



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.095/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Bajusz és Demeter Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe ügyintéző: felperesi jogi képviselő ügyvéd) által képviselt **Víg József** (Cím1) felperesnek – a alperes jogi képviselő (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: Vojnitsné dr. Lakner Krisztina ügyvéd) **alperes1 Magyarország Kft.** (alperes címe) által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.328/2022/9. számú ítéletével szemben az alperes által 10. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 266.200 forint (kétszázhatvanhatezer-kétszáz) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 2.Mf.31.155/2022/10. számú részítélete alapján lefolytatott új eljárásban a Budapest Környéki Törvényszék a 2023. február 9. napján meghozott 33.M.70.328/2022/9. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel 10.200.000 forint kártérítés és a késedelmi kamat, továbbá 1.329.295 forint felperesi perköltség és 1.428.000 forint elsőfokú-, és fellebbezési illeték megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az új eljárásban az elsőfokú bíróság a végkielégítés különbözettel kapcsolatos igény jogerős elbírálására tekintettel kizárólag a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit vizsgálta. Ezzel összefüggésben azt állapította meg, hogy a felperes 2003. március 10-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes jogelődjével, a cég1-vel, illetve azt megelőzően a cég2-vel. A felperes utolsó munkaköre operációs vezető volt, munkáját az helység1 telephelyen végezte.

[3] Az alperes és a cég1 2018 júniusában logisztikai szolgáltatási szerződést kötöttek egymással, amely keretében a cég1 az alperes számára raktározási és logisztikai szolgáltatást végzett. 2019 áprilisától a szerződő felek között open-book rendszer működött, amely alapján az alperes a cég1-től havonta jelentést kapott a költségekről és a megállapodással érintett dolgozók munkaköréről és létszámáról. A 2019. szeptember 30-án a cég1 és az alperes abban állapodtak meg, hogy a cég1 átadja, az alperes pedig átveszi azokat a munkavállalókat, akik az helység1 raktárban a szolgáltatások nyújtásában közvetlenül részt vesznek. A szerződés 61 irodai alkalmazottat, és kb. 200 fizikai munkavállalót érintett.

[4] A megállapodásra tekintettel 2020. január elején az alperes és a cég1 közös tájékoztatót tartott az helység1 telephelyen dolgozó munkavállalóknak arról, hogy a munkáltató személyében változás történik és 2020. április 6-ával a cég1 munkavállalóit az alperes veszi át. A munkavállalókkal ekkor azt is közölték, hogy egyéni találkozók keretében külön-külön adnak tájékoztatást a konkrét változásokról. tanú2 a cég1 HR vezetője 2020. január 31-én megküldte az alperes HR projektvezetőjének a jogutódlással érintett munkavállalók listáját nevük, munkakörük felsorolásával.

[5] A szóbeli tájékoztatóval egyező tartalommal az helység1 telephelyen tájékoztató plakátokat is kifüggesztettek. Ez tartalmazta a munkáltató személyében bekövetkező változás tényét, időpontját és azt, hogy „az alperes1 jogutódlás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára”. A közlés arra is kiterjedt, hogy mindenkit egyenileg fognak tájékoztatni.

[6] A felperes a 2020. január szóbeli tájékoztatáson azért nem vett részt, mert 2019 decembere és 2020. március 20-a között betegállományban volt. A cég1 a munkáltató személyében bekövetkező változásról írásban értesítette. A tájékoztatás arra vonatkozott, hogy az helység1 állomány átvételére fog sor kerülni és az egyeztetés miatt keresni fogják. A felperessel a betegállományból történő visszaérkezését követően az alperes nem folytatott egyéni egyeztetést, majd 2020. április 6-án felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát 2020. június 5. napjával. A felmondás indokolása azt tartalmazta, hogy a munkáltató személyében 2020. április 6-tól változás következett be, az alperes azonban átszervezést hajtott végre, mely során a felperesi operációs vezető munkakörét megszüntette, a felperes feladatait más munkavállaló fogja ellátni. Az indokolás azt is tartalmazta, hogy a felperes foglalkoztatására a továbbiakban nincs lehetőség. Az alperes ezt megelőzően, 2020. március 27-én csoportvezető munkakörre álláshirdetést adott fel. Ezt a munkakört a felperesnek nem ajánlották fel.

[7] A cég1-nél 2017 októberétől működött üzemi tanács. Az üzemi tanács helység1 telephelyen dolgozó tagja tanú1 volt. név1 a cég1 jogásza 2020. március 10-én az alperes jogi igazgatójának dr. név2nek e-mailt küldött arról, hogy az Mt. 265. § (1) bekezdése értelmében a cég1-nek és az alperesnek közösen kell tájékoztatnia az üzemi tanácsot a munkáltató személyében bekövetkezett változásról. 2020. március folyamán elkészült az az írásbeli tájékoztatás-tervezet, amely az üzemi tanácsnak szólt és a munkáltató személyében bekövetkező változás tényére és főbb körülményeire vonatkozott, az Mt. 265. § (2) bekezdésére irányuló konzultáció kezdeményezésével együtt. 2020. március 19-én tanú2 e-mailben azt írta az alperes HR munkatársának tanú, hogy a cég1 részéről a tájékoztató rendben van, erre tekintettel az alperesi aláírás iránt érdeklődött. A 2020. március 27-i e-mailben tanú a szakszervezeti tisztségviselők és az üzemi tanács tagjainak személye iránt érdeklődött. tanú2 2020. március 30-án küldte meg a kért adatokat. tanú 2020. április 5-i érdeklődésére ugyanezen a napon azt is közölte, hogy az helység1 telephelyen tanú1 az üzemi tanács tagja, az üzemi tanács vezetője pedig nem az helység1 telephelyen, hanem a helység3 úti központban végez munkát. Az üzemi tanács részére előkészített írásbeli tájékoztatót végül az alperes nem írta alá.

[8] Az elsőfokú bíróság mindezen tényekre figyelemmel értékelte az alperesi felmondás jogszerűségét, mely során figyelembe vette a munkavállalók jogainak, a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve (a továbbiakban: Irányelv) 1. cikk (1) bekezdés a) pontját, 3. cikk (1) bekezdését, 4. cikk (1) bekezdését, 7. cikk (1), (2), (5) és (6) bekezdésében foglaltakat. Ezen kívül a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2), (4) bekezdését, 36. § (1) bekezdését, 38. § (1), (2) bekezdését, 64. § (1), (2) bekezdését, 66. § (1), (2), (3) bekezdését, 236. § (1) és 265. § (1), (2), (3), (4) bekezdésében foglaltakat.

[9] Kifejtette, az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy az általa közölt felmondás indokolása valós és okszerű volt, az alperes eljárása megfelelt az általános magatartási követelményeknek és nem ütközött az Mt. 66. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felmondási korlátozásba.

[10] A felperes az új eljárás során nem vitatta az indokolásban közöltek valóságát, ezért az elsőfokú bíróság az általános magatartási követelményeknek való megfelelést, az együttműködési kötelezettséget, a jóhiszemű és tisztességes eljárás kérdését az okszerűség körében értékelte.

[11] Releváns körülménynek tekintette, hogy az átadó munkáltatónál, tehát a cég1-nél 2017 októberétől volt üzemi tanács, a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontjában, 2020. április 6-án is. Annak nem tulajdonított jelentőséget, hogy az helység1 telephelyen nem volt önálló üzemi tanács.

[12] Az alperesnek bizonyítottan tudomása volt az üzemi tanács működéséről, az átdó és az átvevő közötti levelezés tartalmára és különösen arra figyelemmel, hogy a cég1 az üzemi tanáccsal kapcsolatos konzultáció céljából készített tájékoztatás tervezetét 2020. március 10-én megküldte. Az elsőfokú bíróság azt is bizonyítottan találta, hogy tanú a tanúvallomásával ellentétben tudott a 2020. március 10-i e-mailről, mivel azt dr. név2 alperesi jogi igazgató 2020. március 11-én továbbította neki. A cég1 által készített és az alperes által korrigált tervezet 2020. március 19-én aláírásra át kell küldve tanú, mint az alperes vezető HR partnerének. Az aláírásra végül nem került sor, vagyis a közös tájékoztatás folyamata az alperesnél akadt el.

[13] Az Mt. 265. § (1) bekezdésében meghatározott konzultációs kötelezettség az átdó és az átvevő munkáltatót egyaránt terheli. Annak jelenőségét illetően az elsőfokú bíróság hivatkozott az Irányelv rendelkezéseire is. Eszerint a konzultáció és a tájékoztatás megfelelő időben történő lebonyolításának célja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változást megelőzően a munkavállalók az alkalmazási és munkafeltételekről tájékoztatást kapjanak. A tervezett intézkedésekkel kapcsolatban lehetőség legyen megállapodásra annak érdekében, hogy a munkavállalókat érintő hátrányos következményeket lehetőség szerint elkerüljék. Jelen ügyben a konzultáció folyamata az alperesnél akadt el, függetlenül attól, hogy tanú2 tanúvallomásában ezt a saját hibájának tekintette.

[14] Nem tulajdonított jelentőséget annak sem, hogy tanú2 az üzemi tanács tagjairól 2020. április 5-én küldött tájékoztatást e-mailben tanú részére. Az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség nem a tagokra vonatkozott. Ezt a kötelezettséget az a tény sem befolyásolta, hogy az alperes egyébként a cég1-nél működő szakszervezet szakszervezettel folytatott egyeztetéseket. Ez az egyeztetés ugyanis nem volt azonos az Mt. 265. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatással és konzultációval.

[15] Jelen jogvitában annak sem volt jelentősége, hogy a cég1-nél működő üzemi tanács a tájékoztatási és konzultációs jog megsértése miatt nem fordult bírósághoz. Az EBH2000.351 számú döntés a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényen, tehát hatályon kívül helyezett jogszabályon alapultak. Ezen kívül jelen perben a konzultációs kötelezettségek nem közvetlenül a felmondás érvénytelensége, hanem az általános magatartási követelmények körében voltak vizsgálándóak.

[16] Az elsőfokú bíróság az Mt. 6. § (2) bekezdése megsértését azért állapította meg, mert az alperes joggyakorlása szemben állt olyan korábbi magatartással, amelyben a felperes okkal bízhatott. A 2020 januári szóbeli tájékoztató és a kihelyezett plakátok egybehangzó tartalma szerint az alperes azt közölte a cég1 munkavállalóival, hogy minden érintett számára pozíciót biztosít és egyénileg fogja őket tájékoztatni a részletekről. Ezzel ellentétben azonban a felperessel egyéni tárgyalásra nem került sor a további foglalkoztatásával kapcsolatban, pozíciót sem biztosítottak a számára és megszüntették a munkaviszonyát. Az alperes előbbi

ígéretében a felperes alappal bízhatott függetlenül attól, hogy nem vett részt a 2020 januári szóbeli tájékoztatáson és nem tudott nyilatkozni arra, mikor észlelte-e az helység1 telephelyen kihelyezett plakátokat.

[17] Az alperes részéről az együttműködési kötelezettség megsértését jelentette, hogy 2020. március 27-én a raktári csoportvezető munkakörre álláshirdetést adott fel, azonban ezt a munkakört a felperesnek nem ajánlotta fel annak ellenére, hogy azt a raktárvezetői tapasztalatai alapján el tudta volna látni. A cég1 a jogutódlással érintett munkavállalók nevének, munkakörének feltüntetésével konkrét listát bocsátott az alperes rendelkezésére. Ezen kívül az alperesnek az open-book rendszer alapján is tisztában kellett lennie a 2020. áprilisától várható változásokkal és saját szervezete ismeretében azzal is, hogy nem tud pozíciót biztosítani a felperes részére. A felperes a továbbfoglalkoztatás szándékáról tájékoztatva lett, ezzel ellentétes közlésre nem került sor. Ez alapján - személyes nyilatkozata szerint - fel sem merült benne, hogy ne kerülne sor a további foglalkoztatására.

[18] Mindezekre tekintettel megállapítható volt az üzemi tanács irányába fennálló tájékoztatási, konzultációs kötelezettség megsértése. Az alperes a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményével ellentétesen járt el, megszegve az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét, ezért az elsőfokú bíróság a felmondást jogellenesnek találta. A kereseti kérelemhez igazodóan alkalmazta az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket, figyelemmel arra, hogy az alperes a 10.200.000 forintban meghatározott elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést nem vitatta.

Az alperes fellebbezése

[19] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát és a felperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[20] Kifejtette, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetése során jogszerűen járt el, betartva az általános magatartási követelményeket, a jóhiszemű, tisztességes eljárás és az együttműködési kötelezettség szabályait. Az elsőfokú bíróság az Mt. 6. § (2), (4) bekezdés, 36. § (1) bekezdés, 64. § (1) bekezdés b) pont, 66. § (1), (2) bekezdés, 265. § (1) bekezdése és a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésével járt el, az anyagi jogszabályokat helytelenül értelmezte, a bizonyítékokat tévesen mérlegelte, melyre tekintettel okszerűtlen, hibás megállapításokra jutott.

[21] Az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség célja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás során a munkavállalókat érintő hátrányos következményeket elkerüljék. A konkrét esetben az Mt. 265. § (1), (3) bekezdésében meghatározott konzultáció elmaradása az átvevő és az átadó munkáltató együttes mulasztása

volt. tanú2 a tanúvallomásában saját hibájaként minősítette a tájékoztatás elmaradását. Ezen kívül a cég1-t semmi nem akadályozta abban, hogy az alperestől függetlenül teljesítse a konzultációs kötelezettségét. Ezt azonban az elsőfokú bíróság egyáltalán nem értékelte, ezzel a következményeket kizárólag az alperesre hárította. A konzultáció elmaradásához hozzájárult, hogy a cég1 több kérést követően csak 2020. április 5-én adott információt az üzemi tanács helység1 telephelyen foglalkoztatott tagjairól.

[22] Az elsőfokú bíróság téves következtetéseket vont le a szakszervezettel folytatott tárgyalásokról is. A szakszervezet szakszervezet aktívan lépett fel, mely során a munkáltató személyében bekövetkező változásról tárgyalt az alperessel. tanú10 tanúvallomása ezt megerősítette, mert úgy nyilatkozott, hogy ez az erős szakszervezet aktívan részt vett a tárgyalásokban. Ezt erősítette meg tanú tanúvallomása is. Mindezek alapján a szakszervezettel lefolytatott egyeztetés megfelelt az üzemi tanács irányába fennálló tájékoztatási, konzultációs kötelezettségnek, azok célja ugyanis azonos volt és meg is valósult. A munkavállalók joga nem sérült azáltal, hogy nem az üzemi tanáccsal, hanem a szakszervezettel került sor konzultációra.

[23] Az alperes fellebbezésében az EBH2000.351 számú határozat alapján kifejtette, amennyiben az üzemi tanács külön eljárásban nem kifogásolta a konzultációs kötelezettség megsértését, ez alapján nem minősülhet jogellenesnek a munkaviszony megszüntetése. Ebben a körben kérte értékelni azt is, hogy a cég1-nél az üzemi tanácsnak tudomása volt a munkáltató személyében bekövetkező változásról. Az is nyilvánvaló volt számára, hogy vele nem folytattak konzultációt, mégsem kezdeményezett bírósági eljárást. Erre tekintettel a konzultációs kötelezettség megsértése nem eredményezheti a felperes részére kibocsátott felmondás jogellenességét.

[24] A jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye sem sérült. A tájékoztatás, a változással érintett kb. 250 munkavállalónak szólt, arról, hogy a munkaviszonyuk a jogszabály erejénél fogva átszáll a jogutód munkáltatóra, tehát az alperesre. Ez foglalkoztatási kötelezettséget nem keletkeztetett és a további foglalkoztatásra irányuló szándék az alperesi kommunikációból sem következett. A felperes a 2020 januári tájékoztatón nem vett részt, levélben kapott tájékoztatást, ami kizárólag azt tartalmazta, hogy a jogutódlással az alperes átveszi a jogelőd munkavállalóit. A tanúvallomásokra és a felperes perbeli nyilatkozatára is figyelemmel, nem lehetett kétséget kizáróan megállapítani, hogy az alperes a felperes további foglalkoztatására ígéretet tett.

[25] Az Mt. 66. § (5), (7) bekezdése alapján munkakör felajánlási kötelezettség sem terhelte, tehát a raktári csoportvezetői munkakört nem kellett a felperes számára felajánlania. A munkakör felajánlási kötelezettséget az Mt. csak szűk körben rendeli el, ezért a munkakör felajánlás elmaradása nem minősült a felperesi felmondás jogellenességét eredményező munkáltatói mulasztásnak.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte arra hivatkozva, hogy az elsőfokú bíróság sem az anyagi, sem az eljárási szabályokat nem sértette meg.

[27] A fellebbezési eljárásban nem vitatott tény, hogy az alperes az üzemi tanács tájékoztatását elmulasztotta a munkáltató személyében bekövetkező változást megelőzően, illetve konzultációt sem folytatott vele.

[28] A Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.155/2022/10. számú határozatában az Mt. 265. § (1) bekezdése és az Irányelv alapján részletesen kifejtette a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén irányadó tájékoztatási, konzultációs kötelezettség célját, jelentőségét. Ez alapján az elsőfokú bíróság a tanúvallomások és a rendelkezésre álló okiratok megfelelő értékelésével jutott arra a megállapításra, hogy a közös tájékoztatás folyamata az alperesnél, konkrétan tanú HR vezetőnél akadt el. Az aláírásra előkészített és alperes által is ellenőrzött tájékoztatást a tanú számára megküldték, ő azonban ennek továbbítása iránt nem intézkedett. Az elsőfokú bíróság helyes jelentőséget tulajdonított tanú2 tanúvallomásának is. Annak sem volt jelentősége, hogy kik voltak az üzemi tanács tagjai, ezért az alperes magatartásának értékelését nem befolyásolta, hogy a tanács tagjaira vonatkozó listát mikor küldték meg a cég részéről.

[29] Az Mt. 265. § (1) bekezdése nem a szakszervezetet, hanem az üzemi tanácsot nevesíti a konzultáció résztvevőjeként. Ezért az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az üzemi tanáccsal lefolytatandó konzultációt nem helyettesítette a szakszervezettel történő egyeztetés. A szakszervezet az Mt. 270. § és 271. §-ában biztosított jogával élt a tagjai érdekeinek képviselete során, a tárgyalások középpontjában pedig a kollektív szerződés, illetve annak hatálya állt. Ezek a megbeszélések az üzemi tanács irányába fennálló tájékoztatási kötelezettséget nem érintették.

[30] Az elsőfokú bíróság abban is helyesen foglalt állást, hogy az EBH2000.351 számú elvi határozatban kifejtettek jelen ügy érdemi elbírálását nem befolyásolták. Az alperes azt kommunikálta a jogutódlással érintett munkavállalók és az üzemi tanács tagjai felé is, hogy a munkavállalókat nem éri hátrány. Erre tekintettel alaptalanul hivatkozik arra, hogy az üzemi tanácsnak kellett volna konzultációt kezdeményeznie. Saját mulasztása következményeit nem háríthatja az üzemi tanácsra. A hivatkozott elvi határozat a régi Mt. rendelkezésein alapult, amelybe még nem implementálta a jogalkotó az Irányelvben foglaltakat.

[31] Az alperes fellebbezési érvelésével szemben nem volt jelentősége annak sem, hogy a felperes a 2022 januári tájékoztatón részt vett-e, illetve látta-e a kihelyezett plakátokat

a munkahelyén. Az alperes azért sértette a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, mert a jogutódlással érintett munkavállalókat egyértelműen arról tájékoztatta, hogy valamennyi munkavállalót átvesz. Ennek ellenére ezzel ellentétesen járt el. A kihelyezett plakáton is azt közölte, hogy a jogutódlás keretében minden érintett munkavállaló számára pozíciót biztosít, vagyis a további foglalkoztatást ígérte. A konzultációs és tájékoztatási kötelezettség, továbbá az együttműködés követelménye alól az alperest az sem mentette fel, hogy a felperes miként emlékezett a tájékoztatók tartalmára. Egyértelmű peradat, hogy 2020. március 20-ig betegállományban volt, ezt követően a telephelyvezető jelezte a HR-es munkatársnak, hogy visszajött a betegállományból, de senki nem kereste őt 2020. április 6-ig. A kihelyezett plakátok és az írásbeli tájékoztatás alapján alappal következtethetett arra, hogy az átvételt követően őt is foglalkoztatják. Az alperes saját nyilatkozatával szembeni joggyakorlása ellentétben állt azzal a korábbi magatartásával, amelyben a felperes okkal bízhatott, ezáltal az alperes a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye is sérült.

[32] Az Mt. és az irányelv rendelkezései értelmében az alperesnek arra kellett volna törekednie, hogy a jogutódlással érintett munkavállalókat, köztük a felperest elhelyezze a szervezetében. Ez amiatt is elvárható volt, mert az open-book rendszerre tekintettel teljes körű rálátással rendelkezett az helységi szervezeti egységben dolgozókról, az ellátott munkakörökről.

[33] A munkakör felajánlás jelentőségét illetően a Kúria Mfv.I.10.668/2015. számú határozatában kifejtettek jelen ügyben is alkalmazhatók voltak, mert a két tényállás hasonló volt. Az alperes röviddel a felperes felmondását követően álláshirdetést tett közzé raktári csoportvezető munkakörre, holott ezt megelőzően vizsgálnia kellett, hogy a felperest milyen munkakörben tudná tovább foglalkoztatni. Az álláshirdetés igazolta, hogy volt olyan munkakör, amely a felperes számára felajánlható volt, ezt tanú2 tanúvallomása is alátámasztotta.

A felek észrevételei a fellebbezési eljárásban

[34] Az alperes a fellebbezési eljárásban fenntartotta a fellebbezésében foglaltakat. Érvelése szerint a perben nem azt állította, hogy az átadó munkáltatónál nem működött üzemi tanács, csupán arra kívánt hivatkozni, hogy az átvétellel érintett helységi telephelyen önálló üzemi tanács nem működött. A perbeli nyilatkozatai és a tanúvallomások is ezzel egyezők voltak. A szakszervezettel folytatott tárgyalások középpontjában nem csak a kollektív szerződés állt, ezt tanú és tanú10 vallomása is igazolta.

[35] Az EBH2000.351 számú döntésben kifejtettek jelen ügyben alkalmazhatóak, arra hivatkozott az elsőfokú eljárás során is. Az jogelődnél működő üzemi tanács az Mt. 289. § (1) bekezdésében biztosított lehetőséggel nem élt, ezért a konzultációs kötelezettség megsértése nem képezhette a felperessel közölt felmondás jogellenességének az indokát.

[36] A felperes az észrevételében fenntartotta a fellebbezési ellenkérelmében foglaltakat az üzemi tanáccsal kapcsolatos ellentmondásos alperesi nyilatkozat illetően is. Kifejtette, az Mt. 236. § (1) bekezdése értelmében nincs jelentősége annak, hogy a munkavállalók által megválasztott önálló üzemi tanács az átadással érintett telephelyen van-e. Amennyiben ugyanis az átvétellel érintett munkáltatónál működik üzemi tanács, abban az esetben kötelező a konzultáció és a tájékoztatás. A becsatolt dokumentáció tanú2 tanúvallomásától függetlenül is alátámasztotta, hogy az írásbeli tájékoztató tervezetének utolsó két bekezdését szövegkorrektúrával, aláhúzással az alperes egészítette ki.

[37] A perben az is bizonyított, hogy a szakszervezet és az átadó és átvevő munkáltató közötti tárgyalások középpontjában a kollektív szerződés és annak hatálya volt. Ezt a szakszervezet által indított perben hozott jogerős ítélet is alátámasztja (Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.211/2021/6.).

[38] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az üzemi tanácsnak kellett volna kezdeményeznie a konzultációt, mivel ez ellentétes az Mt. 265. § (1) bekezdésében foglaltakkal.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[39] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[40] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást megfelelően kiegészítette a megismételt eljárás során, a jogszabályok helyes értelmezésével, helytálló jogi következtetések levonásával jogszerű döntést hozott.

[41] A megismételt eljárás során a 2020. április 6-án kibocsátott felmondás indokának a valósága nem volt vitatott. Az indokolásban az alperes átszervezésre és az operációs vezető munkakör megszüntetésére hivatkozott. A felperes azonban a jogellenességet az okszerűtlenség, illetve az általános magatartási követelmények megsértése okán is állította.

[42] Az Mt. 6. § (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek a joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal

bízhatott. A (4) bekezdés szerint a feleket minden olyan kérdésben, tény, adat, körülmény tekintetében tájékoztatási kötelezettség terheli, ami az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

[43] Az alperes a fellebbezési eljárásban nem vitatta az Mt. 265. § (1)-(3) bekezdésében meghatározott konzultációs és tájékoztatási kötelezettség megsértését, ezért a fellebbezésben előadott indokok alapján abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy ez a tény – az általános magatartási követelményekre figyelemmel - mennyiben befolyásolta a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogszerűségét.

[44] A munkáltató személyében bekövetkező változást megelőző tájékoztatás és konzultáció célját, jelentőségét, alanyait illetően az ítéltábla visszautal a 2.Mf.31.155/2022/10. számú részítéletében kifejtettekre. Az Irányelv, illetve annak magyar munkajogi implementációjának nem a munkáltatók gazdasági tevékenységének, hanem a munkavállalók jogainak a védelme a célja. Ez egyértelműen megállapítható az irányelv címéből és preambulumból is. Az Európai Unió bíróságának gyakorlata is irányadó az irányelv mikénti értelmezését illetően, amely szerint a vállalkozás vezetésének változása esetén cél a munkavállalók jogainak fenntartása, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekkel az átadóval megállapodtak.

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

[46] Figyelemmel az Irányelv 3. cikk (1) bekezdésére, 4. cikk (1) bekezdésére, 7. cikk (1), (2), (5) bekezdésére, továbbá az Mt. 265. § (1), (2) bekezdésére és 36. § (1), 38. § (2) bekezdésére, megállapítható, hogy a továbbfoglalkoztatásról szóló általános jellegű vita nem helyettesíti a konzultációt. Az Irányelv céljainak érvényesülése érdekében nem mellőzhető az érdemi tájékoztatás és a konzultáció, ami ki kell terjedjen az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára és az azok enyhítését célzó eszközökre. Az átvevő munkáltatót a jogok és kötelezettségek átszállásával együtt terheli az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási kötelezettség. Az Irányelvből következően a munkavállalók jogainak védelme részben az egyéni jogok és kötelezettségek átszállása útján, részben a kollektív munkajog eszközei útján biztosítható, amihez nélkülözhetetlen az Mt. 265. § (1) és (2) bekezdésében szabályozott tájékoztatás és a konzultáció. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén sem zárható ki átszervezésre hivatkozással a munkaviszony megszüntetése. Ezért is lényeges a munkavállalói érdekek védelmében, hogy a tervezett hátrányos intézkedések elkerülése, azok mikénti megvalósítása érdekében egyeztetések történjenek, a munkáltató személyében történő változás bekövetkezését megelőzően. Az alperes ezt a kötelezettségét szegte meg az üzemi tanács tájékoztatásának és a konzultáció kezdeményezésének elmulasztásával. A felperes esetében ugyanis emiatt nem volt lehetőség 2020. április 6-át megelőzően intézkedni, megállapodni a további foglalkoztatása elmaradására esetére az őt érintő hátrányok elkerüléséről, a következmények enyhítéséről.

[47] A fellebbezéssel ellentétben az átadó munkáltató nem mulasztott a tájékoztatás és a konzultáció elmaradása körében, de esetleges mulasztása sem befolyásolná az alperes felmondással összefüggő felelősségét. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok alapján megalapozottan vonta le azt a következtetést, hogy a cég1-nél működő üzemi tanács felé a tájékoztatás és a konzultáció kezdeményezésének folyamata az alperes HR szervezetében akadt meg. E körben nem volt jelentősége tanú2 tanúvallomásának, aki nem a tényekre nyilatkozott, amikor tévesen a saját hibájaként értékelte a tájékoztatás elmaradását. A perben becsatolt iratok (e-mail levelezés) alapján aggálytalanul megállapítható, hogy tanú alperesi HR vezető részére megküldték az üzemi tanács részére megfogalmazott tájékoztatást és az átadó munkáltató a konzultáció szükségességére is felhívta a figyelmet. A nyilatkozatot az alperesnél nem írták alá és azt nem továbbították az átadó munkáltatónak holott tanú2 az aláírásra és a dokumentumok átvételére kifejezetten rákérdezett. Tévesen hivatkozott az alperes a fellebbezésében arra, hogy az átadó munkáltató tőle függetlenül is eleget tehetett volna a konzultációs és tájékoztatási kötelezettségének. A jogszabály mindkét munkáltató részéről kötelezettséget határoz meg, amit az alperes egyértelműen megszegett és e mulasztásáért helytállni tartozott a saját – felperesi munkaviszonyt megszüntető - jognyilatkozata tekintetében.

[48] Az elsőfokú bíróság helytálló értékelése szerint nem volt jelentősége annak, hogy az átadó munkáltató mikor közölt információt az üzemi tanács megválasztott tagjaira vonatkozóan. Az alperes tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége ugyanis nem az üzemi tanács egyes, telephelyen dolgozó tagjai, hanem az üzemi tanács irányában állt fenn. Ezzel szemben releváns tény, hogy tanú tanúvallomása és a munkáltatók közötti levelezés alapján egyértelműen bizonyított volt, az alperesnek tudomása volt az átadó munkáltatónál működő üzemi tanácsról. Az alperes arra is alaptalanul hivatkozott, hogy az üzemi tanács – tudva a

munkáltató személyében várható változásról – maga is kezdeményezhette volna a konzultációt. Az Mt. 265. § (1) és (2) bekezdése ugyanis egyértelműen a munkáltató részéről írja elő a tájékoztatás és a tárgyalás kezdeményezésének kötelezettségét. Az előbbi kötelezettségek alól az sem mentesítette az alperest, amennyiben az átadó munkáltatónál működő szakszervezettel is folytatott tárgyalásokat.

[49] Az EBH2000.351 számú döntés jelen jogvita elbírálásakor nem volt alkalmazható. A Kúria által elbírált ügyben a régi Mt. alkalmazására került sor, ezen kívül jelen perben a felperes a jogellenességre a konzultáció kötelezettség megsértésén keresztül, azonban az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése alapján hivatkozott.

[50] A fellebbezéssel ellentétben a felperes a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján a vele közölt tájékoztatásból, a tanúk vallomásából és az helységi telephelyen foglalkoztatottak átvételéből alappal következtetett arra, hogy az alperesnél a további foglalkoztatására sor fog kerülni, illetve egyéni megbeszélés során tisztázzák vele is a részleteket. Ezt az is alátámasztotta, hogy az átvétellel érintett kb. 250 munkavállalóból 1-2 fő kivételével mindenkivel sor került személyes egyeztetésre.

[51] Az alperest az Mt. 66. § (5) és (7) bekezdése értelmében nem terhelte állásfelajánlási kötelezettség, azonban a várható hátrányok (felmondás) enyhítése, kiküszöbölése érdekében együttműködési és tájékoztatási kötelezettség igen, annak érdekében, hogy a felperes elhelyezését biztosítani tudja a saját szervezetében. A felperes már a 2020. május 4-én előterjesztett keresetében részletesen nyilatkozott arra, hogy az alperes szervezetében lett volna mód a foglalkoztatására. Az alperes 2020. március 27-én raktári csoportvezető munkakörre álláshirdetést tett közzé és ez a munkakör hasonló feladatokat foglalt magában, mint a felperes cég 1 Kft-nél ellátott operáció vezetői munkaköre. Az alperes az ellenkérelmében, illetve az elsőfokú eljárás során az előbbi állításokat nem vitatta; arra hivatkozott, hogy operáció vezetőként a felperes a raktári csoportvezetőhöz képest több, magasabb hozzáértést és szaktudást igénylő feladatokat látott el. A felperes a személyes nyilatkozatában (33.M.70.506/2020/11. számú jegyzőkönyv) azt adta elő, hogy csoportvezetői, műszakvezetői és operációs vezető tapasztalataira tekintettel az alperes által meghirdetett raktári csoportvezetői munkakört el tudta volna látni. A felperes helyettesének, név6 operáció vezető helyettesnek is ajánlottak fel eltérő, alacsonyabb üzemvezetői munkakört és ebben a munkakörben került sor a munkatársa további foglalkoztatására.

[52] Az alperes által nem vitatottan a meghirdetett munkakör a felperes képzettségének, szakmai tapasztalatának megfelelt. A további foglalkoztatás szándéka egyértelműen következett az alperes munkavállalók irányába tett kijelentéseiből, kommunikációjából a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján. Az alperes kifejezetten azt ígérte, hogy minden munkavállalót, érintettet tovább foglalkoztat és egyéni konzultációt folytat velük. Erre a konzultációra a felperes esetében nem került sor és a további foglalkoztatására nem biztosított lehetőséget az alperes a szervezetén belül. Személyes egyeztetés hiányában lehetőséget sem adott a felperesnek, hogy a raktári csoportvezető munkakör elfogadására nyilatkozzon.

[53] Mindezekre tekintettel az alperes eljárása ellentétben állt az Mt. 6. § (2), (4) bekezdésével. Az üzemi tanáccsal történő konzultációt felróható módon elmulasztotta, szóban és írásban olyan tartalmú tájékoztatást közölt, amely az helységi telephelyen foglalkoztatott munkavállalók, köztük a felperes további foglalkoztatására vonatkozott. A felperes esetében az ígért személyes egyeztetés elmaradt. Az alperes ismerte az átvétellel érintett szervezeti egység létszámát, a munkaköröket. A felperes munkakörét megszüntette, azonban nem biztosított számára lehetőséget más munkakör ellátására, holott a felmondás időszakában meghirdetett raktári csoportvezetői munkakör a felperes képzettségének, gyakorlatának megfelelt. Az elsőfokú bíróság az előbbi körülményeket összességében értékelve helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes által kibocsátott felmondás jogellenes.

[54] Az ítéltábla a fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését – annak helyes indokaira tekintettel – a Pp. 383. § (2) bekezdése alkalmazásával helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[55] A felperes a fellebbezési eljárásban a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdése alapján számította fel a perköltségét, 44.450 forint + 120.000 forint + 70.000 forint + 31.750 forint, azaz összesen 266.200 forintban feltüntetve az egyes eljárási cselekményeket. A másodfokú bíróság a Pp. 81. §-a és 83. §-a alapján a költségfelszámításnak megfelelően határozta meg az pereszes alperes által fizetendő másodfokú perköltséget.

[56] Az elsőfokú bíróság a pereszes alperest a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.155/2022/10. számú határozatában megjelölt fellebbezési illeték megfizetésére is kötelezte, ezért jelen fellebbezési eljárásban a fellebbezési illeték megfizetéséről az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 51. § (1) bekezdése alapján nem kellett rendelkezni.

[57] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2023. szeptember 19.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró

