



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.105/2023/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Mészáros Ottília egyéni ügyvéd (felp.képv. címe) mint pártfogó ügyvéd által képviselt **felperes1** (felp. címe) felperesnek – az Erdős és Társai Ügyvédi Iroda (alp.képv. címe, ügyintéző: dr. Erdős Anett ügyvéd) által képviselt **alperes1** (alp.címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása tárgyában a Fővárosi Törvényszék 8.M.70.374/2022/31. számú ítélete ellen az alperes által 32. sorszámon, a felperes által 34. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes a 2022. május 10-én kelt felmondással jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A felperes az elsőfokú- és a fellebbezési eljárásban is 100 %-ban pernyertes lett, ezért az őt képviselő pártfogó ügyvéd munkadíjának viselésére az alperes köteles.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az állam javára a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 447.789 (négy száznegyvenhét ezer-hétszáznyolcvankilenc) forint elsőfokú, és 36.768 (harminchatezer-hétszázhatvannyolc) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. március 29. napján meghozott 8.M.70.374/2022/31. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, melyben a 2022. május 10-én közölt alperesi felmondás jogellenességének a megállapítását kérte.

[2] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2021. február 11-től állt munkaviszonyban az alperessel bér-, és TB ügyintéző munkakörben, tanú2 humánpolitikai igazgató irányítása alatt. A felperessel azonos munkakört töltött be egyéb érdekelt1 és tanú3.

[3] A 1000 fő feletti munkavállalót foglalkoztató alperesnél 2021. évben költséghatékonyság céljából megkezdődött egy központosítási folyamat, ami kihatott a bér-, és TB-ügyintézéshez kapcsolódó feladatokra is. Ennek részeként informatikai fejlesztés történt, illetve 2022 januárjában az alpereshez tartozó Gyomai KNER Nyomdában bevezették a NEXON bérprogramot.

[4] A felperes 2021. december 27-től keresőképtelen állományba került, az ezt követő hónapokban folyamatosan eleget tett az ezzel összefüggő tájékoztatási kötelezettségének az alperes irányában. A felperessel közel egyidőben tanú3 is táppénzes állományba került, így a korábban három fő által ellátott bér-, és TB ügyintézési feladatokat egyedül egyéb érdekelt1 végezte, akinek időnként a HR igazgatóság egyik munkatársa is besegített.

[5] A három főből két munkatárs tartós táppénzes állományára tekintettel felmerült az igény további munkaerő alkalmazására. A Nexon rendszer alkalmazásán keresztül azonban nem volt lehetőség munkaerő kölcsönzésére, ezért 2022. első negyedévében az alperesnél arról döntöttek, hogy a bér-, és TB ügyintéző munkakörre új munkavállalót vesznek fel. Az ezzel kapcsolatos interjúk 2022 márciusában megkezdődtek, majd az alperes 2022. május 2-án munkaszerződést létesített egyéb érdekelt1-gyel bér-, és TB ügyintéző munkakörre.

[6] tanú2 HR igazgató, továbbá tanú1 gazdasági vezérigazgató-helyettes a szervezeti átalakításra vonatkozó javaslatuk jóváhagyását kérték az alperes vezérigazgatójától. A tervezett átalakítás része volt, hogy a bér-, és tb. ügyintézés nem a HR igazgatóság részeként működik tovább, hanem a javadalmazási és adatszolgáltatási szervezethez kapcsolva, közvetlenül a vezérigazgató-helyettes irányítása alatt. A szervezeti átalakításokkal kapcsolatos kezdeményezést tanú7 vezérigazgató 2022. május 9-én aláírta és egyben engedélyezte.

[7] 2022. május 10-én előre egyeztetett időpontban tanú3, a felperes, tanú5 és tanú2 részvételével egy megbeszélés zajlott. A megbeszélés egyik tárgya tanú3

munkaviszonyának megszüntetése volt, aki 2022. május 9-étől a táppénzes állománya megszűnését követően már nem kívánt az alperesnél tovább dolgozni. A megbeszélésen az alperes és tanú3 megállapodtak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. Az alperes képviselői ekkor a felperesnek is felajánlották a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. A felperes az ajánlatot nem fogadta el, ezért számára átadták a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó alperesi felmondást.

[8] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdése, 66. § (2) bekezdése és 7. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta a keresetet.

[9] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 172. § (3) bekezdése alapján kifejtette, hogy a felperes a keresőképtelensége folyamatos fennállására tekintettel jogosult volt a keresetét akként módosítani és a felmondás jogellenességének megállapítását kérni.

[10] tanú2 és tanú5, illetve tanú1 tanúvallomására hivatkozva megállapította, hogy az alperesnél 2022 januárját követően változások történtek a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyásával. Több megoldás közül végül a bér-, és TB szervezeti egység tevékenységének az átalakításáról döntöttek. Ennek előzménye volt, hogy a felperes és tanú3 keresőképtelensége miatt 2021 decemberétől három helyett egy munkavállaló végzett munkát a bér-, és TB ügyintézés területén, ami hosszútávon nem volt fenntartható.

[11] Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban kifejtette, hogy a munkáltató részéről nem vitatható, amennyiben a tartósan távollévő személyek pótlásáról gondoskodik. Az alperes nem rendelkezett információval arról, hogy a felperes és tanú3 mikor térnek vissza dolgozni és ez bizonytalan helyzetet eredményezett. Ezért jogszerű volt az új munkavállaló alkalmazása a bér-, és TB ügyintézés ellátása érdekében, figyelemmel az alperesnél foglalkoztatottak jelentős számára is. egyéb érdekelt3 alkalmazását az alperes 2022. április 28-án már bejelentette a NAV felé és 2022. május 2-ával létesítettek vele munkaviszonyt. Az elsőfokú bíróság ebből arra következtetett, egyéb érdekelt3-t nem a felperes helyére vették fel és a foglalkoztatása kizárólag arra irányult, hogy az elvégzendő munka ellátását megszervezzék.

[12] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget a dátumok egybeesésének, vagyis annak, hogy a vezérigazgató a felmondás közlését megelőző napon 2022. május 9-én hagyta jóvá az átalakításra vonatkozó tervezet. A jóváhagyott átalakítás, átszervezés megvalósult, ennek következtében a felperes munkakörébe tartozó feladatok megváltoztak és átkerültek a javadalmazási és adatszolgáltatási szervezeti egységhez és ahhoz olyan részfeladatok is kapcsolódtak, amelyeket korábban a felperes nem látott el. Megállapítható volt, hogy a felperes és egyéb érdekelt3 munkaköre csak részben volt azonos. Az elsőfokú bíróság mindebből arra következtetett, hogy az átalakítás, illetve az átszervezés az alperesnél

ténylegesen megvalósult és az érintette a felperes munkakörét. Ebből a szempontból nem volt jelentősége annak, hogy a felperes és az új munkavállaló munkaköre milyen arányban volt egyező. Az átalakításra vonatkozó döntés következtében két fő munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetése vált szükségessé. Közös megegyezés hiányában tanú3 munkaviszonyát is felmondással szüntette volna meg az alperes. Az ő munkaköre és státusza ezért nem volt felajánlható a felperes részére, ezért ez a kérdés nem befolyásolta a felperes részére kibocsátott felmondás jogszerűségét.

[13] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélésre történő kereseti hivatkozást nem találta bizonyítottnak, utalva a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményre is (a továbbiakban: KMK vélemény). A felperes ezzel összefüggésben azt állította, hogy a keresőképtelensége, illetve a tartós betegsége miatt döntöttek a munkaviszonya megszüntetéséről és amennyiben történt is átszervezés, az a munkakörét ténylegesen nem érintette.

[14] 2022. május 10-ét megelőzően a munkáltató bizonyítottan nem tudott arról, hogy tanú3 táppénzes állománya megszűnik. Ebből következően a bér-, és TB szervezeti egység átalakítása nem függött össze a felperes keresőképtelen állománya megszűnésével, illetve nem a felperes keresőképtelensége vezetett a teljes szervezetrendszer átalakításához.

[15] A perben meghallgatott tanúk vallomása sem támasztotta alá, hogy a felperes munkaviszonyának a megszüntetésére a táppénzes állomány miatt került sor. Az elsőfokú bíróság értékelése körébe vonta tanú5 biztonsági vezérigazgató-helyettes tanúvallomását is, aki arra hivatkozott, hogy a keresőképtelen munkaerő helyett másnak kellett ellátni a feladatokat. A tanú nem befolyásolta az alperesi döntéshozó mechanizmust és az átalakításokat, nem minősült a munkáltatói jogkör gyakorlójának, egyéb érdekelt3 foglalkoztatását sem a tanú kezdeményezte. Ezért a tárgyaláson tett kijelentéseit az elsőfokú bíróság nem tekintette az alperes képviselőjében tett nyilatkozatnak. tanú5 rosszindulatú kijelentése nem befolyásolta a per elbírálását és nem támasztotta alá a joggal való visszaéléssel kapcsolatos kereseti állítást.

[16] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az alperes nem volt köteles a próbaidő alatt álló egyéb érdekelt3 munkaviszonyának megszüntetésével ezt a munkakört felajánlani a felperesnek. Ennek elmaradása nem jelent joggal való visszaélést. A felperes nem bizonyította, hogy az átszervezés az ő munkakörét nem érintette. Ezzel összefüggésben sem volt megállapítható a joggal való visszaélés. A munkáltatói intézkedés ugyanis nem valósíthat meg egyszerre jogellenességet, azaz tételes jogszabályba ütközést és joggal való visszaélést. Az elsőfokú bíróság azt sem találta bizonyítottnak, hogy az alperes a munkaviszonyt a felperes táppénzes állománya miatt szüntette meg. Mindezek alapján a keresetet elutasította.

[17] A pernyertes alperest megillető perköltségről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (2) bekezdése alapján határozott. A mérlegelés során figyelembe vette a pertárgyértéket, a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkát, az ügy jellegét és jelentőségét. A megbízási szerződésben rögzített összegtől eltérően 100.000 forint + áfa összegben határozta meg az alperest megillető perköltség összegét.

A felperes fellebbezése

[18] A felperes fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontja alapján, az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereseti kérelemnek helytadó döntés meghozatalát és a perköltségre vonatkozó rendelkezés meghozatalát kérte, a pártfogó ügyvédi tevékenységre tekintettel.

[19] Érvelése szerint a joggal való visszaélés körében az elsőfokú bíróság nem a bizonyítékoknak megfelelő következtetéseket vont le és téves megállapításokra jutott. Nem vette figyelembe, hogy az alperes 2022. április 28-án döntött arról, hogy új bér-, és TB ügyintéző munkavállalót alkalmaz és ugyanezen a napon foglalmazták meg a szervezeti átalakításra vonatkozó terv első változatát is. Ez egyébként teljes mértékben megegyezett a 2022. május 9-én elfogadott végleges változattal.

[20] Az elsőfokú bíróság megállapításával ellentétben a felperes és tanú3 helyett vették fel egyéb érdekelt3-t, mivel a tartós táppénzes állományuk miatt nem tudtak munkát végezni. egyéb érdekelt3 a felperesével teljes mértékben egyező munkakört látott el, alkalmazásával egy időben határozták el az átszervezést is, ami a felperes és tanú3 munkakörének a megszüntetését jelentette.

[21] egyéb érdekelt3 munkaköri leírásában kizárólag a külföldi jelentkezőkre és munkavállalókra vonatkozó szakügyintézés volt eltérő a felperes feladataihoz képest. Ez azonban évente 5-10 fő munkavállalót érintett, ami a teljes foglalkoztatotti létszámhoz képest elenyésző. Mindezek alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperes és tanú3 helyére vettek fel egy új munkavállalót és ezzel egyidőben döntöttek arról, hogy átszervezés keretében szüntetik meg a két táppénzen lévő munkavállaló státuszát. Ennek pedig kizárólag a betegállomány volt az indoka, hiszen emiatt nem tudtak munkát végezni. Az alperes eljárása formálisan jogszerű volt, azonban az előbbiekre tekintettel joggal való visszaélést eredményezett.

[22] A felmondás indoka az volt, hogy átszervezés miatt a felperes által betöltött munkakört megszüntetik, ugyanakkor ezzel egyidőben ezt a munkakört egy új munkavállalóval töltötték be. Nem volt jelentősége annak, hogy közös megegyezés hiányában tanú3 részére is felmondást bocsátottak volna ki. Ezzel szemben az ügy lényege az volt, hogy

az alperes „szeretett volna megszabadulni” a táppénzes állományban lévő két munkavállalójától, hiszen a tanúk vallomása szerint rájuk nem lehetett számítani. Ehhez képest nem volt jelentősége, hogy tanú3 maga is meg kívánta szüntetni a munkaviszonyát.

[23] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat ellentmondásosan értékelte. tanú5 rosszindulatú megjegyzését nem vette figyelembe arra hivatkozva, hogy a tanú nem a munkáltatói jogkör gyakorlója. A meghallgatott többi tanú sem minősült annak, vallomásukat mégis releváns bizonyítékként értékelte az elsőfokú bíróság, a vezérigazgató aláírási jogosultságát pedig pusztán formalitásnak tekintette azzal, hogy az érdemi döntéseket alsóbb szinten hozták meg. Ebből következően az átszervezésről sem a munkáltatói jogkör gyakorlója döntött, csupán jóváhagyta azt. tanú5, tanú2 és tanú1 vallomásából pedig egyértelműen megállapítható, hogy a táppénzes állomány miatt kívánták a felperesi munkaviszony megszüntetését.

[24] Az alperes a perben a sérelemdíjjal összefüggésben is életszerűtlen előadást tett, ezt egyébként az elsőfokú bíróság sem találta relevánsnak, illetve bizonyítottnak. A tanúk e körben tett előadása megkérdőjelezi a szavahihetőségüket, hiszen amennyiben ebben a kérdésben valótlan nyilatkozatot tettek, úgy az egyéb kérdésekben sem fogadható el a vallomásuk.

Az alperes fellebbezése

[25] Az alperes fellebbezése kizárólag az elsőfokú ítéletben megállapított perköltség összegére irányult, egyebekben annak helybenhagyását kérte.

[26] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 80. §-a, 81. § (5) bekezdése és 83. § (1) bekezdése, továbbá az IM rendelet 2. § (1) bekezdése megsértésével járt el.

[27] Nem vette figyelembe a perben becsatolt ügyvédi megbízási szerződést, amelyre hivatkozva az alperes 620.000 forint + áfa ügyvédi munkadíjat számított fel és ennek perköltségként való megtérítését kérte. Az elsőfokú bíróság által megítélt perköltség az igazolt peradatokhoz és a ténylegesen kifejtett ügyvédi munkához képest rendkívül alacsony. Az alperesi képviselő négy, több oldal terjedelmű érdemi nyilatkozatot terjesztett elő és négy tárgyalás volt az elsőfokú eljárás során, amelyek több órán át tartottak és azokon az alperes jogi képviselője végig jelen volt. Az elsőfokú bíróság által megítélt ügyvédi munkadíj ezekkel a perbeli cselekményekkel nem áll összhangban. Az alperes fellebbezésében az ellenkérelem és az írásbeli nyilatkozatai előterjesztésével, továbbá a bírósági tárgyalásokon történt megjelenéssel kapcsolatos költségeket tételesen is kimunkálta. Mindezekre tekintettel a perköltség felszámításának megfelelően 620.000 forint + áfa összegre kérte felemleni a perköltség összegét.

[28] Az IM rendelet 2. § (2) bekezdését illetően kifejtette, hogy a pertárgyérték nem képezheti az ügyvédi költség mérséklésének az alapját, jelen jogvita nem minősült bagatell ügynek, az alperes képviselte kellő szakmai felkészültséget igényelt. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a mérlegelés során is jogszabállyal ellentétesen járt el.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[29] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az alperesi fellebbezéssel érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyes mérlegeléssel állapította meg az alperest megillető perköltség összegét, figyelemmel a pertárgyértékre is. Kérte figyelembe venni, hogy az eredeti keresetét megváltoztatta és marasztalás helyett megállapítási keresetet terjesztett elő, ezért a pertárgyérték az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (3) bekezdés a) pontja értelmében 350.000 forint, eltérően az eredetileg benyújtott 7.463.160 forint megfizetésére irányuló keresettől. Az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor az alacsonyabb pertárgyértéket vette figyelembe. A perköltség meghatározása a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozik. Az alperes által felszámított és részletesen, tételesen felsorolt ügyvédi munkadíj rendkívül eltúlzott volt a pertárgy értékére is figyelemmel.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[30] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte a perköltség kivételével.

[31] A felperes fellebbezésével érintett körben kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, megfelelő jogi következtetések alapján érdemben megalapozott döntést hozott.

[32] A felperesi fellebbezés ellentmondásos és értelmezhetetlen volt, továbbá ellentétben állt a Pp. 371. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakkal, ezért érdemi felülbírálatra alkalmatlan. A felmondás jogellenessége és a joggal való visszaélés egymást kizáró jogi fogalmak. Amennyiben a felmondás jogellenesnek minősül, a joggal való visszaélés nem állapítható meg.

[33] A felperes a keresetét az elsőfokú eljárás során megváltoztatta, azonban a joggal való visszaélés körében nem terjesztett elő szabályszerű keresetet, illetve a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítására nem volt kereseti kérelme, ehhez kapcsolódó jogi érvelést nem

adott elő. Nem lehetett figyelembe venni, hogy a bírósági tárgyaláson a 23. számú jegyzőkönyvben a felperes jogi képviselője a joggal való visszaélésre nyilatkozott, mivel a keresetváltoztatásra csak írásban van lehetőség.

[34] A felperes a fellebbezésében iratellenesen hivatkozott egyéb érdekelt³ foglalkoztatásával kapcsolatban a dátumok jelentőségére. Nem 2022. április 28-án döntöttek az átszervezésről és a két státusz megszüntetéséről. Az előzetes folyamatokról és a döntésről tanú² és tanú¹ a tanúvallomásában nyilatkozott, az alapján megállapítható, hogy az átszervezésre vonatkozó végső döntést 2022. május 9-én hozta meg a vezérigazgató. A javaslat megfelelően tartalmazta, hogy két bér-, és TB ügyintéző munkakörét, státuszát érintette az átszervezés. Nem értelmezhető a felperes előadása arról, hogy a munkakör megszüntetésére vonatkozó döntés alsóbb szinten született, mivel azt a vezérigazgató jóváhagyta, vagyis döntött a szervezeti átalakításról. Ezt követően már csak a felperes munkaviszonya megszüntetésének a módja volt kérdéses, a 2022. május 10-i megbeszélés eredményétől függően.

[35] A felperesi fellebbezéssel ellentétben az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk szavahihetősége nem volt megkérdőjelezhető, semmilyen rosszindulat nem nyilvánult meg a felperes irányában. tanú⁵ összefüggéseiből kiragadott nyilatkozatával szemben a tanúk egybehangzóan adták elő, hogy a munkáltató kötelessége biztosítani a feladatok ellátását, ennek érdekében a szükséges intézkedéseket megtenni. Az a körülmény, hogy a tanúk a felperesnek nem tetsző nyilatkozatot tettek, még nem jelenti, hogy nem szavahihetőek.

A felek észrevételei a fellebbezési eljárás során

[36] A felperes kifejtette, hogy az elsőfokú eljárás során szabályszerű keresetváltoztatást terjesztett elő. A 17. sorszámú beadványában egyértelműen megjelölte a keresete jogalapját és a megállapítási kereset feltételeit is az Mt. 7. § (1) bekezdés, illetve a Pp. 172. § (3) bekezdésére figyelemmel. Részletes jogi érvelést is előadott. Fellebbezése a joggal való visszaélés megállapítására irányul, de ezzel összefüggésben hivatkozott a Pp. 110. § (3) bekezdésére is.

[37] Az alperes is fenntartotta a fellebbezését kifejtve, hogy az elsőfokú bíróság az IM rendelet 2. § (2) bekezdése megsértésével mérsékelte a felszámított és igazolt perköltséget. Az így meghatározott összeg nem állt arányban a ténylegesen teljesített ügyvédi tevékenységgel.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[38] A felperes fellebbezése alapos, az alperes fellebbezése alaptalan.

[39] Az elsőfokú bíróság az ügy érdemi elbírálásához szükséges bizonyítást lefolytatta, azonban a bizonyítékokból téves megállapításokra és alaptalan következtetésekre jutott, ezért az érdemi döntése megváltoztatása volt indokolt.

[40] Az alperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy az elsőfokú eljárás során a felperes a Pp. szabályaival elletétesen változtatta meg a keresetét. Az alperes által közölt felmondás alapján a felmondási idő a keresőképtelenség időtartama alatt nem kezdődhetett el (Mt. 68. §). A felperes fellebbezési eljárás során tett nyilatkozata szerint (9. ssz. beadvány, 2023. augusztus 23-án kelt irat) még a fellebbezési eljárás idején is folyamatosan fennáll a táppénzes állománya. Mindezekre tekintettel helyesen biztosított lehetőséget az elsőfokú bíróság a felperes részére a keresetváltoztatás előterjesztésére. A felperesnek az Mt. 287. § (1) bekezdésének b) pontjában rögzített határidőben volt lehetősége a kereset előterjesztésére. A keresőképtelenség fennállása alatt azonban marasztalási igény előterjesztésére nem volt mód, ezért a Pp. 172. § (3) bekezdésében meghatározott feltételek fennálltak. A felperes a 17. sorszámú iratában keresetváltoztatást terjesztett elő. Ebben nemcsak a Pp. 172. § (3) bekezdését, hanem a jogszabályi hivatkozás körében az Mt. 7. §-át is megjelölte. Ezzel összefüggésben tényállítást és jogi érvelést is kifejtett előadva, hogy az elbocsátása valódi indoka a tartós betegsége, azaz keresőképtelensége volt. A felmondás indokának valótlanágával és okszerűtlenségével kapcsolatos kereseti hivatkozását emellett fenntartotta az elsőfokú eljárás során.

[41] A felperes fellebbezésében lényegében a bizonyítékok értékelését és az azok alapján levont jogi következtetéseket vitatta. Joggal való visszaélésre hivatkozott, azonban a fellebbezési eljárásban maga is megjelölte a Pp. 110. § (3) bekezdését, vagyis nyilatkozata tartalma szerinti elbírálását kérte. A fellebbezési eljárásban, az elsőfokú eljárás során tett következetes állításával egyezően azt adta elő, hogy az átszervezés nem érintette a munkakörét, mert ugyanolyan munkakörbe vett fel új munkavállalót az alperes és ezzel párhuzamosan döntött a két keresőképtelen állományban lévő munkavállaló (köztük a felperes) elbocsátásáról. Erre figyelemmel kellett vizsgálni a felperes fellebbezését is, ami az előbbiekből következően csak másodlagosan érintette a joggal való visszaélés kérdését, elsődlegesen az indokolás jogszerűségére vonatkozott.

[42] A fellebbezési eljárásban irányadó tényállás szerint a bér-, és TB ügyintéző munkakörben foglalkoztatott felperes egy útibaleset következtében 2021. december 27. napjától táppénzes állományba került. Ezzel közel egy időben tanú3 is tartósan táppénzes állományban volt, ezért az alperesnél a bér-, és TB ügyintéző feladatokat három helyett egyetlen munkavállaló látta el, besegítéssel. Az alperes álláshirdetést követően 2022. május 2-án határozatlan idejű munkaviszonyt létesített egyéb érdekelt1-gyel bér- és javadalmazási koordinátor munkakörre.

[43] A bér,- és TB ügyintézésrel kapcsolatos szervezeti egység átalakítására vonatkozó áprilisi javaslatot a vezérigazgató 2020. május 9-én jóváhagyólag aláírta. A döntés értelmében ez a tevékenység a jövőben nem a HR szakterület, hanem a vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alatt működik tovább. A döntés kiterjedt egyes feladatok átvételére a HR terület részéről, definiálták az így létrehozott javadalmazási és adatszolgáltatási szervezet főbb feladatait (pl. bérszámfejtés). A bér,- és TB ügyintézési feladatok ellátására egyéb érdekelt1-t és egyéb érdekelt3-t jelölték ki azzal, hogy a felperes és tanú3 munkaviszonya kerüljön megszüntetésre.

[44] Az alperes a 2022. május 10-én közölt felmondással – a keresőképtelenség időtartama alatt - átszervezésre hivatkozva megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolásában arra hivatkozott, hogy a HR igazgatóságon belül átalakították és optimalizálták a bér,- és TB ügyintézés szervezetét. Az átszervezés a felperes státusza, betöltött munkaköre megszüntetését eredményezte, felajánlható üres pozíció hiányában pedig nem volt lehetőség a további foglalkoztatására.

[45] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényállás alapján a bizonyítékok téves értékelésével a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésével alaptalan következtetésekre jutott, megsértve az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltakat is.

[46] A jogvita elbírálásakor figyelembe kellett venni, hogy tanú2 HR igazgató, aki a felperes felettese volt, tanúvallomásaiban (31. sz. jegyzőkönyv) részletesen kifejtette, a NEXON bérszámfejtési rendszer ellenére egy munkavállaló nem volt elég a bér- és TB ügyintézésrel kapcsolatos feladatok ellátására. A tanú azt is előadta, hogy a három azonos munkakörű munkavállalóból 2021. év végétől két fő, a felperes és tanú3 a betegállományuk miatt nem tudtak munkát végezni és ez problémát jelentett a munka ellátásában. A tanú arra is nyilatkozott, „bérmunkát” nem tudtak igénybe venni a NEXON-tól, ezért döntöttek arról, hogy álláshirdetést adnak fel 2022 márciusában és ezzel párhuzamosan döntöttek az átszervezésről is. A tanú vallomása alátámasztotta azt a felperesi előadást, hogy miután felvették egyéb érdekelt3-t, ugyanabban a munkakörben 4 fő volt állományban és ebből a két keresőképtelen állományban lévő munkavállaló elbocsátását határozták el. Ebből a szempontból egyébként nem volt jelentősége annak, hogy tanú3 munkaviszonya közös megegyezéssel szűnt meg, mivel a perben az alperes sem vitatta, hogy az átszervezésre vonatkozó döntés értelmében a felperes mellett az ő munkaviszonyát is meg kívánták szüntetni, közös megegyezés hiányában felmondással.

[47] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényeket tévesen értékelte, mellőzve a jogszabály értelmezése körében kialakult egységes ítélkezési gyakorlatot is. A Kúria BH2007.135. számú határozata jelen ügyben is irányadó és alkalmazandó volt. Eszerint a végrehajtott létszámcsoökkentés ellenére jogellenes a felmondás, amennyiben a munkáltató az érintett munkavállaló munkakörében új munkavállalót foglalkoztat. A Kúria Mfv.II.10.474/2006/3. számú ítéletében 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 azt követő munkaerőmozgás, amit a felmondás okszerűsége

körében kell értékelni. Az Mfv.10.120/2007 számú ügyben kifejtettek szerint nem tekinthető okszerűnek a létszámcsökkentésre alapított felmondás, amennyiben a munkavállaló munkájára a továbbiakban is szükség van és a helyére új munkavállalót kellett felvenni.

[48] A jelen perben előbb részletezett tények, továbbá az átszervezéssel, a munkakör megszüntetésével kapcsolatos ítélkezési gyakorlat egybevetéséből az következett, hogy az alperes úgy bocsátotta el a felperest a szervezet optimalizálására, a munkaköre megszüntetésére hivatkozva, hogy a bér, - és TB ügyintéző munkakört valójában nem szüntette meg, csupán másként nevezte el és más felettes irányítása alá helyezte. egyéb érdekelt³ – a becsatolt munkaköri leírás szerint - minimális eltéréssel ugyanazokat a feladatokat látta el, mint a felperes és foglalkoztatására a felperessel közölt felmondással közel egy időben került sor. Mindez egyértelműen kihatott a felmondás okszerűségére, ezért az jogellenesnek minősült.

[49] Az elsőfokú bíróság a KMK véleményben foglaltakat is tévesen alkalmazta. Az Mt. 7. § (1) bekezdése értelmében tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfolytatására irányul vagy ehhez vezet.

[50] Amint arra a Kúria is kitér, a jogszabály értelmezése körében a KMK vélemény 1. pontjában, a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt. Ezért ugyanaz a joggyakorlás nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes, és egyben nem ütközhet a joggal való visszaélés tilalmába. A peres gyakorlatban ez a bizonyítás tekintetében arra vezet, hogy elsőként a tételes jogszabályba ütközés vizsgálendő és csak ennek hiányában jöhet szóba a joggal való visszaélés vizsgálata. A KMK vélemény 3. pontja szerint joggal való visszaélés esetén a joggyakorlás formálisan jogszerű, ezért a jogsértés nem nyilvánvaló. A KMK vélemény 4. pontja azt tartalmazza, a joggal való visszaélést megvalósító joggyakorláskor a hátrány valójában valamelyik egyéni körülményhez kapcsolódik, adott esetben valamilyen konfliktushoz, a munkáltató ellenszenvéhez, valamilyen hátrányos megkülönböztetéshez hasonló helyzethez, mely összefügg a munkaviszonyt jellemző sajátos alá-, fölérendeltségi helyzettel, függőséggel, illetve kiszolgáltatottsággal.

[51] Mindezek alapján a bizonyítékok különösen gondos mérlegelése elengedhetetlen a tényállás feltárása érdekében. Azt kell tisztázni a perben, hogy az alperes részéről adott esetben a jogviszony megszüntetésére egy jog által tiltott, el nem fogadott okból került-e sor. Jelen jogvitában ez annak vizsgálatát jelentette, hogy volt-e összefüggés a felperes keresőképtelensége és a jogviszonya megszüntetése között.

[52] A másodfokú bíróság az alperesi felmondást formálisan jogellenesnek találta, de a fellebbezésben megjelölt jogszabályi hivatkozásra tekintettel szükségesnek találta a joggal való visszaélés tárgyában az alábbiak megállapítását is.

[53] tanú2 és tanú5 tanúvallomása egyértelműen azt igazolta, hogy az átszervezés, a felperes munkaviszonyának megszüntetése és a táppénzes állomány között összefüggés volt. Függetlenül attól, hogy 2021-ben az alperesi szervezet, illetve munkavégzés optimalizálása érdekében már történtek változások, az alperes a betegállományban lévő bér- és TB ügyintéző munkavállalói (felperes és tanú3) kieső munkaerejével kapcsolatos problémáját úgy oldotta meg, hogy álláshirdetést követően 2022. május 9-én határozatlan időre munkaviszonyt létesített egyéb érdekelt1-gyel. Ezzel a bér- és TB ügyintézők létszáma négy főre emelkedett. Ezzel egy időben az alperes végrehajtotta a vezérigazgató által jóváhagyott döntést a betegállományban lévő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése tárgyában. Mindezek alapján a becsatolt okirati bizonyítékok, az események időbeli sorrendje és a tanúk vallomása azt a kereseti hivatkozást támasztotta alá, hogy a felperes elbocsátására a keresőképtelensége miatt, konkrétan azért került sor, mert akadályozva volt a munkavégzésben. Mindez joggal való visszaélést eredményezett.

[54] A munkáltató alapvető igénye, hogy a munkafolyamatokat folyamatosan ellássák, erre is figyelemmel köteles az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján a munkavégzés megszervezésére, amit azonban kizárólag az Mt. egyéb rendelkezéseivel összhangban, az általános magatartási követelményeknek megfelelően hajthat végre. A tartósan távol lévő, illetve a munkavégzésében átmenetileg akadályozott munkavállaló esetében lehetőség van a kieső munkaerő határozott idejű munkaviszonyban történő pótlására. Az alperes azonban úgy oldotta meg a felperes és tanú3 távollétével kapcsolatos munkaszervezési nehézségeit, hogy a helyükre felvett egy új munkavállalót és a még betegállományban lévő felperest elbocsátotta munkaköre megszüntetésére hivatkozva. Ez az eljárás még abban az esetben is sértené az Mt. 7. § (1) bekezdését, amennyiben a felperes bér-, és TB ügyintézői munkakörét bizonyítottan megszüntették volna.

[55] Mindezek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és megállapította, hogy az alperesi felmondás jogellenes.

[56] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával rendelkezett a felperest képviselő pártfogó ügyvéd díjáról, megállapítva, hogy az elsőfokú eljárásban az alperes 100 %-ban pervesztes lett. A pártfogó ügyvéd díjáról szóló rendelkezés a Pp. 101. § (3) bekezdésén alapult

[57] Az alperes pervesztes lett, a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján perköltség érvényesítésére nem volt jogosult a felperessel szemben, ezért a perköltséget érintő fellebbezése érdemi vizsgálata szükségtelen volt.

Záró rendelkezések

[58] A felperes a fellebbezési eljárásban is érvényesítette a perköltségét a pártfogó ügyvédi díjazás szabályai szerint, az erre vonatkozó rendelkezés a Pp. 101. § (3) bekezdésén alapult.

[59] Az alperest terhelő elsőfokú illeték megállapítása az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdésén alapult, mely során az Itv. 39. § (1) bekezdése alapján az eljárás tárgyának az eljárás megindításakor fennálló értékét (7.463.160 forint) kellett figyelembe venni.

[60] Az alperest terhelő fellebbezési illeték megállapítására a fellebbezett pertárgyérték alapján az Itv. 39. § (3) bekezdés c) pontja alapján került sor, 600.000 forint 8%-a, azaz 48.000 forint összegben, ezen kívül az alperesi fellebbezéssel érintett perköltség vitatott összegét kellett figyelembe venni (620.000 - 100.000 forint, azaz 520.000 forint), amely összeg 8%-a 41.600 forint. Az összesen 89.600 forint fellebbezési illetékből a másodfokú bíróság levonta az alperes által a fellebbezés előterjesztésekor megfizetett 52.832 forintot. Erre tekintettel az alperes a fellebbezési illeték címén 36.768 forint megfizetésére köteles.

[61] A fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén és 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2a) bekezdésére. A felperest terhelő fellebbezési illetéket a munkavállalói költségkedvezményre tekintettel az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése és 525. §-a alapján.

[62] A másodfokú bíróság tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételei számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

Budapest, 2023. október 3.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró