

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.029/2023/15.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Hovánszky Arnold Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Hovánszky Arnold ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe.) felperesnek – a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és sérelemdíj tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 8.M.71.326/2020/51. számú részítéletével szemben az alperes által 55. sorszámon, a felperes által 56. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság részítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja. A felek másodfokú perköltségét személyenként 100.000 (százezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 694.468 (hatszázkilencvennégyezer- négyszázhatvannyolc) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. szeptember 5. napján meghozott 8.M.71.326/2020/51. számú részítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 8.580.858 forint, továbbá késedelmi kamat és 1.089.768 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú részítéletben rögzített tényállás szerint a felperes 1994. december 1-jétől 2007. március 31-ig állt munkaviszonyban tervjóváhagyó munkakörben az Zrt.-vel, a munkavégzése helye vidék volt. A felperes a 2007. március 10. napján kötött munkaszerződés alapján 2007. április 2. napjától állt munkaviszonyban az alperesi jogelőddel. Az Zrt.-nél fennállt munkaviszony megszüntetésére közös megegyezéssel 2007. március 31. napjával került sor. Az alperesi jogelőddel kötött munkaszerződésben a felek a felperes Zrt.-nél

fennállt munkaviszonyát a végkielégítés és a felmondási idő szempontjából figyelembe vehető időként nem tüntették fel. A felperes az alperesi jogelődnél is tervjóváhagyó munkakörben volt foglalkoztatva, később főmunkatársi, 2012. és 2016. között pedig vezetői jellegű feladatokat is ellátott. 2016-ban műszaki szolgáltatási csoportvezető lett, majd 2018-ban műszaki, szolgáltatási szakterületvezető.

[3] Az alperest, illetve jogelődjét érintően több tulajdonosváltásra és jogutódlásra is sor került. Ennek következtében az alperesi jogelőd a jelenlegi elnevezést megelőzően Kft., majd Kft1. néven működött.

[4] 2019-ben az alperesnél egy létszámcsoökkentéssel nem járó átszervezést kívántak végrehajtani Start 2.0, illetve Start 2.1 program néven. igazgatóhelyettes vezérigazgató-helyettes erről tájékoztatta a munkavállalókat, az üzemi tanácsot és a szakszervezeti érdekviseleteket is. A tájékoztatás arra is kiterjedt, hogy a párhuzamos szervezeti egységeket meg kívánták szüntetni és 2020. május közepétől több hullámban 39 vezetői pozícióra lehetett pályázni. A felperes is nyújtott be pályázatot budapesti és vidéki munkavégzési helyre is.

[5] A budapesti álláshelyek kapcsán a pályázati meghallgatásokon tanú1 gázüzemvezető, továbbá tanú2 HR munkatárs, a felperes tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója vett részt, de a döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg. Szakmai alapon vizsgálták a pályázók alkalmasságát, figyelemmel a szakmai ambíciókra és a jövőbeli tervekre. A felperes a meghallgatásakor nem volt meggyőző, ezért egyik általa pályázott vezetői pozíciót sem nyerte el. A döntésről 2020. május végén már voltak információk, ezért a felperes telefonbeszélgetést kezdeményezett tanú1al, illetve tanú2tal és e beszélgetések tartalmát az érintettek hozzájárulása nélkül, jogsértő módon hangfelvételre rögzítette. A beszélgetések során a vezetők nem tulajdonítottak különösebb jelentőséget a felperes által szóbahozott, a személyét érintő szóbeszédnek. Azt hangsúlyozták, hogy a vezetői képességei tekintetében voltak kétségeik. Az egyik beszélgetés során az is szóba került, hogy eredménytelen vezetői pályázat esetében az Üzemigazgatóság Technológiai Osztályán esetleg szakértői pozícióban kerülhet sor a felperes foglalkoztatására.

[6] Ezt követően 2020. június 8-án tanú2 megbeszélést kezdeményezett a felperessel, amely során azt közölte, hogy a felperes választása szerint közös megegyezéssel, vagy felmondással meg kívánják szüntetni a munkaviszonyát. A tájékoztatás arra is kiterjedt, hogy a korábban említett szakértői pozíció betöltésére nincs lehetőség. A felperes döntése alapján a megbeszélésen a felmondás átadására került sor. Annak indokolása szerint az alperes 2020. június 1-jével a felperes munkakörét és személyét érintő átszervezést hajtott végre, melynek következtében a felperes munkaköre megszűnt.

[7] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnél érvényben lévő Kollektív Szerződést (a továbbiakban: KSZ) 2016. december 15-én kötötték, amelynek

„címzettjei” a Zrt.1, a Kft. és a Kft. cégcsoport munkavállalóinak Szakszervezete volt. A Kft. cégcsoport nem cégbíróságnál nyilvántartott társaságot jelentett, hanem az iparágban dolgozó munkavállalók közösségét. Az elsőfokú bíróság szükségesnek találta annak vizsgálatát, hogy a Kft. cégcsoport meghatározás pontosan mit jelentett, abba bele tartozott-e a felperes korábbi munkáltatója, vagyis az Zrt..

[8] Ez a társaság utóbb Zrt.2 néven működött, jelenleg pedig Zrt.3-ként működik és 2017-ig független gazdasági társaság volt. Ekkor a 100 %-os tulajdonrésze megszerzésével az Zrt.2. cégcsoporthoz került, vagyis az Közművek Zrt., későbbiekben az Zrt.4 csoportba tartozott. Az Zrt.4 csoport kb. 125 gazdasági társaságot foglal magában, ebbe a csoportba tehát beletartozott a felperes korábbi munkáltatója, azaz az Zrt.. is. A felperes alperessel fennállt munkaviszonyának megszüntetésekor ezért alkalmazni kellett a 2016. december 15-én megkötött KSZ rendelkezéseit.

[9] Az elsőfokú bíróság utalva a KSZ 2019 évi rendelkezéseire kifejtette, hogy a Kft. cégcsoporton a Kft. cégcsoport munkavállalóinak Szakszervezeteként az alperes és az Zrt.2 cégcsoport munkavállalóinak szakszervezetét – korábbi nevén a Kft. cégcsoport munkavállalóinak szakszervezetét kellett érteni, vagyis a KSZ személyi hatálya a felekre, illetőleg az alperes munkavállalóira terjedt ki. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a KSZ 2021. február 2-án történt módosításakor a szakszervezetnek voltak törekvései annak érdekében, hogy a szerződés szövegében ne a Kft. cégcsoport elnevezés szerepeljen, hanem az Zrt.4 csoport teljességére utaló elnevezés. Ezek a törekvések akkor nem vezettek eredményre, munkáltatóként az alperes, a szakszervezet részéről pedig az Zrt.2 cégcsoport munkavállalóinak szakszervezete lett feltüntetve

[10] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján az alperesi KSZ-t a felperes munkaviszonyára is alkalmazandónak találta, ezért vizsgálta annak 10.2. pont d) alpontját. Eszerint az érintett munkavállaló munkaviszonya csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmondással, amennyiben egyebek között a Kft. cégcsoportnál legalább 20 éves elismert és összefüggő munkaviszonnyal rendelkezik, ideértve a jogelőd cégeknél fennállt és a jogutódlás folytán létrejött munkaviszonyt is.

[11] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes HR munkatársai azért nem találták alkalmazhatónak a KSZ előbbi rendelkezését a felperesre, mert álláspontjuk szerint az Zrt.. nem volt a Kft. cégcsoport tagja, emellett a felperesnek nem volt 20 évet elérő folyamatos munkaviszonya az Zrt..-nél, illetve az alperesnél. A két jogviszony között ugyanis volt egy nap eltérés, mivel a korábbi munkaviszony 2007. március 31-én szűnt meg, az alperesi jogelőddel pedig 2007. április 2-án jött létre a munkaviszony.

[12] Az elsőfokú bíróság a Pp. 341. § (2) bekezdése alkalmazásával kizárólag a felmondás jogszerűségével kapcsolatos kereseti követeléseket vizsgálta a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1)-(4) bekezdése, 7. §

(1), (2) bekezdése, 15. § (1), (4) bekezdése, 18. § (1), (2) bekezdése, 64. § (1) bekezdése, 65. § (1) bekezdése és 66. § (1), (2) bekezdése alkalmazásával.

[13] Felperesi vitatás hiányában a felmondásban közölt indokot, vagyis az átszervezést, valamint azt, hogy ennek következtében megszűnt a felperes munkaköre, valós és okszerű indoknak tekintette.

[14] Nem találta alaposnak a felperes azon hivatkozását, hogy az üzemi tanács, illetve a szakszervezetek részére adott Start 2.1 programmal kapcsolatos munkáltatói tájékoztatás egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősült és ettől az alperes egyoldalúan nem térhetett el. A konkrét alperesi nyilatkozat ugyanis egyszerű tájékoztatásnak minősült az érdekképviselői szervek irányába, ami a vezetői munkakörök megpályáztatására vonatkozott. Azt magára nézve nem tekintette kötelezőnek az alperes. Abban kizárólag azt vállalta, hogy a tervezett átszervezés nem jár létszámcsökkentéssel, ami egyébként meg is valósult és ezt a felperes sem vitatta. A tájékoztatás azon része is valós volt, hogy a vezetői pozíciókra pályázatokat hirdettek meg. Az Mt. 15. §-a és 18. §-a rendelkezéseiből azonban nem következett, hogy az alperes egyoldalúan kötelezettséget vállalt arra, hogy a felperes munkaviszonyát nem szünteti meg. Ezért a tájékoztatásból nem következett a felmondás jogellenessége és ezzel összefüggésben joggal való visszaélés megállapítására sem volt lehetőség. Az alperes tájékoztatásához nem társultak olyan többletjogok és kötelezettségek, amelyekre a felperes a perben hivatkozott. A tájékoztatásra 2020. március 11-én került sor, ekkor nem lehetett pontosabban meghatározni, hogy a tervezett pályázatok milyen eredménnyel fognak zárulni.

[15] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a joggal való visszaélésre vonatkozó egyéb kereseti hivatkozást sem. A felperes e körben azt állította, hogy a személyét illetően, a jóhírnevét sértő tartalmú szóbeszéd alakult ki a munkavégzése helyén és ezzel függött össze a munkaviszonya megszüntetése. Ehhez kapcsolódóan tanú², illetve tanú¹ a tanúvallomásukban egyértelműen úgy nyilatkoztak, hogy a pályázatok elbírálása során a pályázók teljesítményét és szakmai szempontokat értékelték. A meghallgatáson a felperes nem nyújtott jó teljesítményt, ezért egyik pályázatot sem nyerte el. Olyan információról a felperes kapcsán nem tudtak, ami az általa hivatkozott és a személyét érintő negatív híresztelések miatt belső vizsgálat lefolytatását tette volna szükségessé és ilyen vizsgálatra nem is került sor. A munkáltatói jogkör gyakorlóját a döntésében a felperes által emlegetett, személyéhez kapcsolódó negatív értékítélet, megjegyzések, szóbeszéd nem foglalkoztatta és nem befolyásolta. A felperes által a perben hivatkozott, személyét érintő szóbeszéd eredete, ténye, tartalma a tanúk meghallgatásával sem volt bizonyítható, ezért az Mt. 7. §-a megsértése nem volt megállapítható.

[16] Az elsőfokú bíróság a felmondás jogszerűsége szempontjából a KSZ 10.2.d) pontja megsértését állapította meg. A Pp. 522. §-a alapján az alperest, mint munkáltatót terhelte a KSZ tartalmának a bizonyítása, mivel a felek között vitatott volt a releváns rendelkezések értelmezése. E körben tanú³ szakszervezeti vezető perben tett tanúvallomásának volt jelentősége, mert a tanú részt vett a KSZ megkötését megelőző tárgyalásokon.

[17] A tanú vallomása alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes két munkaviszonya összefüggő munkaviszonynak minősült. A felperes az alperesi jogelőddel már 2007. március 10-én megállapodott a munkaviszonyról, ezért függetlenül attól, hogy az akkor hatályban volt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: rMt.) rendelkezései szerint a munkaviszony kezdete egybeesett a munkába lépés napjával, az alperesi KSZ rendelkezései értelmében a felperes Zrt.-nél fennállt munkaviszonyát és az alperessel fennállt munkaviszonyt folyamatos egybefüggő munkaviszonynak kellett tekinteni. Ezt az értelmezést támasztotta alá az a körülmény is, hogy a korábbi munkaviszony fennállása alatt került sor az új munkaviszony kezdeményezésére. Az elsőfokú bíróság értékelte tanú4 alperesi HR munkatárs vallomását is, aki azt erősítette meg, hogy a felperes részére járó juttatások meghatározásakor a KSZ rendelkezéseiből indultak ki. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a felek által nem vitatott ténynek tekintette, hogy elnevezésétől, dátumától függetlenül a 2016. december 15-én megkötött KSZ alkalmazandó volt a munkáltatói jogelődökre, az alperesre és az Zrt.4 csoportra.

[18] Nem volt jelentősége, hogy a Kft. cégcsoport a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor már nem létezett, mivel ez egy elméleti meghatározás volt. Az Zrt.. 100 %-ban az Zrt.2 cégcsoport tulajdonává vált, amely utóbb az Zrt.3 tulajdonába került. Az Zrt.3-ben részes alperes ugyancsak ehhez a csoporthoz tartozó gazdasági társaság volt, ezért a KSZ rá is kiterjedt.

[19] Az elsőfokú bíróság a KSZ 10.2.d) pont megsértését azért állapította meg, mert az alperes elmulasztotta a munkakör felajánlására irányuló kötelezettségét. A perben feltárt adatok szerint meg sem kísérelte a felajánlható munkakörök vizsgálatát, holott tanú3 tanú szerint a felmondás időszakában lett volna számos nyitott pozíció. A KSZ rendelkezéseivel ellentétes felmondás jogellenesnek minősült, ezért az Mt. 81. § (1) és (2) bekezdése alkalmazható volt.

[20] Az elsőfokú bíróság a jogellenesség jogkövetkezményeként az elmaradt munkabér, mint kár összegét a kereseti kérelemmel egyezően határozta meg, mivel az összegszerűséget és a számítási módot az elsőfokú eljárás során az alperes nem vitatta.

[21] A Pp. 269. §-ára hivatkozva a felperes által hivatkozott jogsértő bizonyítási eszközök (hangfelvételek) felhasználását mellőzte. Megállapította, hogy a felperes által, a hangfelvétellel rögzített beszélgetés tartalmára tanú1 és tanú2 a tanúvallomásában nyilatkozott. A tanúk vallomása a joggal való visszaélést nem támasztotta alá, vagyis a felperes nem bizonyította, hogy az általa hivatkozott és a személyéhez kapcsolódó negatív tartalmú feltételezések, szóbeszéd miatt került sor a munkaviszonya megszüntetésére. Az elsőfokú bíróság a felperes által becsatolt hangfelvételek külön, írásban becsatolt tartalma alapján sem találta bizonyítottnak a felperes a joggal való visszaéléssel összefüggő állításait.

A felperes fellebbezése

[22] A felperes fellebbezését kizárólag a részítélet indokolása ellen terjesztette elő, az érdemi döntést nem vitatta. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 376. § (3) bekezdés d) pontjára alapította, anyagi jogszabálysértésként az Mt. 18. § (1) bekezdése és 15. §-a megsértésére hivatkozott, továbbá az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdés 6:86. § (1) bekezdése megsértésére.

[23] Érvelése szerint az Mt. 264. § (1) bekezdése és (2) bekezdése a) pontja alapján az alperest minősített tájékoztatási, illetve vélemény kikérése iránti kötelezettség terhelte a helyi szakszervezetek irányában. Ezt támasztotta alá az alperesi KSZ 5.1. és 5.3. pontja is, mely szerint az alperes köteles volt az intézkedései során felszabaduló munkaerő cégcsoporton belüli vagy azon kívüli további foglalkoztatása elősegítése érdekében együttműködni, a szakszervezeteket a szükséges információval ellátni.

[24] A perben becsatolt tájékoztatás a KSZ e rendelkezésén alapult. Abban az alperes a foglalkoztatási helyzet várható alakulására vonatkozó tájékoztatást adott és egyértelműen azt vállalta, hogy a munkaszerződésekben csak a szükséges mértékű változtatások lesznek. Ezzel az alperes azt is vállalta, a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedésekre nem fog sor kerülni az átszervezés miatt. A tájékoztatás egyébként ennek megfelelően csak a szervezeti egységek elnevezésének, a szervezetben elfoglalt helyüknek, a feladatoknak és a hatásköröknek a változásáról szólt. Mindezt alátámasztotta tanú3 tanúvallomása, amelyben azt adta elő, hogy alapvető cél volt a munkavállalók munkaviszonyának a megőrzése. Az alperes vezetése pedig az írásbeli tájékoztatással egyező szóbeli tájékoztatást is adott.

[25] A felperes fenntartva a 2022. március 18-i beadványában foglaltakat kifejtette, hogy az Mt. 15. § (1) és (3) bekezdése és a Ptk. 6:4. § (1) bekezdése alapján a konkrét jognyilatkozatot, jelen esetben az alperes tájékoztatásában foglaltakat csak a címzettek, tehát az alperesi érdekképviselők hozzájárulásával lehetett módosítani vagy visszavonni. Az alperes tehát a tájékoztatásban foglaltakat annak közlését követően köteles volt betartani, ezért gondoskodnia kellett volna a felperes cégcsoporton belül vagy azon kívül történő további foglalkoztatásáról.

[26] Az Mt. 18. §-a szabályaival a jogalkotó nagyobb jelentőséget kívánt biztosítani az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségnek. Erre tekintettel rendelkezett úgy, hogy egyes kivételektől eltekintve a tájékoztatásra is a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A konkrét alperesi tájékoztatás kötelező jellegű volt, az nem egyszerű tájékoztatásnak minősült, ezért a tartalma kötötte az alperest, figyelemmel az Mt. 15. § (3), (4) és (5) bekezdésére.

[27] A felperes azért kérte az elsőfokú részítélet kiegészítését, mert az elsőfokú bíróság nem döntött arról, hogy a perbeli munkáltatói tájékoztatás az Mt. 15. § (5) bekezdése értelmében kötelező, vagy egyszerű tájékoztatásnak minősült. Ez ugyanis alapvető kérdés a felmondás jogellenessége szempontjából.

[28] A perbeli tájékoztatás megadására részben törvényi rendelkezés, részben a felek közötti KSZ alapján került sor. Ezért az egyoldalú jognyilatkozatnak minősült, amely kötötte az alperest, tehát utóbb azt nem módosíthatta, annak visszavonására pedig nem hivatkozott a perben. A tájékoztatás a munkaviszonyok megszüntetésének lehetőségét nem tartalmazta, ezért a felperes részére kibocsátott felmondás jogellenes. Ezt a kérdést az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vizsgálta, kizárólag azt vonta értékelése körébe, hogy történt-e létszámleépítés. A felperes az előbbi tények alapján az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetések levonását kérte.

[29] A létszámcsökkentés kérdése a perben nem volt releváns, mivel a felmondás indokolása nem ezt tartalmazta. Az alperesi tájékoztatás alapján nem volt lehetőség arra, hogy az átszervezés során az alperes a munkavállalók munkaviszonyát megszüntesse. Ezért a felmondás az Mt. 18. § (1) bekezdése és 6. § (2) bekezdése megsértését valósította meg, figyelemmel a BH+2015.5.221 számon közzétett döntésre is. A jelen per tényállása hasonló volt, mert az adott ügyben a munkáltató egyértelműen úgy rendelkezett, hogy az átszervezés nem érinti a létszámot.

[30] A perben alkalmazni kellett a Ptk. jognyilatkozat értelmezésére vonatkozó rendelkezéseit is és az alapján a tájékoztatás teljes szövegét vizsgálni és értékelni kellett volna, amelyet az elsőfokú bíróság elmulasztott. A tájékoztatóban az alperes azt vállalta, hogy az átszervezés során nem kerül sor munkaviszonyok megszüntetésére és a munkaszerződésekben csak a szükséges mértékű változtatásokra kerül sor. Abból a szakszervezetek azt a következtetést vonták le, hogy az átszervezés során nem kerül sor munkaviszony megszüntetésére. A tájékoztatási kötelezettség nem azonosítható a kiüresedett, tartalmatlan, illetve valóságtól eltérő nyilatkozatok megtételével, mert ez ellentétes a munkajogviszonyban irányadó általános magatartási követelményekkel is.

Az alperes fellebbezése

[31] Az alperes fellebbezésében a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte az elsőfokú részítélet megváltoztatásával, a Pp. 383. § (2) bekezdése alkalmazásával.

[32] Kifejtette, hogy a felperes a keresetében többféle, egymástól különböző jog és tényalapon álló, egymással tárgyi keresethalmazatot alkotó kérelmeket terjesztett elő. Ezek közül az elsőfokú bíróság csupán egyetlen keresetet talált alaposnak, a 2016. december 15-én

létrejött KSZ 10.2.d) pontjára hivatkozva. Az egyéb felperesi kereseteket alaptalannak tekintette, azonban nem került sor azok elutasítására a részítélet rendelkező részében.

[33] Az alperes anyagi jogszabálysértésként az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja, 66. § (1), (2) bekezdése, továbbá a KSZ 6. és 10.d) pontja megsértésére hivatkozott. Eljárási jogszabálysértésként a Pp. 279. § (1) bekezdése és a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértését állította azzal, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat nem értékelte teljeskörűen, a bizonyítás eredményét okszerűtlenül mérlegelte, emiatt a tényállást részben logikátlanul, részben kirívóan iratellenesen állapította meg, emiatt érdemben megalapozatlan döntést hozott.

[34] A KSZ személyi hatályát és a 10.2.d) pont alkalmazását illetően az elsőfokú bíróság a releváns tényállási elemeket nagymértékben összemosta és azokból okszerűtlen és téves következtetésekre jutott. A KSZ-nek nem címzettjei voltak a Zrt.1 és az alperes, akkori nevén alperes régi neve., továbbá a Kft. cégcsoport munkavállalóinak a szakszervezete, mivel ők voltak a kollektív szerződést megkötő felek. A KSZ hatálya, figyelemmel az Mt. 279. §-ára és a KSZ 2.2. pontjában foglaltakra, az azt megkötő két munkáltatóra és a szakszervezetre terjedt ki, továbbá a két munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra. Ezért annak rendelkezéseit csak a két munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra kellett alkalmazni. Ez a helyzet állt fenn 2019. június 30-ig, amikor a szerződést kötő egyik munkáltató, a Zrt.1 (akkori nevén Zrt.2 régi neve) beolvadással egyesült az Zrt.5-vel és ennek következtében megszűnt. Az így létrejövő új társaság az Zrt.6 volt. 2019. július 1-jétől ezért a KSZ személyi hatálya kizárólag erre a társaságra és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra terjedt ki. Idő közben a KSZ-t megkötő szakszervezet elnevezése is megváltozott. A KSZ személyi hatálya is megváltozott és ezt az akkor még szerződő félnek minősülő alperes és a szakszervezet egyértelműen rögzítették a 2021. évi módosításban.

[35] Az elsőfokú bíróság azonban alaptalanul állapította meg, hogy a szakszervezet annak érdekében tett erőfeszítéseket, hogy a KSZ személyi hatálya az Zrt.4 csoporthoz tartozó valamennyi társaságra kiterjedjen. Ezzel szemben a szakszervezet azt kívánta elérni, hogy a Kft. cégcsoport fogalomnak tágabb értelmezést adjanak a felek oly módon, hogy azon az Zrt.2. cég illetve Zrt.4 cégcsoportot lehessen érteni. Ez a kezdeményezés eredménytelen maradt.

[36] A Kft. cégcsoport fogalma valóban releváns a perben, mivel azt a KSZ 10.2. pontja tartalmazza a felmondási korlátozás keretében. Arra helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság, hogy ez az elnevezés nem egy cégbíróságnál nyilvántartott cégnév. A Kft. cégcsoport fogalmát maga a KSZ sem határozta meg. Az elsőfokú bíróság azonban tévedett, amikor kizárólag tanú3 szakszervezeti elnök tanúvallomására, vagyis az ő álláspontjára hivatkozva állapított meg tényeket. Ennek során a tanú vallomásának nem is a teljes tartalmát vette figyelembe és azt sem értékelte, hogy annak egyes elemei ellentétben álltak az alperes által becsatolt és a cégtörténetre vonatkozó hiteles dokumentumokkal.

[37] A dokumentumok és a tanúvallomás szerint a Kft. cégcsoport elnevezés alatt kizárólag az akkori Zrt.1 és az e társaság tulajdonában lévő vagy tulajdonába kerülő gazdasági társaságok csoportjait kellett érteni. Ezen társaságokat az alperes az elsőfokú eljárás során az A/15. sorszámon csatolt táblázatban mutatta be. Azt, hogy a tanú is így értelmezte a Kft. cégcsoport elnevezést, alátámasztja a 8/6. sorszámon általa csatolt irat, mely szerint a KSZ kizárólag a Kft. cégcsoport vonatkozásában szabályozta a felmondási korlátozást. A felperesi felmondáskor ezt a már nem létező cégcsoport nem lehetett értelmezni, ahhoz pedig szükséges lett volna a KSZ módosítása, hogy azt az Zrt.2 cégcsoportra lehessen alkalmazni. A KSZ módosítás hiánya nem pótolható egy egyszerű formális értelmezéssel. Adott fogalomnak nem tulajdoníthat a bíróság a tényleges helyett sokkal tágabb és összetettebb tartalmat megállapítva, hogy a KSZ nem kizárólag a gázenergia iparágra alkalmazandó.

[38] Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vizsgálta a becsatolt cégadatok és tanú3 tanúvallomása között ellentmondásokat. Amennyiben történt is 2016-17. évben a Zrt.1 és az Zrt.. között valamilyen kereskedelmi tevékenység, az nem tekinthető üzletrészvásárlásnak, illetve nem merült fel az Mt. 36-40. §-a alkalmazása ebben a körben. Ez utóbbi esetben nem lett volna szükség arra, hogy a KSZ ismerje el a jogelőd munkáltatónál szerzett munkaviszonyt.

[39] A KSZ-ben megnevezett Kft. cégcsoport 2017 júniusában megszűnt, amikor az Közművek Zrt. felvásárolta a Zrt.1-t és e társaság 100 %-os egyedüli részvényesévé vált. A Zrt.1 elnevezése is megváltozott Zrt.2 régi neve-re. Ekkortól nemcsak a Zrt.1, hanem az e társaság tulajdonában lévő többi társaság is az Zrt.2 cégcsoport tagjává vált. Ebből azonban nem következett, hogy a KSZ-ben használt Kft. cégcsoporton kifejezés alatt automatikusan az Zrt.2 cégcsoport értendő. Az Zrt.2 cégcsoport semmiképp sem azonosítható a Kft. cégcsoporttal. Az Zrt.2 cégcsoport ugyanis a Kft. cégcsoporthoz képest sokkal nagyobb, összetettebb és eltérő tevékenységű vállalatcsoportot jelent. Szintén nem lehetett azonosítani a Kft. cégcsoportot az Zrt.4 cégcsoporttal, amely egy sokkal korábbi időponttól működő és szintén eltérő működési területű vállalatcsoport volt.

[40] Az elsőfokú bíróság hiányosan rögzítette a tényállást a KSZ 10.2.d) pontja szerinti felmondási korlátozás vonatkozásában. A felmondási korlátozás alkalmazásához három feltétel együttes fennállására volt szükség. A Kft. cégcsoportnál eltöltött legalább 20 éves munkaviszony mellett szükséges volt, hogy ezen idők elismert és összefüggő munkaviszonyok legyenek. Az elsőfokú bíróság azonban a jogviszonyok összefüggő jellegének tanú4 tanúvallomása ellenére egyáltalán nem tulajdonított jelentőséget. A tanú egyértelműen nyilatkozott a három feltételről és arról, hogy ezek a felperes esetében nem álltak fenn. Nem volt elismert a korábbi munkaviszonyban töltött idő, mivel az csak olyan munkáltatónál lehetséges, amit olyan időszakban töltött ott a munkavállaló, amikor az adott munkáltató a Kft. cégcsoport tagjának minősült. tanú3 tanú eltérően nyilatkozott, de a két tanúvallomás közötti ellentmondást nem oldotta fel az elsőfokú bíróság. tanú3 téves nyilatkozatot tett az Zrt.-ben az üzletrészvásárlás vonatkozásában is, ami ellentétben állt a KSZ 6. pontjában foglaltakkal is.

[41] Ebből következően a felperes esetében nem lehetett megállapítani a KSZ 10.2.d) pontja szerinti azon feltételt sem, hogy a cégcsoporton belül elismert munkaviszonya volt. Ennek érdekében ugyanis a munkaszerződésben kell rögzíteni a másik cégcsoportnál töltött és elismert munkaviszony időtartamát, amire a felperes esetében nem került sor. Mindezt alátámasztotta tanú4 tanúvallomása. tanú3 tanúvallomása szerint cél volt, hogy a más munkáltatónál töltött munkaviszonyok is figyelembe legyenek véve. Ehhez azonban szükséges lett volna, hogy a kollektív szerződést kötő felek 2016-ban rendelkezzenek ezen munkaviszonyok elismeréséről. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a bizonyítékok téves értékelésével vonta le azt a következtetést, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor az alperesi KSZ 10.2.d) pontja alkalmazandó volt és az abban meghatározott feltételek fennálltak.

[42] Az alperes vitatta az elsőfokú részítélet indokolása [25]-[27] bekezdésében foglaltakat is, mert az elsőfokú bíróság téves következtetett arra, hogy a felperes két munkaviszonya összefüggő munkaviszony volt és ki sem fejtette, hogy álláspontja szerint mi az „összefüggő munkaviszony” fogalma. Kizárólag tanú3 tanúvallomása alapján vont le következtetéseket nem tulajdonítva jelentőséget annak, hogy a felperes korábbi munkaviszonya megszűnése és az alperessel kötött új munkaviszonya kezdete között egy nap megszakítás volt. A felperes a munkaszerződés megkötésekor tisztában volt azzal, hogy melyik nap lesz a munkaviszonya kezdete. Neki kellett volna kezdeményeznie a munkaviszonya folyamatos fennállásának az elismerését. A KSZ értelmezése pedig nem tanúbizonyításra tartozó kérdés. Az „összefüggő” szónak is téves jelentést tulajdonított az elsőfokú bíróság, figyelemmel a Magyar Értelmező Kéziszótár Akadémiai Kiadó 2. számú átdolgozott kiadása szerinti definícióra.

[43] Elismert jogviszonynak csak a Kft. cégcsoporton belüli munkaviszonyváltás minősült. A KSZ nem tartalmazott olyan átmeneti rendelkezést, ami lehetővé tette, hogy a korábbi munkáltatónak a csoport tagjává válása esetén, az azt megelőző munkaviszony, elismerés hiányában beszámítson az alperesi munkaviszony időtartamába. A fentiekre tekintettel a felperesnek nem volt a Kft. cégcsoportnál legalább 20 éves elismert munkaviszonya. A fentiekkel ellentétes ítéleti megállapítások is a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésén alapultak.

[44] Az elsőfokú bíróság az állásfelajánlási kötelezettséget illetően is megalapozatlan megállapításokat tett. Tévesen értelmezte a KSZ rendelkezéseit, mivel annak volt jelentősége, hogy volt-e a KSZ szerinti feltételeknek megfelelő betöltetlen munkakör és ezt felajánlották-e a felperesnek. Az állásfelajánlási kötelezettség nem értelmezhető kiterjesztően, azt nem lehet bármely munkakör felajánlására irányuló kötelezettségként értelmezni.

[45] Az elsőfokú bíróság nem értékelte, hogy a KSZ egyértelműen tartalmazta, milyen más munkakör felajánlása kötelező. Ez a rendelkezés megfelelt az Mt. 66. § (5) bekezdése szerinti követelménynek. Ezért alkalmazható volt az ehhez kapcsolódó bírói

gyakorlat is, ami szerint nem várható el a munkáltatótól az alacsonyabb képességet, végzettséget igénylő munkakör felajánlása (EH2016.12M29). A munkakör felajánlás tekintetében kizárólag a munkaszerződés szerinti munkahely vehető figyelembe és a feltételek fennállását a felmondás közlésének időpontja szempontjából kell vizsgálni. A felperes Budapesten, a utcában dolgozott, műszaki szolgáltatási szakterületvezetőként, szakirányú végzettséggel, három év gyakorlattal. A felmondás közlésekor azonban az alperes nem rendelkezett ilyen feltételeknek megfelelő betöltetlen munkakörrel. Ezt tanú2 és tanú4 tanúk vallomása egyértelműen alátámasztotta. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság egy nem kompetens tanú vallomására alapította a megállapítását, holott tanú3 szakszervezeti elnök nem is állította, hogy az általa megjelölt munkakörök megfeleltek a KSZ szerinti feltételeknek és általánosságban nyilatkozott a felajánlható munkakörökről. Az elsőfokú bíróság nem mellőzhette a másik két tanúvallomás értékelését, amelyek alapján megállapítható, hogy a felmondási korlátozásra vonatkozó KSZ szabályokat az alperes nem szegte meg.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[46] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az alperes által érintett körben az elsőfokú részítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, az elsőfokú bíróság a Pp. 173. § (1) bekezdésének megfelelően járt el, kizárólag egy kereseti kérelmet bírált el, ami a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei alkalmazására irányult. Az elsőfokú bíróság nem minden érvelés alapján találta megalapozottnak a keresetet, de a KSZ rendelkezéseire figyelemmel a felmondást jogellenesnek találta, ezért az ezzel kapcsolatos keresetnek teljes egészében helyt adott. A másik kereseti kérelmet, vagyis a sérelemdíj iránti igényt még nem bírálta el, ezért hozott részítéletet. Nem volt tehát olyan kereseti kérelem, amely elutasításáról rendelkezni kellett volna.

[47] A KSZ 2.2. pontja tekintetében nem volt vita a felek között, ezért az elsőfokú bíróság erről a kérdésről nem is döntött. A Kft. cégcsoport fogalma a KSZ-ből következően más munkáltatókra is kiterjedt. A KSZ a cégcsoportnál töltött összefüggő munkaviszonyok egybeszámítására vonatkozó rendelkezést tartalmazott, e rendelkezés értelmezése volt vitatott a perben, továbbá a Kft. cégcsoport fogalma, mivel ez nem lett definiálva. A cégcsoport jogalanyisággal nem rendelkezett és a szervezeti változások folytán folyamatosan változó cégcsoportok (Zrt.2 cég vagy Zrt.4 cégcsoport) nem lettek átvezetve a KSZ-be. Ennek ellenére az alperes egyoldalúan nem ronthatta le az abban biztosított kedvezményt a cégcsoportnál fennálló összefüggő jogviszonyok tekintetében azzal, hogy elzárkózott a szöveg pontosításától, figyelmen kívül hagyva a szervezeti és tulajdonosi változásokat. A Kft. cégcsoport elnevezésnek a felek a KSZ megalkotásakor nem tulajdonítottak ügyszó jelentőséget, egyszerűen így nevezték az akkor létező cégcsoportot. Amennyiben nem ez az elnevezés lett volna, hanem egyszerűen a cégcsoport vagy társasági cégcsoport, akkor az egész perbeli vita sem alakulhatott volna ki. A Zrt.1 jelző, tehát csak azért szerepelt a megnevezésben, mert a KSZ megkötésekor a cégcsoportnak is ez volt a neve.

[48] Mindezekre tekintettel releváns volt a KSZ megalkotásában részt vett tanú3 tanúvallomása, figyelemmel a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésében foglaltakra. A tanú egyértelműen

úgy nyilatkozott, hogy volt tulajdonosi kapcsolat a felperest korábban foglalkoztató Zrt.. és a Kft. cégcsoport között. A tanú egyértelműen nyilatkozott arra is, hogy az volt a cél, a munkavállalók számára átjárást biztosítsanak az egyes gazdasági társaságok között. A KSZ megfogalmazása egyébként nem következetes a Kft. cégcsoport elnevezés tekintetében, ami azt támasztja alá, a szerződő felek maguk sem tulajdonítottak jelentőséget a teljes cégcsoport elnevezésének, azt nem is definiálták.

[49] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a KSZ rendelkezéseit és a szerződést megkötő felek célját. Mindezt nem rontja le, hogy a cégcsoportban jelentős számú változás történt, amiket a tanú nem tudott pontosan visszaidézni. Ezzel szemben azonban az alperes meg sem kísérelte bizonyítani, hogy a Kft. cégcsoport kifejezést a kollektív partnerek valaha megtárgyalták, vagy annak eltérő tartalmat tulajdonítottak a tulajdonosi kört érintő változások következtében.

[50] A KSZ ezzel összefüggő módosítására az alperes miatt nem került sor, aki az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján saját felróható magatartására, előnyök szerzése végett nem hivatkozhat. A bíróságot pedig megilleti a jogosultság, hogy a perbeli tényeket, körülményeket, a felek eljárását vagy mulasztását értékelje.

[51] A KSZ-ben rögzített „összefüggő munkaviszonyok” kifejezést az alperes tévesen azonosította az „egybefüggő” kifejezéssel. Az „összefüggő” szó a Magyar Értelmező Kéziszótár Akadémiai Kiadó 8. kiadása szerint azt jelenti, hogy valami, valamivel összefügg. A felperes két munkaviszonya közötti egynapos különbség ellenére ez a feltétel fennállt. A felek közötti munkaszerződés megkötésekor hatályban volt rMt. csak a munkába lépés napjával tette lehetővé a munkaviszony létrehozását. Ezért az alperessel 2007. április 2-án, hétfőn, az első munkanapján kezdődhetett meg a munkaviszony, mivel a felperes korábbi munkaviszonya 2007. március 31-én szűnt meg. Ez az egyetlen nap különbség azonban nem eredményezheti, hogy nincs összefüggés a két munkaviszony között.

[52] Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást a munkakör felajánlás tekintetében is. Az alperes e körben ellentmondásosan nyilatkozott az elsőfokú eljárás során, mivel a 2022. március 4-i beadványában azt adta elő, hogy nem volt kötelezettsége a felperes számára másik munkakör felajánlása. A későbbiekben is ezt az érvelését tartotta fenn és pusztán kiegészítő jelleggel jegyezte meg minden beadványában, hogy amennyiben lett volna ilyen kötelezettsége, akkor sem volt a felperes számára felajánlható munkakör. Ezt az állítását azonban az alperes nem igazolta. Ezen kívül a felmondás indokának ki kellett volna térnie az állásfelajánlás kötelezettségére és a felmondási korlátozásra. Ezért a felmondási indokok meg nem engedett bővítését eredményezné, amennyiben az alperes bizonyíthatná, hogy másik megfelelő munkakört ajánlott, illetve a felperes a felajánlott munkakört nem fogadta el.

[53] Az alperesnek a perben bizonyítani kellett volna, hogy nem volt a felmondáskor a felperes által betöltött munkakörhöz illeszkedő, képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő másik munkakör. Az alperesi fellebbezésben hivatkozott tanúvallomások azonban nem voltak alkalmasak ennek bizonyítására. Az alperesnek ugyanis a konkrét szervezeti egység, a foglalkoztatási helyzet bemutatásával kellett volna tisztáznia a

felajánlható munkakör kérdését, ilyen bizonyítást azonban fel sem ajánlott az elsőfokú eljárás során. Ezen kívül tanú2, mint együttes képviseleti joggal rendelkező munkavállaló, alperesi szervezeti képviselőként a Ptk. 3:30. § (3) bekezdése, továbbá a Pp. 288. §-a értelmében, a perben tanúként nem lett volna meghallgatható. Erre tekintettel a vallomása nem bizonyítéknak, hanem az alperes nyilatkozatának minősült. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes a KSZ 10.2.d) pontja ellenére szüntette meg a felperes munkaviszonyát, vagyis annak indoka okszerűtlen volt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[54] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a felperesi fellebbezéssel támadott részében az elsőfokú részítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság az Mt. 15. § és 18. §-a helyes értelmezésével megalapozottan foglalt állást arról, hogy a Start 2.1. programra, vagyis az átszervezésre vonatkozóan a szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak eljuttatott tájékoztatás nem minősült egyoldalú kötelezettségvállalásnak, ezért az nem befolyásolta a felmondás jogszerűségét. A perbeli tájékoztatáshoz nem társultak olyan többletjogosultságok, amelyekre a felperes hivatkozott. A tájékoztatás alapján nem lehetett pontosan meghatározni, hogy a vezetői álláshelyekre kiírt pályázatok milyen eredménnyel zárulnak, kizárólag az volt tervezhető, hogy nem lesz létszámcsökkenés, ami meg is valósult.

[55] Az Mt. 15. § (1) bekezdése értelmében az egyoldalú jognyilatkozatoknak két főbb csoportja van. Az egyik, amely önmagában a közléssel közvetlen joghatást vált ki, vagyis kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozat. Ilyen például a felmondás, az egyoldalú kötelezettségvállalás, a megállapodások létrehozására, módosítására vagy megszüntetésére irányuló ajánlat, amely önmagában nem hozza adott esetben létre a megállapodást, de kiváltja az ajánlati kötöttséget. A jognyilatkozatok másik csoportja önmagában nem vált ki közvetlen joghatást, ezek az úgynevezett egyszerű nyilatkozatok, amelyek a felek kölcsönös együttműködésének tipikus megnyilvánulásai, pl. bejelentések, tájékoztatások, információadás, a munka irányításával összefüggő jognyilatkozatok, utasítások, technikai előírások, a munkarend megállapítása, rendkívüli munkaidő elrendelése. Ezekhez csak akkor kapcsolódik kötőerő, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten így rendelkezik (pl. Mt. 97. § (5) bekezdése). Az Mt. 15. § (2)-(4) bekezdései a közvetlen joghatás kiváltására irányuló kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkoznak. Az (5) bekezdés pedig azt rögzíti, hogy a munka irányításával összefüggő jognyilatkozatok az egyszerű nyilatkozatok sorsát osztják, melyekre az Mt. 20-26. §-ait kell alkalmazni. Azok kötőerővel nem bírnak, azokat a jognyilatkozatot tevő fél bármikor egyoldalúan módosíthatja. A felperes érvelésével ellentétben az Mt. 18. § (1) bekezdéséből nem következik, hogy egy tájékoztatásra az Mt. 15. §-ának valamennyi rendelkezését alkalmazni kell.

[56] Az Mt. 264. § (1) és (2) bekezdése sem önálló tájékoztatási kötelezettséget ír elő, hanem azt, amikor a munkavállalók nagyobb csoportját érintő döntésről van szó. Ilyen esetben szükséges az üzemi tanács véleményének kikérése, ennek körében a tájékoztatás a tervezett intézkedésekről. Ebben az esetben azonban tájékoztatás tartalma és az üzemi tanács véleménye sem köti a munkáltatót, ezektől eltérő tartalmú döntést is hozhat. Ez abban az

esetben is irányadó, ha a munkáltató nemcsak az üzemi tanácsot, hanem a szakszervezetet is tájékoztatja.

[57] A tájékoztatás tehát jogot nem keletkeztet, kötelezettséget nem hoz létre, joghatás kiváltására nem alkalmas akaratnyilatkozat, vagyis nem kötelemfakasztó. Célja pusztán az, hogy a munkáltató információt adjon egy tervezett intézkedéséről, döntéséről, ezért az Mt. 15. § (5) bekezdésében meghatározott egyszerű jognyilatkozatnak minősül és arra egyáltalán nem alkalmazhatóak a 15. § (3), (4) bekezdése rendelkezései, figyelemmel az Mt. 18. § (1) bekezdése szabályaira. A perbeli alperesi tájékoztatásra tehát csak az Mt. 15. § (5) bekezdését és az Mt. 20-26. § -ait kellett alkalmazni.

[58] Az Mt. 18. §-ához fűzött miniszteri indokolás szerint a tájékoztatás egyoldalú módosítása általában megengedett, tehát annak nincs olyan kötőereje, amire a felperes hivatkozik. Arra nem a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, vagyis az a másik fél hozzájárulása nélkül is módosítható. Az adott tájékoztatás céljára, mibenlétére tekintettel az összes körülmény alapján kell megítélni, hogy valóban felmerül-e a tájékoztatás módosításának a szükségessége, kötelezettsége.

[59] Ezt a kérdést az elsőfokú bíróság a részítéletet [21] bekezdésében helytállóan értékelte, vagyis helyesen tekintette egyszerű nyilatkozatnak az alperesi tájékoztatást. A perbeli tájékoztatás az átszervezés teljes lebonyolításának összes elemére pontosan ki nem terjedő általános tájékoztatásként értelmezhető, ehhez kapcsolódó többletjogosítványok nélkül. Ezért a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a tájékoztatás, illetve az attól való eltérés kihat a jogviszonya megszüntetése jogszerűségére.

[60] Az alperes kifejtette továbbá, hogy a munkaügyi kapcsolatok részeként a tájékoztatásra vonatkozó szabályok esetleges megsértése nem hat ki az egyedi jogviszonyokra és az nem keletkeztet alanyi jogosultságot munkavállalói igényre. Az Mt. 289. §-a a szakszervezet és az üzemi tanács relációjában alkalmazható.

[61] A felperes a fellebbezésében alaptalanul hivatkozott a KSZ 5. pontja és az együttműködési kötelezettség megsértésére is. Az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a kollektív szerződésnek kettős jellegzetessége van. Egyrészt szabályozza a munkaviszonyt, az ezzel összefüggő rendelkezései normatív hatályúak. A másik szabályozási kör a kollektív szerződést kötő felek viszonyára vonatkozik, ezek kötelmi jellegű rendelkezések, amelyek csak a szerződést kötő felek viszonyát érintik, figyelemmel az Mt. 279. § (2) bekezdésére. A felperes által hivatkozott rendelkezés ezen utóbbi, kötelmi jellegű rendelkezésnek minősül, vagyis a munkáltató és a szakszervezet együttműködési rendszerét szabályozza. Az Mt. 285. §-án alapuló egyedi jogvitáját a felperes ezért nem alapíthatta a szakszervezet, illetve az üzemi tanács KSZ-sel összefüggő jogosultságaira és a tájékoztatásra hivatkozva a további foglalkoztatását sem kérhette.

[62] A KSZ 5.1. pontjában szabályozott helyzet nem is állt fenn, mert a perbeli esetben az alperes Szervezeti és Működési Szabályzata (a továbbiakban: SZMSZ) módosításra került, ezen alapult az átszervezés, amely következtében a felperes által betöltött munkakör megszűnt. Nem került sor a szervezet vagy a szervezeti egység átalakulására, vagy jogutód nélküli megszűnésére. Az átszervezés következtében nem történt létszámcsökkentés sem, kizárólag a vezetői munkakörök esetében történt pályáztatás, ami nem minősül létszámleépítésnek. Az alperes tehát a KSZ 5.3. pontjában foglaltaknak eleget tett.

[63] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a tájékoztatásban az alperes lényegében kizárta a munkaviszony megszüntetésének a lehetőségét. Az alperes ilyen nyilatkozatot a tájékoztatásban nem tett, abból nem következett, hogy a pályázatok sikertelenségét követően egyedi esetben nem kerülhetett sor munkaviszony megszüntetésére. Az átszervezés hatása azon munkavállalók esetében lett rögzítve, akiket az átszervezés közvetetten érintett. A felperes azonban nem ebbe a munkavállalói körbe tartozott, hanem azon vezetők körébe, akiknek a munkakörét az átszervezés közvetlenül érintette.

[64] A felperes tévesen hivatkozott a BH2015.5.211 számú eseti döntésre is, annak tényállása eltért jelen ügy tényállásától. Az adott perben a védett korú munkavállalónak úgy mondtak fel, hogy a munkáltatói intézkedésben azt rögzítették az átszervezés nem érintette a létszámot. Jelen perben azonban egy előzetes tájékoztatásra került sor, ami kifejezetten az átszervezéssel indirekt módon érintett munkavállalók vonatkozásában tartalmazta, hogy a változás nem jár tervezett létszámcsökkentéssel.

A felek észrevételei a fellebbezési eljárásban

[65] A felperes az Mt. 18. § (1) bekezdését illetően arra hivatkozott, hogy a jogszabály tartalmát is figyelembe véve az alperest tájékoztatási kötelezettség terhelte az üzemi tanács és a szakszervezet irányába is, részben a törvényi rendelkezés, részben a KSZ alapján. Ebből következően a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni kellett. Az alperest nem az üzemi tanács, illetve a szakszervezet véleménye kötötte, hanem a saját tájékoztatása tartalma. A felperes továbbra is hivatkozott az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményére. A felperes érdekét azáltal sértette az alperes eljárása, hogy az átszervezés deklarált céljával ellentétesen járt el. A felperes okkal bízhatott a tájékoztatásnak megfelelő eljárásban.

[66] Az alperes a fellebbezési eljárás során előterjesztett észrevételében, fenntartva a fellebbezésében foglaltakat, azt hangsúlyozta, hogy a felmondás indokolásának nem kell kitérnie a felmondási korlátozás tényére. A Kúria az Mfv.10.120/2017/2. számú precedensképes határozatában egyértelműen azt mondta ki, amennyiben a felmondásban nincs utalás az Mt. 66. § (5) bekezdése szerinti korlátozásra, ez önmagában nem teszi a

felmondást jogellenessé. tanú2 valóban képviselőnek minősült, azonban a Pp. 230. § (1) bekezdése szerint a nyilatkozata a bizonyítás eredményének értékelésekor figyelembe vehető. Annak helytállóságával kapcsolatban nem volt kétely a perben, figyelemmel tanú4 vallomásra is. A nyilatkozat releváns adatokat tartalmazott, szemben tanú3 szakszervezeti vezető vallomásával, aki nem az alperesnél dolgozik és konkrétumokat sem tudott megjelölni a felajánlható munkakörök tekintetében.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[67] Az alperes fellebbezése alapos, a felperes fellebbezése nem alapos.

[68] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást teljeskörűen nem folytatta le, a tényállást a Pp. 276. § (1) bekezdése megsértésével hiányosan állapította meg, ezért a rendelkezésre álló adatok alapján megalapozott döntés nem hozható.

[69] Az alperesi felmondás jogellenességének jogkövetkezményeivel kapcsolatos kereseti kérelem vizsgálata körében arról kellett döntení, hogy az alperesi KSZ 10.2.d) pontjában meghatározott „Kft. cégcsoportnál” a felperes rendelkezett-e legalább 20 év „elismert és összefüggő” munkavisztonnyal. Amennyiben igen, a felmondás időpontjában volt-e a képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő felajánlható másik munkakör a munkaszerződése szerinti munkahelyen, tehát ennek folytán jogszerű volt-e a felperes munkaviszonyának a megszüntetése.

[70] A peradatok szerint a felperes az alperes jogelődjével létesített munkaviszonyát megelőzően, az Zrt.-vel, teljes nevén Zrt.-vel állt munkaviszonyban. Az elsőfokú bíróság azt helytállóan állapította meg, hogy az alperes jogelődje a alperes régi neve., többszöri beolvasás után alperes néven folytatta tevékenységét. Azt azonban, hogy az Zrt.. esetében pontosan milyen átalakulások történtek, nem derítette fel. A felperes fellebbezési eljárásban előterjesztett beadványából megállapíthatóan az elsőfokú bíróság e körben rögzített tényállása helytelen, mert abból nem derül ki, hogy a felperes az alperesi munkaviszonyt megelőzően az Zrt.-vel állt munkaviszonyban és nem az Zrt.7-vel.

[71] A felperes a másodfokú bíróság 2.Mf.31.029/2023/11. sorszámú végzésében közölte, a Pp. 237. § (2) bekezdésén alapuló anyagi pervezetését követően részletesen nyilatkozott a 2023. április 23-án kelt beadványában a korábbi munkáltatóját érintő társasági jogi változásokról előadva, hogy a korábbi munkáltatóját a Zrt.1 vásárolta meg, majd magába olvasztotta 2016-ban. Ez a társaság pedig a Kft. cégcsoportnak tagja volt.

[72] A felperes előbbi, okiratokkal alátámasztott előadása alapvetően befolyásolhatja a felperes munkaviszonya időtartamának számítását és ezáltal a felmondás jogellenességének vizsgálata körében értékelendő körülményeket. Ezzel kapcsolatban a peradatok alapján

megállapítható, hogy a felperes korábbi munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó megállapodást a munkáltató részéről az Zrt. pecsétjével látták el. Az Igazságügyi Minisztérium Céginformációs és az Elektronikus Cégeljárásban Közreműködő Szolgálatát által igazolt Cégbetekintés adatai szerint – a felperesi nyilatkozattal egyezően - ez a társaság később Energia Zrt. néven működött, majd Zrt.8-néven. A másodfokú bíróság által **beszerzett cégbírósi adatok** szerint (cégjegyzékszám) ez a társaság 2016. december 30-án beolvadással megszűnt, a jogutód cég a Zrt.1 volt.

[73] Figyelemmel az alperesi fellebbezésben foglaltakra is, e tényekre tekintettel kell állást foglalni a hiteles cégtörténet alapján a felperes korábbi és jelenlegi munkáltatója cégjogi átalakulásairól. Adott esetben azt is vizsgálni kell, hogy mindez felveti-e az Mt. 36. §-a alkalmazását.

[74] A perben vitatott, a KSZ 10.2.d) pontjában rögzített „Kft. cégcsoport” kifejezés pontos tartalma, azt a felek eltérően értelmezték. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság a feleket tévesen tájékoztatta a 2022. május 25-én tartott tárgyaláson (8.M.71.326/2020/47. sorszámú jegyzőkönyv) a Pp. 522. §-ára utalva és ennek következtében jogszabálysértően járt el, amikor a szerződő felek szándéka, a szerződéses nyilatkozatok értelmezése során kizárólag az egyik szerződő fél képviseletében eljáró szakszervezeti vezetőt hallgatta meg.

[75] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban a feleket tájékoztatta arról, hogy az igényt érvényesítő felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a KSZ-ben foglalt „Kft. cégcsoport” elnevezést a korábbi munkáltatót érintő cégjogi átalakulásokra is figyelemmel a keresetnek megfelelő tartalommal kellett értelmezni. E körben a Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontja szerinti bizonyítási kötelezettség azért nem bírt jelentőséggel, mert a felek között nem a KSZ tartalma, hanem annak értelmezése volt a vitatott. Ezért a per eldöntését befolyásoló kérdésben a Ptk. 6:8. §-a alkalmazása sem mellőzhető, vagyis a szerződéses rendelkezést az akarati és a nyilatkozási elv alapján kell értelmezni, amelyet az elsőfokú bíróság elmulasztott. Amennyiben a felperes 2007. április 2-át megelőző foglalkoztatására a „Kft. cégcsoport”-on belül került sor, abban az esetben a Pp. 265. § (1) bekezdése értelmében a felperest terhelte a bizonyítás arra nézve is, hogy 20 év elismert és összefüggő munkaviszonnyal rendelkezett.

[76] A fentiek bizonyítását követően az Mt. 64. § (2) bekezdése rendelkezéseiből kiindulva az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy a felmondás közlésekor a felperes munkaszerződése szerinti munkahelyen nem volt a felperes által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő másik munkakör, vagy a felperes az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasította. Ennek során a konkrét munkakörök előbbi követelményeknek való megfelelését kell vizsgálni, hiszen a KSZ e rendelkezése, amint arra az alperes helyesen hivatkozott a fellebbezési eljárásban, az Mt. 66. § (5) bekezdésében rögzített szabályozásnak felel meg. A másodfokú bíróság a 2.Mf.31.029/2023/11. sorszámú végzésében az anyagi pervezetést ennek megfelelően kiegészítette. Az alperes erre érdemben nyilatkozott a 2023. május 1-jén kelt beadványában és okirati bizonyítékokat is csatolt. Erre tekintettel nem mellőzhető e körben sem a bizonyítás kiegészítése és tényállás megállapítása. Mindezzel szemben a felperest az ellenbizonyítás

lehetősége megilleti, azonban az alperes alappal hivatkozott arra a fellebbezésében, hogy a perben tanúként meghallgatott tanú³ ebben a kérdésben konkrétumokat nem tudott előadni.

[77] A felperes részítélet indokolásával összefüggő fellebbezése kapcsán a másodfokú bíróság hivatkozik az Mt. 264. § (1) bekezdésére, amely értelmében a munkáltató a döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. A (2) bekezdés a) pontja értelmében ilyennek minősül különösen a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egysége önálló szervezetté alakítása iránti intézkedés.

[78] A felperes fellebbezésében hivatkozott Mt. 18. § (1) bekezdését azonban azon nyilatkozatokra kell alkalmazni, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály valamelyik fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. Jelen esetben törvényi tájékoztatási kötelezettsége nem volt az alperesnek, mivel az Mt. 264. §-a vélemény kérésére vonatkozik. Az Mt. 13. §-a értelmében az Mt. alkalmazása körében a kollektív szerződés is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül. A felperes azonban alaptalanul hivatkozott arra, hogy az alperesi KSZ 5. pontja, különösen annak 3. alpontja alapján az alperes átszervezésre vonatkozó tájékoztatásának tartalma a közlést követően kötötte a nyilatkozattevőt. Az alperesi KSZ hivatkozott rendelkezései a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer működtetésére vonatkoznak, abban a felek az együttműködési kötelezettséget rögzítették. A 3. pont arra vonatkozik, hogy a munkáltató vállalta a szakszervezetek információval történő ellátását a foglalkoztatási helyzet várható alakulása, a tervezett változások vonatkozásában. Ez alapján az alperes pusztán információ szolgáltatásra volt köteles, azonban a hivatkozott rendelkezésekből nem következett, hogy ez az Mt. 18. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatásnak minősült, ezért attól az alperes utóbb eltérhetett. Ezzel összefüggésben az alperes az Mt. kommentárral egyezően fejtette ki a másodfokú eljárásban, hogy az egyoldalú jognyilatkozatoknak két csoportja van és a perbeli információ közlés nem minősült kötelemfakasztó, közvetlen joghatás kiváltására irányuló egyoldalú jognyilatkozatnak. Az ilyen jellegű tájékoztatás egyoldalú megváltoztatása általában megengedett. A perbeli tájékoztatás is egy egyszerű információ közlés volt a tervezett szervezeti változásokról, azok hatásairól. Az abban foglaltak végrehajtásához az üzemi tanács, illetve a szakszervezet hozzájárulására nem volt szükség és a véleményük sem kötötte a munkáltatót. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a szakszervezetekkel közölt, átszervezésre vonatkozó alperesi tájékoztatásra nem lehetett alkalmazni az Mt. 15. § (4) bekezdése szabályait.

[79] A perbeli tájékoztatásban az alperes úgy nyilatkozott, hogy az átszervezés során a munkavállalók nagyobb csoportját érintő létszámcsökkentést nem tervez, a munkaszerződésekben csak a szükséges mértékű változtatások várhatóak. A perbeli tájékoztatás tartalmát illetően a másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezési ellenkérelmében kifejtettekkel, miszerint abban nem volt olyan nyilatkozat, ami a vezetői munkakörökkel közvetlenül érintett munkavállalók esetében a munkaviszony megszüntetését kizáró rendelkezésként volt értelmezhető. Az alperes csoportos létszámcsökkentést nem hajtott végre, ennek nem mond ellent egyedi esetekben a munkaviszony megszüntetésének szükségessége.

[80] A másodfokú bíróság a fentiekre tekintettel a Pp. 381. §-a alkalmazásával az elsőfokú bíróság részítéletét az elsőfokú eljárás lényeges szabályainak az ügy érdemi eldöntésére kiható megsértésére tekintettel hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[81] Az elsőfokú eljárást a Pp. 386.§ (3) bekezdése értelmében a perfelvételi szaktól kell folytatni. A másodfokú bíróság anyagi pervezetésében közölteknek megfelelően lehetőséget kell adni a felek számára bizonyítékaik, bizonyítási indítványaik előterjesztésére és ennek megfelelően kell a tényállást kiegészíteni, megállapításokat tenni a felperes korábbi munkáltatója pontos megnevezésére tekintettel a felmondás szempontjából figyelembe vehető munkaviszony időtartamára, a KSZ 10.2. d) alpontja alkalmazhatósága és indokolt esetben a munkakör felajánlása tárgyában. A fenti hiányosságok orvoslása a másodfokú eljárásban nem volt lehetséges, ezért szükséges volt az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezése a Pp. 384. § (2) bekezdésének b) pontja alapján (BDT2020.4123.).

Záró rendelkezések

[82] A Pp. 386. § (3) bekezdése alkalmazásával a másodfokú bíróság csupán megállapította a felek másodfokú perköltségét és a meg nem fizetett fellebbezési illeték összegét, amelyek viseléséről az elsőfokú bíróságnak kell határoznia.

[83] Az illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján az alperes által fellebbezett pertárgyértéken (8.580.858 forint), illetve a felperes esetében Itv. 48. §-ában meghatározott 8000 forint tételes illetéken alapult. A másodfokú perköltségre vonatkozó rendelkezés a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapult.

[84] A másodfokú bíróság a felek fellebbezését a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2023. május 9.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró

