérlisták alapján pedig 12 munkavállalója volt, így a létszámleépítés megvalósult. Előadta, hogy mivel egy város2 tartózkodó járőrt nem tudott átszervezni város1re, ahogy eredetileg tervezte, ezért ezt a munkavállalót pótolni kellett. A 24 órás szolgálathoz az alperesnek 3 járőrt kell biztosítani, de a város2-i járőr hiányában erre nem volt lehetősége. Az alperes jelenleg is minimum 3 járőrrel

látja el város1 a 24 órás szolgálatot. Ugyanakkor a felmondás jogszerűsége körében minőségi cserére is hivatkozott és előadta, hogy a létszámleépítést nem érinti, hogy a leépítés ellenére felvett egy, a feladatok ellátására alkalmasabb munkavállalót. Hivatkozott arra is, hogy a 2022. évi mérleg szerint 2021. évben 198.000 forint, 2022. évben már 4,6 millió forintos vesztesége volt az alperesnek, 2023. évben 3,5 millió nyeresége, azonban a vesztesége továbbra is fennállt.

Az elsőfokú bíróság határozata

[11] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 295.000 forint felmondási időre járó távolléti díjat, 320.000 forint perköltséget.

[12] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a bírói gyakorlat alapján, amennyiben az alperes a felperes munkakörére rövid időn belül új munkavállalót vesz fel, akkor a létszámleépítés nem valósul meg. Erre tekintettel a felmondás indoka nem valós. Nem érinti a felperes felmondásának jogszerűségét, hogy a felmondást megelőzően 2023. év végéig létszámleépítést hajtott végre az alperes a város2-i járőrszolgálatnál, mivel a felperes a város1 járőrszolgálatban végzett munkát és a helyére az alperes új munkavállalót vett fel.

[13] Az alperes minőségi cserére is hivatkozott, de ezt az indokot a felmondás nem tartalmazza. Az MK95. számú állásfoglalás III. pontja szerint nincs helye olyan új felmondási okok bizonyításának, amelyek közlése a felmondásban nem történt meg, ezért azt a bíróság nem vizsgálta. A bírói gyakorlat alapján a munkaügyi perben nem vizsgálható, hogy a munkáltató gazdasági helyzete valóban szükségessé tette-e az átszervezést. A bíróság ezért a 2022. és 2023. évi mérleget, valamint a 2023. januártól augusztus hónapig terjedő eredménykimutatást és a könyvelő 2023. április 28. napján kelt e-mailjét nem vette figyelembe.

[14] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a felperesnek nem keletkezett kára, figyelemmel arra, hogy az Mt. 82. §-a lehetővé teszi a kompenzációs átalány követelését. A felperes a kereseti kérelmének jogalapját pedig erre a jogszabályhelyre hivatkozással terjesztette elő. A felperes követelését támasztja alá a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III.31.) KMK vélemény 6. a) pontja is, amely kimondja, ha a volt munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kára még nem keletkezett, illetve azt nem tudja vagy nem kívánja bizonyítani, a tételes kártérítési igények helyett az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott kompenzációs átalányt is követelheti.

[15] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a felmondási időre felére felmentette a munkavégzés alól a felperest, így részére az adott esetben 98.088 forint nettó összegű távolléti díj járna. A bírói gyakorlat alapján a bíróságnak a munkáltató által fizetendő összeget bruttó összegben kell meghatároznia. A felperes az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján terjesztette elő a kereseti követelését, így az alperes a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

[16] Az alperes nem valós indok alapján jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezért a bíróság az Mt. 82.§ (4) bekezdése alapján 295.000 forint felmondási időre járó távolléti díj kifizetésére kötelezte az alperest.

Fellebbezés

[17] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új tárgyalás lefolytatására és új határozat hozatalára kérte. Az alperes perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[18] Hivatkozott arra, hogy a bíróság figyelmen kívül hagyta az alperes által csatolt bizonyítékokat, miszerint a felmondást megelőző két gazdasági évben nehéz gazdasági helyzetbe került, emiatt létszámleépítést kellett végrehajtania. Az alperes a létszámleépítést végre is hajtotta, amelynek során annak utolsó elemeként a felperesnek is felmondott, és jelenleg 6 fővel kevesebb munkavállalót foglalkoztat azon a területen, ahol a felperes is dolgozott. Az alperes a 2022. február 27-i keltű egyszerűsített éves beszámolóval bizonyította, hogy 2021. évben 198.000 forint, 2022. évben pedig 4.618.000 forint volt a vesztesége. Előadta, hogy 2023-ban ugyan a veszteség megszűnt, mint az az év lezárásakor kiderült, de a távfelügyelet iránti igény csökkent, így a cég tevékenységének pénzügyi alapjai sem voltak biztosíthatóak. A cégnek új terület, a napelemek telepítése felé kellett indulnia, ami más képesítésű, képzettségű munkavállalókat igényel.

[19] A létszámleépítés ténylegesen megvalósult 2023. őszétől, így megszüntette munkavállaló, munkavállaló1, munkavállaló2 és munkavállaló3 munkaviszonyát. A felmondás indoka tehát valós és okszerű volt.

[20] Hivatkozott arra, hogy a 2023. január 4-i bérfizetési jegyzék szerint a munkavállalók száma 11 fő volt, míg a 2024 májusi bérfizetési jegyzéken mindösszesen 5 munkavállaló szerepelt. A létszámleépítés tehát valóban megvalósult, annak ellenére, hogy felvett egy, a feladatok ellátására alkalmasabbnak tekintett munkavállalót. Ez a tény azonban nem teszi a létszámleépítést meg nem történtté, vagy a felmondás indokát megalapozatlanná. A munkáltató joga azt eldönteni, hogy a létszámleépítés során mely munkavállalókkal kíván tovább együttműködni, a felperes nem tartozott ezek közé.

[21] Az alperes a létszámleépítés folyamatára vonatkozóan részletes bizonyítást tett, amelyre vonatkozóan okiratokat csatolt. Ennek következtében a bizonyítási tehernek eleget tett, így a keresetet a bíróságnak el kellett volna utasítania.

[22] Elkerülte a bíróság figyelmét, hogy a munkáltató továbbra is ellátja város2 a távfelügyeleti szolgáltatást, tehát nem annak volt jelentősége, hogy a felperes hol végezte a tevékenységét, hanem annak, hogy az ő munkájára nem volt szüksége és ezt csak a felmondást követően derült ki. Erre vonatkozóan pedig az ügyvezető egyértelmű nyilatkozatot tett, hogy a város2 szolgálatot teljesítő munkatárs még sem vállalta a további munkát, ezért kellett azonnal új munkatársat felvenni az alperesnek, mert így belátható időn belül kettőre csökkent volna a járőrök száma, mely létszámmal viszont már nem lehetett volna ellátni a tevékenységet.

[23] Hivatkozott a BH2000.225. számú eseti döntésre, miszerint, ha a munkáltató a felmondás indokát egy folyamat részeként jelöli meg, nem szükséges a folyamat befejezettsége a felmondás jogszerűségének megállapításához.

Fellebbezési ellenkérelem

[24] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes kötelezését kérte másodfokú perköltség megfizetésére.

[25] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú ítélet megalapozott volt, felmondás indoka a munkáltató működésével összefüggő ok volt, mely több okból sem volt valós.

[26] Hivatkozott arra, hogy a felperes munkaviszonyát a munkáltató azért szüntette meg, mert a szabadság kiadása felől érdeklődött. A felmondás indokolása azonban nem tartalmazza az alperes által előadott azon tény, miszerint a cégnek új terület felé kellett nyitnia. Az MK95. számú állásfoglalás III. pontja szerint pedig nincs helye olyan új felmondási ok bizonyításának, amelynek közlése a felmondásban nem történt meg.

[27] Megjegyezte, hogy a felmondásban szereplő azon közlés sem valós, hogy a cég második éve súlyosan veszteséges, hiszen a felmondást megelőző 2023. évben az alperes által is elismerten egyáltalán nem volt veszteséges. Egyébként, hogy a cég veszteséges-e vagy sem a felmondás jogszerűsége szempontjából nem releváns.

[28] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a létszámleépítés ténylegesen nem történt meg. Az alperes nem kívánta és előadása szerint nem is tudta a város1 járőrszolgálatot két fővel ellátni, ezért a felmondás közlésének másnapján általa is elismerten, a felperes pozíciójára új álláshirdetést jelentetett meg és az adott pozíciót egy hónapon belül be is töltötte. A felperes pozíciójában, munkakörében tehát létszámleépítés nem történt.

[29] Azon alperesi előadás életszerűtlen pedig, hogy a másik munkavállaló nem kívánt város1 dolgozni, mivel e körben az alperes semminemű bizonyítási indítványt nem tett, holott bizonyítási teher e tekintetben is őt terhelte. Az a tény, hogy korábban történtek a felperesi cégnél elbocsátások, akár valós létszámleépítési okokból a jelen esetben nem releváns, hiszen azokban az esetekben az elbocsátott dolgozók helyett, illetve helyükre az alperes nem vett fel új alkalmazottat.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[30] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[31] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást teljeskörűen feltárta, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján helyes indokainál fogva hagyta helyben.

[32] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[33] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[34] Az Mt. 64.§ (1) bekezdés b) pontja szerint a munkaviszony megszüntethető felmondással. A (2) bekezdése szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[35] Az Mt. 66.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a felmondását köteles megindokolni. A (2) bekezdése szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[36] Peradat, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes 2024. január 5-én 30 nap felmondási idővel szüntette meg létszámcsoökkentésre hivatkozással. A felperes munkaviszonya 2024. február 5-én szűnt meg. Az alperes a [profession.hu](https://www.profession.hu) weboldalon „biztonsági ór állások, munkák város1ben” címszó alatt 2024. január 5. napján kivonuló járőr, vagyonőr munkakörben álláshirdetést tett közzé, majd 2024. február elejétől a felperes munkakörére új munkavállalót alkalmazott. Maga az alperes is elismerte mind az elsőfokú eljárás során, mind a fellebbezésében, hogy a felvett munkavállaló feladatai és munkaköre megegyeztek a felperes munkakörével, feladatával és a munkavégzési helyével. A Kúria BH2007.135 számú határozatában kifejtett álláspontja a jelen ügyben is irányadó és alkalmazandó volt, mely szerint a végrehajtott létszámcsoökkentés ellenére jogellenes a felmondás, amennyiben a munkáltató az érintett munkavállaló munkakörében új munkavállalót foglalkoztat. Az Mfv.II.10.474/2006/3. számú ítéletben kifejtettek szerint nem hivatkozhat létszámcsoökkentésre a munkáltató, amennyiben a felmondást megelőző egy hónapon belül két új munkavállalót foglalkoztat. A felmondás jogszerűsége szempontjából ugyanis nem hagyható figyelmen kívül a megszüntetést megelőző, illetve az azt követő munkaerőmozgás, amit a felmondás okszerűsége körében kell értékelni. Az Mfv.10.120/2007. számú ügyben kifejtettek szerint nem tekinthető okszerűnek a létszámcsoökkentésre alapított felmondás, amennyiben a munkavállaló munkájára a továbbiakban is szükség van és a helyére új munkavállalót kell felvenni.

[37] A fentiek alapján nem volt jelentősége annak, hogy az alperes úgy nyilatkozott, hogy már 2023. őszétől megszüntette 4 munkavállaló munkaviszonyát, így annak sem, hogy amíg a 2023. január 4-i bérfizetési jegyzéken 11 fő szerepelt, a 2024. májusi bérjegyzéken mindössze 5 munkavállaló került feltüntetésre. A jelen ügyben annak volt jelentősége, hogy az alperes bár a per során arra hivatkozott, hogy létszámcsoökkentés történt, a felperes helyett az általa hivatkozott létszámcsoökkentés ellenére felvett egy, a felperessel azonos feladatok ellátására alkalmasabb (állítása szerint) munkavállalót. Az a körülmény, hogy az alperes ugyanazon időben adott fel álláshirdetést, mint amikor a felperes jogviszonyát megszüntette, nem tehetette okszerűvé a felmondást, így az jogellenesnek minősült, ahogy azt az elsőfokú bíróság is megállapította.

[38] Az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a bíróság nem vizsgálhatja a létszámleépítés célszerűségét, melyet nem is tett meg az elsőfokú bíróság. A gazdasági célszerűség körében a bevételkiesést, illetve a veszteséget nem volt szükséges vizsgálni, figyelemmel arra, hogy jogellenes volt a felmondás a fenti indokok alapján.

[39] Téves az alperesnek a BH2000.2025. számú határozatra történő hivatkozása, hogy egy felmondás egy folyamat része volt. A hivatkozott eset a jelen esettől eltérő tényállást rögzít, így az analógia nem alkalmazható.

[40] A fellebbezésben hivatkozott az alperes arra, hogy új terület kiépítése felé kellett fordulnia, mely hivatkozás nem vehető figyelembe, mivel a felmondás indoka utólag nem bővíthető ki az MK95. számú állásfoglalás III. pontja szerint.

[41] Ügyszintén megalapozatlan a minőségi cserére való alperesi hivatkozás, mivel a felmondás indokában ezen ok nem szerepel, ezért arra már utólag nem hivatkozhat.

[42] Megalapozatlan az alperes hivatkozása arra is, hogy munkavállaló4 másik munkavállalóval nem tudott megállapodni abban, hogy a felperes helyén teljesítsen szolgálatot a jogviszony megszüntetése után. Ez a munkáltató szervezési körébe tartozó olyan

kérdés, amelyet a másodfokú bíróság sem vizsgálhat, ahogy az elsőfokú bíróság sem vizsgálta érdemben. Jelen esetben annak van jelentősége, hogy a felperes munkakörére, munkahelyére egy új munkavállalót vett fel ugyanazon a napon a munkáltató, amikor a felperes munkaviszonyát megszüntette, így a felmondás jogellenes.

Záró rész

[43] A fellebbezési eljárásban a felperes pernyertes lett, így a másodfokú bíróság a Pp. 83. §-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§-a alapján határozott meg.

[44] Az alperes a fellebbezési illetéket leróta, így a másodfokú bíróság a rendelkező részben csupán megállapította, hogy a fellebbezési illetéket az alperes viseli.

[45] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §- alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[46] Az ítélet elleni fellebbezési lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2025. január 16.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró