



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.131/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Kása Borbála Ügyvédi Iroda (Cím4, ügyintéző: dr. Kása Borbála ügyvéd) által képviselt **Felperes** (Cím2) felperesnek – a Bimbó Ügyvédi Iroda (Cím5, ügyintéző: dr. Bimbó Róbert ügyvéd) által képviselt **alperes** (Cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és kártérítés megfizetése iránt indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 28.M.70.605/2020/59. sorszámú – és 61. sorszám alatt kijavított – ítélete ellen az alperes által 60. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 30.000 (harmincezer) forint másodfokú perköltséget, és az államnak külön felhívásra 176.479 (egyszázhetvenhatezer-négyszázhetvenkilenc) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. február 25-én hozott 28.M.70.605/2020/59. számú – és 61. sorszám alatt kijavított – ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2.205.984 forintot elmaradt jövedelem címén, és 335.400 forint perköltséget. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 94.600 forint perköltség megfizetésére az alperes javára, illetve az alperest 132.185 forint eljárás illeték viselésére, és akként rendelkezett, hogy a fennmaradó 37.283 forint eljárási illetéket az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2017. július 14-től állt munkaviszonyban az alperessel tehergépkocsivezető munkakörben.

[3] A Megyei Kormányhivatal /2021. számú határozata értelmében a járműnyilvántartásban 2021. március 9-én az alperes üzemben tartásában 2020. február 1-jén 65 darab, míg 2020. március 31-én 57 darab jármű szerepelt.

[4] Az alperes a 2020. május 21-én kelt és 2020. május 28-án közölt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint „Munkáltató működési körében olyan pénzügyi és gazdasági helyzet állt elő, hogy munkavállalót nem tudja tovább foglalkoztatni. Munkaadó kizárólag áruszállítási tevékenységet végez, így nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatnak megfelelő másik munkakör, ezért más munkakör munkavállalónak felajánlani nem tud.”

[5] A kereseti kérelmet részben találta alaposnak, melyben a felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt elmaradt jövedelemként igényelt 2.205.984 forint kártérítés, 184.146 forint végkielégítés és 434.338 forint elmaradt munkabér megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (1), (2) bekezdésére, 51. § (1) bekezdésére, 65. § (1) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdésére, 77. § (1)-(3) bekezdésére, 82. § (1), (2) bekezdésére, 169. § (1) bekezdésére, 42. § (2) bekezdésére alapította.

[6] A felmondás indokai jogszerűségének vizsgálata körében megállapította, hogy az alperes okirattal bizonyította azon tényállítását, hogy a pandémiás helyzetre tekintettel több vontató forgalomból történő kivonásával járműkapacitását csökkentette. Mindezekből okszerűen következik a tehergépkocsivezetők számának csökkentésére vonatkozó intézkedés is, mivel köztudomású tényként fogadta el, hogy a nemzetközi fuvarozással, szállítmányozással foglalkozó szolgáltatásokra negatív hatással bírt a covid járvány a perrel érintett időszakban.

[7] Hangsúlyozta, hogy a felmondás gazdasági megalapozottságát nem vizsgálhatta, mivel a munkaügyi jogvita keretein kívül esik a jogbiztonság követelményéből fakadóan a munkáltatói intézkedések célszerűségének és annak tisztázása, hogy miért az érintett munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre. Rámutatott ugyanakkor, hogy az indokok valósága és okszerűsége vizsgálata körébe tartozik az átszervezés tényleges megtörténtének igazolása. Amennyiben a folyamat során hasonló munkakörű munkavállaló kerül alkalmazásra, mint a felmondással érintett munkavállaló, akkor a bíróságnak különös gondnal kell vizsgálni az átszervezés valóságát. A NAV adatközlése alapján megállapította, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetését megelőzően, 2020. május 18-án az alperes két, majd 2020. május 28-án újabb, a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállalót vett fel. 2020. június 23-ig további 7, szintén a felperessel azonos munkakört betöltő

munkavállalóval létesített munkaviszonyt. Mindezek alapján megállapította, hogy a felmondásban hivatkozott, az alperes által elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés jogellenes, mivel az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem bizonyította, hogy a felperes munkakörére a felmondás indoka kihatott. Ezt cáfolta az a körülmény, hogy az alperes a felmondással egyidejűleg a felperessel azonos munkakörben, új munkavállalókat huzamos ideig foglalkoztatott.

[8] Kiemelte, az a körülmény, hogy az alperes más, általa korábban alkalmazott munkavállalókkal utóbb milyen indok alapján létesített újból munkaviszonyt a perbeli munkaviszony megszüntetésével egyidejűleg, az indokok valósága és okszerűsége szempontjából nem releváns. Kizárólag azt kellett értékelni, hogy a felmondás időpontját közvetlenül megelőzően, illetve azt követően is alkalmazott az alperes azonos munkakörű új munkavállalókat. A jogszerűség vizsgálata során az átszervezést megelőző és az azt követő időszak együttes vizsgálatával lehetett e körben állást foglalni. Ettől ellentétes eljárás ugyanis visszaélésekre adhatna alapot a munkáltató számára, ily módon létszámleépítéssel megszüntetve a „nem kívánatos” munkavállalók munkaviszonyát. Ezért a felperes kárenyhítési kötelezettsége körében kifejtett tevékenységét értékelve marasztalta az alperest a jogellenes jogviszony megszüntetése miatti jogkövetkezményként az elmaradt munkabér címén előterjesztett kártérítés körében.

[9] Elutasította a felperes keresetét a végkielégítésre való jogosultság kapcsán, figyelemmel arra, hogy a felperes munkaviszonyának időtartama nem érte el az Mt.-ben előírt három éves időtartamot.

[10] A felperes 2018. szeptember és 2020. március közötti időszakra előterjesztett munkabérkülönbözlet megfizetése iránti kérelmét megalapozatlannak találta. A felperes a bérjegyzékeken aláírásával igazolta, hogy az ott feltüntetett összeget és a bérjegyzéket is átvette, kizárólag arra hivatkozott, hogy ezen okiratok alapján nem volt teljesen egyértelmű számára, hogy milyen összegű nettó kifizetést ismert el a papírok aláírásával. Megállapította, hogy a bérjegyzéken szereplő összegek ugyan nem egyeztek a banki átutalások összegeivel, azonban a felek egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy készpénzes kifizetést is teljesített az alperes. A Kúria Mfv.I.10.196/2015. számú ügyben hozott döntésére utalva kiemelte, hogy a felperes nem igazolta, hogy az aláírásával elismert összegek kifizetése nem történt meg, a bizonyítás sikertelenségére figyelemmel a kereseti kérelmet e körben is elutasította.

[11] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512. § (2) bekezdése alapján 2.824.468 forintban állapította meg. A felek által felszámított perköltségről a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel határozott a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése, illetve 3. § (6) bekezdése alapján, feltüntetve a mérlegelés szempontjait. Az illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján állapította meg. A 78 %-ban pervesztes alperest a pervesztes rész vonatkozásában kötelezte annak viselésére, míg a felperes oldalán a

pervesztesség okán felmerülő eljárási illeték viseléséről a munkavállalói költségkedvezményre való jogosultság alapján határozott ügy, hogy azt az állam viseli.

Az alperes fellebbezése

[12] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását, másodlagosan hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte, első- és másodfokú perköltsége megfizetése mellett.

[13] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság iratellenes megállapításokat tett, illetve a tényállást részben hiányosan, részben hibásan állapította meg, ítélete megsértette az Mt. 65. §, 66. § és a 82. §-ában foglaltakat, egyben túlterjeszkedett a jogvitában vizsgálható kereteken, melyet a BH2001.341 és BH2002.374 számú, valamint a Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.800/2007/5. számú határozatában foglalt bírósági gyakorlat rögzített. Ezek értelmében ugyanis a munkaszervezési kérdések felmondás alapjául szolgáló célszerűtlen vagy gazdaságtalan volta a munkaügyi jogvita keretén kívül esik. Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság anyagi és eljárásjogi jogszabálysértései az ügy érdemi eldöntését alapvetően befolyásolták, amely jogsértés a másodfokú eljárásban már nem orvosolható.

[14] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság csak a felperes munkaviszonyának megszüntetése időpontjáig vehette volna figyelembe a munkavállalói létszám alakulását, és a felperes munkaviszonyát érintő körülményeket. A jövőbeli adatok ugyanis értelemszerűen nem állhattak rendelkezésre a jogviszony megszüntetésekor, és azt sem lehetett előre tudni, hogy az üzletileg megalapozottnak, célszerűnek bizonyulnak-e hetekkel, hónapokkal később a döntések, és ezek korrekciójával bizonyos munkavállalókat később vissza kell-e venni. Ezzel ellentétes döntés a jogállamiság és a jogbiztonság követelményét sérti.

[15] Ugyanakkor az elsőfokú bíróság nem rendszerszinten tekintett a rendelkezésre álló adatokra. Nem vitatva, hogy a felperes munkaviszonyát megelőzően két korábbi munkavállalót visszavett, azonban azt hangsúlyozta, hogy a munkáltatónál valóban átszervezés történt, amely többek között a felperes munkakörének megszüntetésével járt. 2020 márciusában három, áprilisban egy, míg májusban öt munkavállaló távozott, és csak két munkavállalót vett vissza. Rajtuk kívül a releváns időszakban más munkavállaló nem került alkalmazásra, így az összes változás a felmondás közléséig az volt, hogy hét munkavállalóval csökkent a járművezetők létszáma. Mindezt a NAV által megküldött kimutatás is alátámasztotta.

[16] Az elsőfokú bíróság ítélete ezért a Pp. 263. §-ába ütközik, annak tényszerű megállapításából, hogy a felperessel együtt hét fővel csökkent a járművezetők száma a releváns időszakban, tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltatónál nem történt

olyan átszervezés, amely a felperesi munkaviszony megszüntetését eredményezte volna. A létszámadatok önmagában igazolják azt, hogy a felmondás jogszerű, az indokolás valós, világos és okszerű volt, ezért a kereset elutasítása indokolt a jogviszony jogellenes megszüntetése kapcsán is.

[17] Az elsőfokú bíróság akaratlanul is döntése tárgyává tette a lezajlott átszervezés gazdasági, szervezeti racionalitását, célszerűségét, amikor abban a körben is döntést hozott, hogy a két visszavett munkavállalót milyen célból és milyen feladatkörre alkalmazta ismét a munkáltató, mindez azonban az említett bírói gyakorlattal ellentétes. Ugyanakkor azt is hangsúlyozta, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőzően nem vett fel a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállalót. A felperes külföldi, míg a két visszavett munkavállaló belföldi fuvarokat bonyolított le. Ezért amennyiben az elsőfokú bíróság e körülményekre kívánta alapozni a döntését, a tényállás további felderítésére lett volna szükség.

[18] E körben releváns tényként előadta, hogy a járművezetők munkaszervezési szempontból a munkáltatónál három csoportba oszthatóak. Az elsőbe tartozott a felperes, amely az autógazdák csoportja, akik tipikusan nemzetközi fuvarokat lebonyolítva egyedül dolgoztak egy-egy meghatározott járművön. E területet érintette az a körülmény, hogy munkaeszközöket vont ki a forgalomból, köztük a felperes vontatóját is 2020. április 14-én, ezáltal a felperes munkaköréhez kapcsolódó munkaeszköz megszűnt. A második csoportba a csapatban dolgozó járművezetők tartoznak, akik saját döntésük és egyezségük alapján hárman üzemeltetnek egy meghatározott vontatót és az autógazda feladatokat hárman látják el. Ebből következően egy ilyen csapatban dolgozó munkavállalót csak akkor lehet felvenni, ha éppen az egyik csapatban üresedés van. A harmadik csoport a beugrók csoportja, akik kizárólag más járművezetők helyettesítésére kerülnek foglalkoztatásra. Ennek a csoportnak a létszámát minden körülmények között a lehető legalacsonyabb szinten kívánja tartani a munkáltató. A két visszavett járművezető ebbe a csoportba került.

[19] Az elsőfokú bíróság nem adott tájékoztatást arról, hogy a töretlen bírói gyakorlattól el kíván térni, és a lezajlott átszervezés mögött álló üzletszerkezési döntéseket is vizsgálni kívánja, ezért a járművezetők tagolására vonatkozó tényállításait korábban nem volt módja előterjeszteni és bizonyítási indítványokat megjelölni. Jelen eljárásban a tényállás felderítésének elmaradása a Pp. 373. § (2) bekezdés b) pontja alapján nem orvosolható, ezért a Pp. 381. §-a alapján a fellebbezéssel támadott ítélet hatályon kívül helyezése indokolt, amennyiben az elsődleges fellebbezési kérelem nem teljesíthető.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[20] A felperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.

[21] Kiemelte, hogy az alperes nem jelölte meg, hogy az elsőfokú ítélet felülbírálatát a Pp. mely szakasza alapján kéri. Elsődleges álláspontja szerint a fellebbezés nem felel meg a Pp. 370. § (1) bekezdésében és 371. § (1) bekezdésében foglaltaknak, érdemi elbírálásra nem alkalmas, így a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet helybenhagyására vonatkozó döntés hozható.

[22] Az alperes érvelése szerint az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 263. §-ában foglalt, a szabad bizonyításra vonatkozó szabályait, azonban a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltak egybevetésével megállapítható, hogy nem létezik az alperes által hivatkozott azon korlát, melyet az alperes a Pp. Kommentárra hivatkozva adott elő. A bizonyítási eljárás során az elsőfokú bíróságot a felek bizonyítási indítványai kötötték, hivatalbóli bizonyításnak a perben nem volt helye. A fél előadását a bizonyítékoknak kell alátámasztania, az alperesi bizonyítási indítványok és bizonyítékok alkalmatlansága, hiányossága, az ezekből levont bírói következtetések és ítéletbeli ténymegállapítások nem az elsőfokú bíróság jogsértését, hanem az alperes eljárásának hiányosságait jelentik. A bizonyítás sikertelenségének jogkövetkezményeit a perben az alperesnek kell viselnie, a perjogi kötelezettségek megszegése nem szolgálhat az elsőfokú ítélet felülvizsgálatának alapjául.

[23] A BH2002.374. számú eseti döntés jelen ügyben nem alkalmazható, mivel ott a munkakör megszűnésére vonatkozó indokot a felmondás tartalmazta, ellentétben a perbeli felmondással. Az alperes egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a kapacitás csökkenése miatt létszámot, és nem munkakört szüntetett meg. A BH2001.341. számú határozat az MK 95. számú állásfoglalásra utal, mely értelmében nincs helye új felmondási ok bizonyításának, amely közlése a felmondásban nem történt meg. Mindezek okán a munkakör megszűnését a felmondásban történő hivatkozás hiányában nem lehetett és nem is kellett vizsgálni.

[24] A felmondás indokaként előadottak vizsgálatánál az alperesi társaság működését és annak a foglalkoztatására gyakorolt hatását kellett vizsgálni. Mindez nem jelentette az alperesi döntés célszerűségi vagy gazdaságossági szempontú vizsgálatát. Ilyet az elsőfokú bíróság nem is végzett. A per tárgyát az képezte, hogy az alperesi döntések a munkaviszonyára, munkavégzésére kihatással voltak-e olyan mértékben, hogy az ok-okozati összefüggés megállapítható a munkaviszonya megszüntetése és a döntés között. Az elsőfokú bíróság ezt a vizsgálatot lefolytatta és helyesen állapította meg, hogy a felmondás indoka nem volt valós és okszerű. Az alperes nem támasztotta alá, hogy tevékenysége nagyrészt nemzetközi szállítmányozás, arra bizonyítékok és bizonyítási indítvány nélkül hivatkozott. Azt sem igazolta az alperes, hogy a covid-19 járvány a tevékenységére negatív hatást gyakorolt, a bizonyítékok és a hivatkozások azt igazolták, hogy a járvány ellenére bevétele nőtt. Hangsúlyozta továbbá, hogy minden más munkavállalónak közös megegyezéssel szűnt meg a munkaviszonya vagy csökkent a munkaideje. A forgalomból kivont járművek mellett az új járművek megvásárlását, lízingelését sem igazolta az alperes. Önmagában néhány jármű forgalomból történő kivonása a munkaviszony megszüntetéseket még okszerűen nem igazolja, sőt az alperes új munkavállalókat vett fel, a felmondás közlését közvetlenül megelőzően kettőt, azt követően a felmondás ideje alatt hetet, így az alperes saját

nyilatkozatát éppen az cáfolja meg, hogy a járművek forgalomból való kivonása ellenére kilenc új munkavállalónak tudott munkát adni. Az alperes fellebbezésben olyan új tényállítást tett, miszerint 2020 márciusa és májusa között hét munkavállaló távozott a munkáltatótól, ezen állításának alátámasztására bizonyítékot egyébként sem csatolt. Az állítások és a rendelkezésre álló bizonyítékok közötti ellentmondásokat az alperes semmilyen módon nem oldotta fel, az pedig, hogy bizonyos munkavállalókat saját állítása szerint is vissza kellett venni, megalapozatlan, pillanatnyi helyzet alapján hozott döntést támasztja alá. A foglalkoztatott munkavállalók munkaszervezési szempontú csoportba sorolására az alperesnek az elsőfokú eljárásban is lehetősége lett volna nyilatkozni. Mindezek miatt a fellebbezési eljárásban a Pp. 373. § (2) bekezdése szerinti feltételek nem álltak fenn, ezért az utólagos bizonyítás a másodfokú eljárásban már nem megengedett.

A másodfokú bíróság ítélete és annak jogi indokai

[25] A fellebbezés nem alapos.

[26] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. §-a alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. A fellebbezés kizárólag a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében hozott döntést érintette, így a felülbírálat tárgyát nem képezte az elmaradt munkabér és a végkielégítés körében született, a keresetet elutasító döntés.

[27] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat a bírói gyakorlatnak és az irányadó jogszabályoknak megfelelően értékelte, és azokból helytálló következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott.

[28] Tévesen kifogásolta az alperes a fellebbezésében a bizonyítási eljárás szabályainak megsértését. A Pp. 265. § (1) bekezdése szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el. A bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. A Pp. 522. § (2) bekezdése értelmében, ha az anyagi jogi jogszabályok e törvény rendelkezéseitől eltérően határozzák meg a bizonyítási érdek tartalmát, az az anyagi jogszabályok szerint alakul. Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntethető felmondással, a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[29] Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében a Pp. 237. §-a alapján helyesen tájékoztatta a feleket arról, hogy a perben az alperes érdekkörébe tartozott annak bizonyítása, hogy a felmondás indoka valós és okszerű is, azaz az alperes megrendelése, tevékenysége csökkent, a gépkocsik egy részének forgalomból történő kivonásából okszerűen

következett az, hogy a felperest nem tudta tovább foglalkoztatni (27.M.70.605/2020/9. számú jegyzőkönyv 5. oldala). Mindez megfelel az MK 95. számú állásfoglalás I. a) pontjában foglaltaknak is.

[30] Az alperes a felmondásban a gazdasági helyzetre figyelemmel a megrendelések számának csökkenésére hivatkozott, amely a gépjárművek egy részének forgalomból történő kivonását, és ezáltal a felperes foglalkoztatásában felmerülő akadályként a munkaviszony megszüntetését eredményezte. Ezt az indokot az alperes törvényes képviselője akként konkretizálta, hogy a felmondás alapjául létszámcsökkentés szolgált, mint a munkáltató működésében rejlő indok (28.M.70.605/2020/20. számú jegyzőkönyv 3. oldala).

[31] Az elsőfokú bíróság helyesen utalt arra, hogy a létszámcsökkentés esetén az intézkedés gazdaságossága, célszerűsége a bírói gyakorlat értelmében nem volt értékelhető (BH2001. 341.). A fellebbezési kérelem is helyesen hivatkozott arra, hogy a felmondás indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. A létszámcsökkentési indok valósága és okszerűsége szempontjából azonban nem elég csupán az érintett munkavállaló munkaviszonya megszűnését figyelembe venni, ahogy arra a Kúria is rámutatott az Mfv.II.10.474/2006/3. számú döntésében, hiszen az minden esetben csökkenést eredményez. Nem hagyható ezért figyelmen kívül a felmondás közlését megelőző, illetve követő időszakban bekövetkezett munkaerőmozgás, különösen a felmondási indok okszerűsége megítélésénél.

[32] Mindez tehát azt jelenti, hogy a bíróság a munkáltatói intézkedés jogszerűsége körében vizsgálhatja azt a körülményt, hogy a létszámleépítés mennyiben érintette a gépjárművezető munkakört betöltőket, így a felperest. Önmagában az a tény, hogy a gépjárművontatók száma hét darabbal csökkent, nem bizonyítja azt, hogy ezzel arányosan a tehergépkocsivezetők létszámának csökkentése is indokolt volt, ezért e körben a másodfokú bíróság pontosítja az elsőfokú bíróság indokolását. Az alperes maga adta elő, hogy a szakmában nagy a fluktuáció, évente 20-30 munkavállaló cserélődni szokott (27.M.70.605/2020/9. számú jegyzőkönyv 3. oldala). Állítása szerint a felperes jogviszonyának megszüntetése előtt 8 főnek közös megegyezéssel, míg a felperesnek munkáltatói felmondással szűnt meg a munkaviszonya, ugyanakkor az sem vitatott, hogy a felperessel közölt felmondást megelőzően három nappal az alperes két munkavállalóval a felperes által betöltött azonos munkakörre létesített munkaviszonyt. Továbbá a felperesi felmondás közlését követően, a felperes felmondási ideje alatt további nyolc munkavállalóval kötött munkaszerződést, szintén gépjárművezető munkakör betöltésére az alperes.

[33] Az a körülmény, hogy az alperes utóbb korábban már foglalkoztatott munkavállalókkal újból munkaviszonyt létesített és állítása szerint helyezett vissza eredeti munkakörükbe, nem támasztja alá a felperesre kiható létszámcsökkentés tényleges megvalósulását. A Kúria Mfv.II.10.107/2021/7. számú döntése értelmében mindez éppen azt igazolja, hogy volt továbbra is betölthető álláshely, amelyen tehergépkocsivezetők foglalkoztathatóak voltak. Ennek hiányában nem lett volna mód újabb, vagy akár már korábban foglalkoztatott munkavállalók felvételére és új jogviszonyok létesítésére sem. Ezért

alappal nem hivatkozhat az alperes arra, hogy a létszámcsökkentés okszerű indoka lehet a felperes munkaviszonya megszüntetésének, ha a felmondásról hozott döntését megelőzően néhány napon belül a felperesével azonos munkakörben két új munkavállalót is alkalmazott. E tény értékelésekor annak nincs relevanciája, hogy az alperes a korábbi munkavállalóit milyen megfontolásból, szociális, vagy anyagi helyzetüket értékelve „vette vissza”.

[34] Fentiekre figyelemmel az alperes esetében a felperessel közölt felmondás okszerűsége nem nyert bizonyítást, az, hogy a létszámcsökkentés kihatott a felperesi jogviszonyra. Ezért a létszámcsökkentési indok okszerűtlenségére tekintettel a felmondás jogellenességét érdemben helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság.

[35] Az alperes a munkaszempontú szervezési kérdésekre vonatkozó tényállításait és esetleges bizonyítási indítványait már az elsőfokú eljárásban előadhatta volna, így a másodfokú eljárásban tett hivatkozásai a Pp. 373. § (2) bekezdésében foglalt követelményeknek nem feleltek meg. Az elsőfokú bíróság nem tért el a bírói gyakorlattól, az átszervezés mögött álló üzletszervezési döntéseket, azok célszerűségét, gazdaságosságát nem vizsgálta, kizárólag a felmondásban megjelölt indok valóságát és okszerűségét, ezért e körben anyagi jogi pervezetést sem kellett tennie az elsőfokú bíróságnak, eljárási szabálysértés a részéről nem állapítható meg. Mindezek alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének alapjául szolgáló, a Pp. 381. §-a szerinti ok sem állt fenn.

[36] Fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság a felmondás jogellenessége és jogkövetkezménye körében, összecszerűségében nem vitatott kereseti kérelemnek megfelelően helytállóan marasztalta az alperest, ezért az érdemben helyes elsőfokú döntést a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[37] A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező alperest a felperes másodfokú perköltségének viselésére a Pp. 81. § (1) bekezdése szerint felszámítottak figyelembevételével a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése szerint.

[38] A pervesztes alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles az Itv. 46. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési eljárási illeték viselésére.

[39] A másodfokú bíróság a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2022. június 28.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró