



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.120/2023/6.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Dzsula Marianna bíró
Dr. Pataki Árpád bíró
Véghné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

felperes (cím1)

A felperes képviselője:

Bajusz & Demeter Ügyvédi Iroda
cím2
ügyintéző: Dr. Demeter Andrea ügyvéd

Az alperes:

alperes (cím3)

Az alperes képviselője:

Lakner Ügyvédi Iroda
cím4
ügyintéző: dr. Lakner Krisztina ügyvéd

A per tárgya:

jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

felperes

A csatlakozó felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.073/2023/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.327/2022/11.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.073/2023/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.
Az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmét visszautasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 114.300 (száztizennégyezer-háromszáz) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 362.560 (háromszázhatvankettőezer-ötszázhatvan) forint felülvizsgálati eljárási illeték a Magyar Állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2005. december 12-től pénzügyi és vevőszolgálati asszisztens munkakörben állt az áttadóval munkaviszonyban. Munkavégzésének helye az áttadó munkáltató helysége telephelye volt.

[2] Az alperes és az áttadó 2019. áprilistól ún. open-book keretében működtek együtt, amelynek alapján az áttadó munkáltató által végzett logisztikai tevékenységhez kapcsolódó valamennyi költség – így a személyzeti költség is – az alperest terhelte. Az áttadó munkáltató havonta jelentést küldött az alperesnek, mellékelve a munkavállalók létszámát és munkakörét is.

[3] A 2019. december 30-án megkötött logisztikai szolgáltatási szerződésben – a szerződés megszűnése esetére - az áttadó munkáltató vállalta a raktár teljesen szervezett működésének az alperes részére történő áttadását, az alperes pedig azt, hogy áttveszi a szolgáltató azon munkavállalóit, akik a raktárban történő szolgáltatások nyújtásában közvetlenül részt vesznek. Az áttadó munkáltató tájékoztatta az alperest, hogy a jogutódlással 61 irodai alkalmazott és kb. 200 fizikai munkavállaló érintett.

[4] 2000. január 1-jén az áttadó munkáltató és az alperes képviselői közös tájékoztatón jelentették be az helysége telephelyen dolgozók részére, hogy az alperes a munkáltató személyében bekövetkezett változásra figyelemmel 2020. április 6-án áttveszi az áttadó munkáltató munkavállalóit. A telephelyen több közös plakátokat helyeztek ki, amelyben a 2020. április 6-i jogutódlás mellett arról is tájékoztatták a munkavállalókat, hogy az alperes

jogutólás keretében pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára és február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részleteiről.

[5] Az átdó munkáltató és az alperes 2020 januárjában egyes munkavállalókról külön-külön is egyeztettek és megállapodtak abban, hogy a felperes és személy1 az átdó munkáltató munkavállalói maradhatnak. Az átdó munkáltató ennek keretében a felperes részére a cím5 szám alatti fióktelepén pénzügyi munkakört ajánlott fel, ezt azonban a felperes visszautasította, mert a munkáltató személyében bekövetkező változást követően az helység1 telephelyen szeretett volna maradni. Az átdó munkáltató HR vezetője tájékoztatta az alperest arról, hogy a felperes nem fogadta el az átdó munkáltató ajánlatát, a jogutódlást választotta.

[6] 2000. februárban az alperes részéről a HR generalista, valamint a kontrolling és adminisztrációs csoportvezető beszélgetést folytatott a felperessel a munkáltató személyében bekövetkező változásról. Az elbeszélgetés keretében kérdéseket tettek fel a felperes munkaköri feladatairól, majd az alperes képviselői közölték, hogy a logisztikán nincs beszerzés, a beszerzési csapat a helység2 központban van. A felperes részére konkrét munkakör felajánlás nem történt. A felperes úgy nyilatkozott, hogy helység3 lakik, nincs jogosítványa, távol van tőle a helység2 központ, ezért nem szeretne ott dolgozni. Arra a kérdésre, hogy a helység4 áruházban dolgozna-e, szintén azt válaszolta, hogy az helység1 telephelyen szeretne maradni.

[7] Az alperes 2020. április 2-án a helység2 központban beszerzési kontrolling asszisztens munkakörre álláshirdetést adott fel.

[8] A munkáltató személyében bekövetkezett változás napján, 2020. április 6-án az alperes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint az alperes az helység1 telephelyen átszervezést hajtott végre és megszüntette a pénzügyi asszisztens munkakört.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[9] A felperes a keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként elsődlegesen 3.625.681 forint elmaradt jövedelemből származó kártérítés és kamatai, másodlagosan 810.000 forint kompenzációs káratáány és kamatai, továbbá 540.000 forint végkielégítés különbözet és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[10] Nem vitatta az átszervezés megtörténtét, de álláspontja szerint az alperes a felmondással kivonta magát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 36. §-ának alkalmazása alól azzal, hogy nem kereste a továbbfoglalkoztatás lehetőségét. Sérelmezte, hogy a lefolytatott egyeztetések során az alperes nem jelezte az átdó munkáltatónak, hogy nem fog tudni a felperes részére pozíciót ajánlani. Ha ezt időben és megfelelően kommunikálja és jelzi a felperesnek vagy az átdó munkáltatónak, a felperes jogviszonya az átdó munkáltatónál folytatódott volna. Az okszerűtlenség körében azzal is érvelt, hogy az alperesnél volt más olyan munkakör, amelyben az ellátandó feladatok a korábbi munkakörében ellátott feladatoknak teljesen megfeleltek. Utalt arra, hogy az alperes a felmondást követően beszerzési kontrolling asszisztens munkakörre tett közzé álláshirdetést a társaság helység2 székhelyén. További érvelése szerint az alperes az Mt. 265. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat megsértve nem folytatta le a konzultációt az üzemi tanáccsal és a felmondása megsértette az általános magatartási követelményeket is.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a jogutódlás miatt, hanem azért került sor, mert az alperes átszervezést hajtott végre, amelynek keretében a felperes munkakörét megszüntette.

A Tanács a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvének (a továbbiakban: irányelv) 1. cikk b) pontja a jogutódlás céljaként a gazdasági tevékenység folytatását és nem a munkavállalók továbbfoglalkoztatását írja elő. Nem értett egyet a felperes alapelvek megsértésére hivatkozó érvelésével sem. Nem vitatta, hogy az üzemi tanáccsal a szükséges konzultáció lefolytatására nem került sor, ugyanakkor ennek elmulasztása miatt csak az üzemi tanács élhetett volna jogorvoslattal az Mt. 289. § (1) bekezdésében foglaltak szerint, erre azonban nem került sor.

[12] A Budapest Környéki Törvényszék a határozat1 számú ítéletével kötelezte az alperest végkielégítés-különbözet és kamatai megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[13] A Fővárosi Ítéltábla határozat2 számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a végkielégítés-különbözet tekintetében helybenhagyta, a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei, az ezzel összefüggő perköltség és illeték tekintetében hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat meghozatalára utasította.

Az első- és másodfokú ítélet

[14] A Budapest Környéki Törvényszék a 33.M.70.327/2022/11. számú ítéletével kötelezte az alperest 3.625.681 forint elmaradt jövedelemből származó kártérítés és ezen összeg 2020. április 12-től számított késedelmi kamata megfizetésére. Kötelezte az alperest 1.269.472 forint perköltség, valamint 507.472 forint eljárási illeték megfizetésére.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató intézkedése tételes jogszabályba nem ütközött, ezért azt vizsgálta, hogy a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) 3. pontjára figyelemmel megállapítható-e a felmondás általános magatartási követelményekbe – az együttműködési kötelezettségbe, valamint a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményébe – ütközése.

[16] Megállapította, hogy az Mt. 265. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettség alapján az átadó munkáltatónál – az alperes által is tudottan - 2017 októberétől működő üzemi tanácsot a munkáltató személyében bekövetkezendő változásról az átadónak az átvevővel közösen kellett volna tájékoztatnia. A tájékoztatás tervezetét az átadó elkészítette, de az alperes által javított, az üzemi tanácsnak szóló tájékoztatót az alperes HR vezetője nem írta alá, így a folyamat megakadt. Kiemelte, hogy az irányelv 7. cikk (1)-(2) bekezdése, valamint az Mt. 265. §-a alapján a tájékoztatás és a konzultáció célja a munkavállalókat érintő hátrányos jogkövetkezmények elkerülése és megállapodás megkötése. Annak, hogy az alperes a szakszervezettel egyeztetetést folytatott, továbbá a tájékoztatás és konzultáció elmaradása miatt az üzemi tanács nem fordult bírósághoz, nem tulajdonított jelentőséget.

[17] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközött, hogy az alperes az átadóval közösen 2020. januárban arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a jogutódlás során az alperes valamennyi munkavállalóját átveszi, a kihelyezett plakátokon is ezt kommunikálta, azonban a felperesnek nem biztosított pozíciót. Szintén a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközött, valamint megsértette az Mt. 6.

§ (4) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettséget az alperes azzal, hogy az átadó munkáltató által felajánlott munkakör elutasításáról történő tudomásszerzését követően a felperessel történő konzultáció során nem tájékoztatta a felperest a munkaviszonya tervezett megszüntetéséről és ennek fényében a felajánlott munkalehetőség megfontolásáról. A felperes helytállóan hivatkozott arra, hogy az alperes az együttműködési kötelezettségét akkor is megszegte, amikor 2020. április 2-án a helység2 központban beszerzési kontrolling asszisztens munkakörbe álláshirdetést tett közzé anélkül, hogy e munkakört a felperesnek felajánlotta volna.

[18] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint az open-book rendszerből kifolyólag az alperesnek már a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontját megelőzően tudomása volt arról, hogy nem fog tudni pozíciót biztosítani a felperes részére, az irányelvben és az Mt.-ben is rögzített, az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettség céljával ellentétesen járt el, ezért felmondása az általános magatartási követelményekbe, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményébe ütközően jogellenes.

[19] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.073/2023/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 181.284 forint és áfa elsőfokú és 140.642 forint és áfa másodfokú perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a 217.541 forint eljárási és 249.931 forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

[20] A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában megállapította, hogy a felperes a fellebbezési eljárás során a felmondás valóságát és okszerűségét már nem vitatta, ezért az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében foglalt alapelvek mentén – figyelemmel a munkáltató személyében bekövetkező változást szabályozó irányelv és Mt. rendelkezésére – vizsgálta a felperes keresetét. Kifejtette, hogy az irányelv és az implementált nemzeti szabályozás célja a munkavállalók jogainak védelme, a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosítás nélküli folytatásának biztosítása a kedvezményezettnek annak megakadályozása érdekében, hogy az érintett munkavállalók pusztán az átruházás ténye miatt kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek. A másodfokú bíróság utalt arra, hogy a megelőző eljárás során kifejtettek szerint a továbbfoglalkoztatási kötelezettségről folytatott általános jellegű vita nem releváns, figyelemmel arra, hogy az átvevő munkáltatót a jogok és kötelezettségek átszállásával együtt az Mt. 51. § (1) bekezdés szerinti foglalkoztatási kötelezettség is terheli. Az irányelv 4. cikk (1) bekezdése szerint a vállalkozás, üzlet vagy ezek részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó, vagy a kedvezményezett általi elbocsájtására, ugyanakkor az irányelv nem tiltja, hogy az új munkáltató átszervezésre hivatkozással elbocsájtásokat eszközöljön, vagyis nem mindenáron kell fenntartani a munkaviszonyt. A munkavállalói jogok védelme körébe ugyanakkor beletartozik az is, hogy amennyiben lehetséges a hátrányos tervezett intézkedéseket elkerülni, ennek megvalósításáról egyeztetessenek, megállapodást kössenek. Ennek érdekében az irányelv és az Mt. szabályozza a munkavállalók képviselői, az átadó és átvevő munkáltató közötti tájékoztatást és konzultációt.

[21] A másodfokú bíróság kiemelte, hogy az irányelv célja – a munkaviszony folytatása – és az EUB gyakorlata alapján annak vizsgálata, hogy történt-e olyan szándékos vagy gondatlan intézkedés, amely arra irányult, hogy a munkavállalókat megfosszák azokról a jogoktól, amelyeket számukra az irányelv biztosít. Ezért lehetővé vált annak vizsgálata az általános magatartási követelmények körében, hogy az alperes megsértette az üzemi tanács irányában fennálló tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét függetlenül attól, hogy az üzemi tanács a jogszabálysértés megállapítása iránt nem fordult bírósághoz. A mulasztást nem önállóan és kizárólagosan, hanem az eset összes körülményeivel együtt mérlegelte.

[22] A másodfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján egyetértett az elsőfokú bírósággal abban, hogy az alperes megfelelő időben tudomást szerzett arról, miszerint a

jogelődnél üzemi tanács működött. Ezen üzemi tanáccsal konzultáció nem folyt és a tájékoztatás is az alperes magatartása miatt maradt el. Az alperes az átadó munkáltatóval közösen köteles lett volna konzultálni, az nélküle nem jöhetett létre, figyelemmel arra, hogy a tervezett intézkedésekről kizárólag neki volt tudomása, részvétele nélkül megállapodás sem jöhetett létre. E megállapodásnak pedig a hátrányos jogkövetkezmények elkerülésének módjára, eszközére is ki kellett volna terjedni, amelybe beleértendő az egyéni munkaviszony megszüntetése is.

[23] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a fellebbezésében alaptalanul hivatkozott arra, hogy a továbbfoglalkoztatási szándéka és ígérete a kommunikációjából nem következett. A becsatolt tájékoztató szerint ugyanis az alperes azt vállalta, hogy 2020. április 6-tól átveszi az helység1 logisztikai központ üzemeltetését és pozíciót biztosít minden érintett munkavállaló számára, továbbá február első hetétől folyamatosan mindenkit egyénileg tájékoztat ennek részletéről. A szavak általánosan elfogadott jelentése és az eset összes körülményei alapján tehát az alperes kifejezett ígéretet tett arra, hogy minden munkavállalót tovább foglalkoztat és minden munkavállalóval egyéni konzultációt folytat. Megállapította, hogy az alperes ezen, magára vállalt kötelezettségének eleget tett a felperes vonatkozásban, ugyanis az alperes nem minden áron való továbbfoglalkoztatást vállalt, és a tájékoztató azt sem foglalta magában, hogy mindenkit az helység1 telephelyen foglalkoztat tovább.

[24] A másodfokú bíróságnak a tanúvallomásokból és az avval egyező felperesi nyilatkozatból levont következtetése szerint a 2020. február 1-jei konzultáció során kiderült a felperes számára, hogy a munkaköre részét képező lényeges feladatok az helység1 telephelyen nem lesznek, azonban minden felajánlott másik álláslehetőséget, így a helység2 székhelyen, a helység4 és helység5 áruházban való foglalkoztatást is elutasította. Álláspontja szerint önmagában az, hogy konkrét pozíciót az alperes nem ajánlott fel, nem volt releváns, mert a felperes már a szóba jöhető munkavégzési helyeket is visszautasította.

[25] A másodfokú bíróság a felperes nyilatkozatának értékelésével arra a következtetésre jutott, hogy bár a lefolytatott konzultációkon nem hangzott el, hogy a helység1 telephelyen nem tudják tovább foglalkoztatni, ugyanakkor az átadó munkáltató ajánlatát a felperes már az alperessel történő konzultációt megelőzően visszautasította, vagyis az alperes nem tudta az átadó munkáltatót tájékoztatni a tervezett munkaviszony megszüntetéséről. Az alperes saját ígéretének megfelelően a továbbfoglalkoztatás érdekében lefolytatta a felperessel az egyéni tárgyalásokat, amelynek során arról is tájékoztatta a felperest, hogy az helység1 telephelyen a felperes munkaköri feladatai megszűnnek. A felperes ennek tudatában valamennyi felajánlott munkavégzési helyet visszautasította.

[26] A másodfokú bíróság nem értett egyet azzal, hogy az alperes megsértette a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét azzal, hogy egyértelműen nem közölte, amennyiben ezekkel a lehetőségekkel a felperes nem él, akkor munkaviszonyát megszünteti. Ilyen tájékoztatási kötelezettsége ugyanis a munkáltatónak nincs, a tárgyalási folyamat eredménytelenségének jogkövetkezményeiről nem köteles tájékoztatást adni. A felperes szintén nem tájékoztatta az alperest arról, hogy nyilatkozatát csak arra az esetre tartja fenn, ha az alperes a munkaviszonyát nem szünteti meg, annak megszüntetése esetén mégis elfogadná ezeket a munkahelyeket. A felek esetleges, nem kommunikált, titkos fenntartásai, rejtett indokai a tárgyalási folyamatban ugyanis jogilag értékelhetetlenek. Nem volt elvárható az alperestől, hogy teljesen egyértelműen közölje a munkaviszony megszüntetés szükségességét arra is figyelemmel, hogy a körülményekből kitűnt, hogy az helység1 telephelyen a felperest az eredeti munkakörben nem tudják foglalkoztatni. A felperes saját feltevései pedig nem voltak relevánsak.

[27] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alapvető magatartási követelmények megsértése, az eset összes körülményei alapján nem volt megállapítható. Az, hogy az alperes

elmulasztotta az üzemi tanáccsal való konzultációs és tájékoztatási kötelezettségét, önmagában az egyéni felmondás jogellenességét nem alapozta meg. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság ítélet megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

A felülvizsgálati kérelem, csatlakozó felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

[28] A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a felülvizsgálat engedélyezését, érdemben pedig a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalását, továbbá az első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezését kérte.

[29] Álláspontja szerint a jogerős ítélet az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésébe, az Mt. 36. § (1) bekezdésébe, az Mt. 38. § (1) és (2) bekezdésébe, az Mt. 265. §-ába, az irányelv rendelkezéseibe és a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő, továbbá eltér a Kúria Mfv.10.697/2016/1. számú és az Mfv.10.008/2018/3. számú precedensképes határozatától is.

[30] A felperes elsőleges hivatkozása szerint a másodfokú bíróság ítélete ellentétben áll a perben korábban meghozott 1.Mf.31.146/2022. számú határozatában foglaltakkal. A hatályon kívül helyező döntésében a másodfokú bíróság kifejezetten előírta az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvének vizsgálatát, továbbá annak bizonyítását, hogy az üzemi tanáccsal való konzultáció és tájékoztatás megtörtént-e. Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárás során az utasításoknak megfelelően a bizonyítást lefolytatta, a tényállást - a jogerős ítélet indokolása szerint - helyesen állapította meg.

[31] A másodfokú bíróság - az elsőfokú bíróság következtetésével egyezően - megállapította, hogy az alperes jogellenesen járt el, megsértette az Mt. 265. §-ában és az Mt. 6. §-ában rögzített törvényi kötelezettségét avval, hogy az üzemi tanáccsal konzultációt nem folytatott, ennek ellenére az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

[32] A másodfokú bíróság Mt. 265. §-ába ütköző ítélete „jogszerűvé teszi” azt az alperesi jogellenes magatartást, hogy az Mt. vonatkozó rendelkezéseit figyelmen kívül hagyva az átadó munkáltatót és az üzemi tanácsot megkerülve folytatott egyéni tájékoztató beszélgetést a jogutódlással érintett munkavállalókkal, akiknek semmiféle ráhatásuk és jogosultságuk nem volt arra, hogy adott esetben érdekeiket megvédjék. A jogutódlás napjáig nem is merült fel, hogy alperes olyan munkáltatói intézkedést kezdeményezne, amely a munkavállalók munkaviszonyát hátrányosan érintené.

[33] A felperes azt is kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság ítéletében nem értékelte az Mt. 299. § j) pont alapján irányadó, az irányelv 7. cikk (1) bekezdésében foglalt azon rendelkezését, mely szerint az alperes megfelelő időben, még azt megelőzően köteles tájékoztatási kötelezettségének eleget tenni, hogy a jogutódlás a munkavállalót közvetlenül érintené. Az irányelv rendelkezése alapján a munkavállaló nem kerülhet abba a helyzetbe, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás napján szembesül azzal, hogy alperes nem kívánja továbbfoglalkoztatni és a munkáltató felmondással megszünteti az évek óta fennálló munkaviszonyát. Az alperes jogellenes magatartását az sem mentesíti, hogy az üzemi tanács az Mt. 289. § (1) bekezdése alapján nem indított eljárást. A hatályos Mt. nem rögzít olyan szabályt, hogy felperes jogos igénye érvényesítése során a munkaügyi perében ne hivatkozhatna arra, hogy alperes jogszabálysértő módon járt el amennyiben megkerülte a törvényi rendelkezéseket és amely munkáltatói magatartás felperes jogát és jogos érdekét

sérti. Alperes magatartása egyértelműen az Mt. általános magatartási követelményeibe, különösen a 6. § (2) és (4) bekezdésébe ütközik.

[34] Az alperes az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt jóhiszemű és tisztességes joggyakorlást megsértve járt el, mivel kommunikációjából csak arra következtethetett, hogy garanciát vállal a jogutódlással érintett munkavállalók továbbfoglalkoztatására és biztos lehet abban, hogy a jogutódlás során az helységi telephelyen elhelyezésre kerül, azonban ennek ellenére a munkaviszonyát megszüntette. Az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás során a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételére kerül sor, amely a fennálló munkaviszonyokban nem jelent különösebb változást. A másodfokú bíróság a perbeli tényekkel ellentétesen és jogellenesen adott tágabb értelmezést az alperes munkavállalók felé közvetített kommunikációjának, mivel a jogutódlás 261 munkavállalót érintett és csak a felperessel folytatott egyeztetés alkalmával, esetlegesen merült fel az eltérő telephelyen történő foglalkoztatás, azonban erre vonatkozó konkrét nyilatkozat nem hangzott el. A másodfokú bíróság is megállapította, hogy az alperes joggyakorlása szemben áll azzal a korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott és ez sérti a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, ugyanakkor mégis arra a helytelen következtetésre jutott, hogy alperes eleget tett a magára vállalt kötelezettségének azzal, hogy a felperessel egy alkalommal egyéni beszélgetést folytatott. Mindez teljes mértékben ellentétben áll az ítéletben foglaltakkal, figyelemmel arra, hogy az alperes az általa kommunikáltak ellenére a jogutódlás során mégsem biztosított pozíciót a felperes részére.

[35] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a jóhiszeműség és tisztesség követelménye sérült azzal, hogy a felperes az alperes továbbfoglalkoztatásra vonatkozó ígéretében bízva utasította vissza az átdó munkáltató ajánlatát, a konzultáció során pedig az alperes nem tájékoztatta a munkaviszonya tervezett megszüntetéséről. Az alperesnek tudomása volt az átdó munkáltató állásajánlatáról, ennek ellenére nem jelezte a jogelődnek, hogy nem tudja elhelyezni a szervezetében, amely ellentétes az Mt. általános magatartási követelményeivel. A ténybeli levezetésből egyértelműen kiderül, hogy az átdó munkáltató állásfelajánlása és felperessel történő alperesi egyeztetés között csupán néhány nap tel el, amelyből az következik, hogy felperesnek nem is volt módja arra, hogy ténylegesen elgondolkozzon az átdó munkáltató ajánlatán, hiszen az alperes januári kommunikációjára figyelemmel nem fogadta el a felajánlott munkakört. Amennyiben tudomással bírt volna arról, hogy az alperes nem tartja meg az általa vállalt ígéretét – vagyis azt, hogy garanciát vállal valamennyi munkavállaló továbbfoglalkoztatására – elfogadta volna az átdó munkáltató ajánlatát. A 12. sorszámú jegyzőkönyvben tett nyilatkozatából, valamint személyi2 tanúvallomásából is megállapítható, hogy az alperessel folytatott beszélgetés során nem hangzott el, miszerint az helységi telephelyen nem tudják továbbfoglalkoztatni, így arról sem volt tudomása, hogy munkaviszonyát meg fogják szüntetni. A másodfokú bíróság ítélete e körben feltételezéseken alapul és a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütközően a bizonyítási eljárás adatainak téves értékelésén alapul.

[36] A másodfokú bíróság a megismételt eljárásra vonatkozó utasítása alapján lefolytatott bizonyítás adataival ellentétes következtetésre jutott annak megállapításával is, hogy a felperes a munkaköri feladatai megszűnésének tudatában utasította vissza a felajánlott munkavégzési helyet. A másodfokú bíróság az Mt. 6. § (4) bekezdését megsértve minősítette jogszerűnek azt az alperesi magatartást, hogy az alperes elhallgatta nemcsak a felperes, hanem az átdó munkáltató és az üzemi tanács előtt is a tervezett munkáltatói intézkedéseket, valamint azt, hogy a felperes munkaviszonyát meg kívánja szüntetni.

[37] A felperes érvelése szerint a Kúria Mfv.10.697/2016/1. számú határozata rámutatott arra, hogy alperest a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel továbbfoglalkoztatási kötelezettség terhelte és az Mt. általános magatartási követelményeinek

megfelelően kifejezetten keresnie kellett volna a jogviszony folytatásának lehetőségét. Azt is rögzíti a határozat, hogy a jogutód munkáltatónak megfelelő időben, még az átvétel időpontját megelőzően kellett egyértelmű és konkrét tájékoztatást adni, amelyet elmulasztott. Ellentétes a jogerős ítélet továbbá az Mfv.10.008/2018/3. számú precedensképes határozattal is, amelyben a Kúria rámutatott arra, hogy az irányelv 3. preambulum bekezdéséből kitűnően az uniós jogszabály és így az Mt. 36. §-ának célja éppen az, hogy a jogszabályban meghatározott feltételek megvalósulása esetén a munkavállalók munkajogi védelemben részesüljenek, így a jogviszonyuk ne szűnjön meg önmagában a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt, a jogutód köteles legyen a korábbi munkajogviszonyok fenntartására. A munkáltatói jogutódlásnak nem feltétele, hanem egyik következménye a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának kötelezettsége.

[38] A felperes álláspontja szerint az ítéletábra a fenti kúriai ítéletekkel ellentétesen jutott arra a megállapításra, hogy megalapozatlanul hivatkozott a helység2 központban meghirdetett állásra, továbbá arra, hogy az átadó munkáltatónál betöltött pénzügyi és vevőszolgálati asszisztensi munkaköre eltért a helység2-ön meghirdetett beszerzési kontrolling asszisztensi munkakörtől. Tény, hogy az alperes a felmondást megelőző napokban álláshirdetést adott fel és a munkaviszonya megszüntetése helyett a meghirdetett pozícióra nem tett részére ajánlatot, holott ez a jogutódlás jogintézményéből és az általános magatartási követelményekből is következett volna. A felperes nyilatkozatával ellentétes az a megállapítás, hogy a helység2 munkavégzési helyet elutasította, mert tényadat, hogy a beszélgetés során nem is volt arról konkrét tudomása, hogy az alperes megszüntetni készül az évek óta fennálló munkaviszonyát, amennyiben a felajánlott munkakört nem fogadja el.

[39] Az alperes a jogerős ítélet ellen csatlakozó felülvizsgálati kérelmet és felülvizsgálati ellenkérelmet terjesztett elő. Csatlakozó felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet indokolásának [54] bekezdését sérelmezte és annak megváltoztatását kérte akként, hogy

a) az üzemi tanács felé történő tájékoztatás és a vele való konzultáció célja megvalósult azzal, hogy az alperes a MÉDOSZ-al tárgyalásokat folytatott; és

b) az üzemi tanács felé történő tájékoztatás és a vele való konzultáció elmaradására a felperes – az üzemi tanács ezen okból történő igényérvényesítése hiányában – felmondása jogellenessége körében egyáltalán nem, míg az általános magatartási követelmények megsértése körében sem hivatkozhat.

Kérte továbbá, hogy a Kúria kötelezze a felperest első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási perköltsége megfizetésére.

[40] Az alperes álláspontja szerint a másodfokú ítélet [54] bekezdésében foglalt indokolás az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésébe, az Mt. 265. § (1) és (2) bekezdésébe, valamint a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[41] Az alperes álláspontja szerint az üzemi tanáccsal történő konzultáció és tájékoztatás elmaradása körében a másodfokú bíróság tévesen nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy nem csak az alperes, hanem az átadó munkáltató is megsértette az Mt. 265. § (1) – (3) bekezdését, mivel a konzultáció és tájékoztatás közös kötelezettség, ezért ennek következményei nem háríthatók kizárólag az átvevő munkáltatóra. Jelentősége van annak is, hogy az átadó munkáltató csak az alperes külön kérésére, 2020. április 5-én volt hajlandó közölni azt, hogy kik az üzemi tanács helység1 telephelyén foglalkoztatott tagjai.

[42] Az alperes sérelmezte, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdését sértő módon nem vette figyelembe azt a tényt, hogy az átadó munkáltatónál a munkavállalói érdekek képviseletében erős szakszervezettel (MÉDOSZ) jár el, amely a jogutódlás során is aktívan fellépett, az alperes pedig velük tárgyalásokat folytatott. Kiemelt jelentősége van annak, hogy az alperes kifejezetten azért kereste meg az átadónál képviselettel rendelkező

szakszervezetet, hogy velük az átvétellel érintett munkavállalókat érintően tárgyaljon és erre már hónapokkal az átvételt megelőzően sor került.

[43] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes első-, másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet nem ellentétes a perben korábban meghozott, a Fővárosi Bíróság 1.Mf.31.146/2022/11. számú ítéletével. A felperes hivatkozásával szemben az üzemi tanács felé történő tájékoztatás és a vele való konzultáció elmaradása nem eredményezheti a felperesi munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. A másodfokú bíróság azt is helytállóan állapította meg, hogy az alperes nem ígért minden áron való továbbfoglalkoztatást a felperesnek és az pedig, hogy az alperes garanciát vállalt volna a felperes továbbfoglalkoztatására a 2020. januárban megtartott csoportos tájékoztatóból, az írásbeli tájékoztatóból és a vele való konzultációból sem volt megállapítható. Az alperest munkakör felajánlási kötelezettség egyébként nem terhelte, a felperes pedig nem akart máshol, csak helységi dolgozni. A más telephelyen történtő munkakör felajánlás erre tekintettel sem merülhetett fel.

[44] Az alperes érvelése szerint a másodfokú ítélet nem sérti az irányelv rendelkezéseit sem, mert a továbbfoglalkoztatási kötelezettség az Mt. mellett az irányelvből sem vezethető le, sőt annak 1. cikk b) pontja a jogutódlás céljaként nem a munkavállalók továbbfoglalkoztatását, hanem az adott gazdasági tevékenység folytatását írja elő.

A Kúria döntése és jogi indokai

[45] A Pp. 419. § (1) bekezdése szerint a csatlakozó felülvizsgálati kérelem és az ellenkérelem előterjesztésére a csatlakozó fellebbezésre és ellenkérelemre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Csatlakozó felülvizsgálati kérelmet a fél csak akkor terjeszthet elő, ha maga is jogosult lett volna felülvizsgálatot kérni. A Pp. 407. § (1) bekezdésének c) pontja szerint nincs helye felülvizsgálatnak a jogerős ítéletnek csupán az indokolása ellen. Erre figyelemmel, csupán a határozat indokolásával szemben csatlakozó felülvizsgálati kérelem sem nyújtható be.

[46] Az alperes alaptalanul hivatkozott a Kúria Pfv. 20.862/2022/11. számú (megjelent: BH 2023.40.) határozatára, mert az abban foglalt – egyébként a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény rendelkezésein alapuló – indokolás nem alkalmas álláspontjának alátámasztására. A precedensértékű határozat is alátámasztja, hogy a jogerős ítélet indokolása csak abban az esetben támadható és vizsgálható a felülvizsgálati eljárásban, amennyiben van olyan felülvizsgálati kérelem, és abban megfogalmazott petitum, amellyel összefüggésben, annak velejárójaként lehetséges a kapcsolódó indokolás felülbírálata. A perbeli esetben a felperes a keresetében és annak jogerős ítéletben történő elutasítása ellen előterjesztett felülvizsgálati kérelmében a munkaviszony megszüntetése jogellenességét és az alperes elmaradt jövedelemből származó kártérítésben történő marasztalását kérte, vagyis a megfogalmazott petitum nem tartalmazta az üzemi tanáccsal történő konzultáció alperesnek felróható okból történő megállapítását, így e körben a jogerős ítélet indokolása ellen sem terjeszthető elő csatlakozó felülvizsgálati kérelmet. A pernyertes fél, még ha számára kedvezőtlen is, nem támadhatja a Kúria előtt pusztán a jogerős ítélet indokolását. Mindezekre tekintettel a Kúria az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmét a Pp. 415. § (1) bekezdés d) pontja alapján visszautasította és az alperes beadványában foglaltakat felülvizsgálati ellenkérelemként értékelte.

[47] A felperes a felülvizsgálati kérelmében szükségtelenül indítványozta a felülvizsgálati kérelem engedélyezését. A Pp. munkaügyi perekre vonatkozó XXXIX. Fejezetében foglaltak szerint akkor nincs helye felülvizsgálatnak a jogerős ítélet ellen, ha a felülvizsgálati kérelemben vitatott érték a teljes munkaidőre megállapított kötelező legkisebb havi munkabér (minimálbér) ötszörösét nem haladja meg. A perbeli esetben a vitatott érték 3.625.681 forint volt, amely meghaladta a 2020. évi 161.000 forint minimálbér ötszörösét, ezért a felülvizsgálat engedélyezésére vonatkozó kérelem szükségtelen volt.

[48] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozatlan.

[49] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok és az azokra vetítetten előterjesztett érvelés tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát.

[50] A perben nem vitatott tényállás szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás napján, azaz 2020. április 6-án az átvevő munkáltató, vagyis az alperes a felperes munkaviszonyát átszervezés miatt felmondással megszüntette, hivatkozva arra, hogy a felperes pénzügyi asszisztensi munkaköre megszűnt. A felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a felülvizsgálati eljárásban a felperes már nem vitatta, hanem az általános magatartási követelmények, elsődlegesen az Mt. 6. § (2) bekezdésének megsértésére hivatkozott, ezért a Kúriának abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a perben rendelkezésre álló adatok és bizonyítékok alapján megállapítható-e az alperes együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget sértő olyan magatartása, amely a felmondás jogellenességét eredményezi.

[51] A felperes az általános magatartási követelmények megsértését két alperesi magatartásra (mulasztásra) alapította. Egyrészt a bíróságok által is megállapított, az Mt. 265. §-ába ütköző alperesi kötelezettségszegés – az ÜT-vel való konzultáció hiánya – felmondására gyakorolt hatását sérelmezte, másrészt azt kifogásolta, hogy az alperes korábbi ígéretével szemben az Mt. 6. § (2) bekezdésének megsértésével nem ajánlott pozíciót számára, amely jog gyakorlása szemben állt olyan korábbi magatartásával, amelyben okkal bízhatott.

[52] Az Mt. 265. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal megelőzően tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos jogkövetkezmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

[53] Az eljáró bíróságok – az alperes érvelésével szemben – a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdésének okszerű értékelésével állapították meg, hogy az Mt-ben foglalt konzultációs kötelezettség megsértése az alperesnek volt felróható.

[54] Az Mt. 265. §-ában rögzített, az üzemi tanácsot az Mt. 267. § (6) bekezdése alapján megillető jog, illetve munkáltatói kötelezettség az üzemi tanáccsal való (üzemi) megállapodásban sem korlátozható érvényesen. Az Mt. ezen előírása az üzemi tanács jogának minimumát tartalmazza, ezeket a jogokat szűkíteni, korlátozni nem lehet. Az üzemi tanács jogkörének törvényi szabályozása azt is jelenti, hogy a vele szemben álló munkáltatói

kötelezettség teljesítése nem mellőzhető és nem is helyettesíthető, adott esetben a szakszervezettel való tárgyalásokkal sem.

[55] Az irányelv 7. cikke lehetővé teszi, hogy a tagállami jog ne az üzemi tanáccsal, hanem a szakszervezettel szemben állapítson meg tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget. Ennek indoka az, hogy az irányelv 2. cikk (1) bekezdés c) pontja a nemzeti jogra bízta a „munkavállalók képviselői” fogalom meghatározását. Ugyanakkor az Mt. 265. §-a tájékoztatási és konzultációs kötelezettjének és jogosultjának kijelölésével egyértelműen állást foglal, rögzíti a kötelezettség teljesítésének határidejét és annak pontos tartalmát. Nem vitatható, hogy az átadó és az átvevő munkáltató a képviselettel rendelkező szakszervezettel szabadon folytathat tárgyalást a munkáltató személyében bekövetkező változással kapcsolatos tárgykörben – az adott esetben a kollektív szerződéssel kapcsolatban – megállapodást is köthet. Mindez azonban nem teszi mellőzhetővé az üzemi tanáccsal szemben fennálló, az Mt. 265. §-ában meghatározott kötelezettség teljesítését.

[56] A felperes ugyanakkor megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az alperesnek felróható mulasztás – az üzemi tanáccsal folytatott konzultáció elmaradása – az általános magatartási követelmény megsértéseként az individuális munkaviszony megszüntetés jogellenességét eredményezheti. A felperes érvelése abban az esetben lehetne értékelhető, ha az üzemi tanáccsal szembeni kötelezettségek megszegését a jogszabály rendelkezése nyilvánítaná a jogellenességet megalapozó oknak, azonban az Mt. ilyen rendelkezést nem tartalmaz. Az alperes ÜT-vel való konzultációjának hiánya nem vitatottan sérti az Mt.-ben foglalt tájékoztatási és együttműködési kötelezettséget, azonban ennek az egyedi munkaviszonyban közölt felmondási nyilatkozat jogellenessége tekintetében nincs relevanciája. Az általános magatartási követelmények kizárólag a felek közötti jogviszonyban érvényesülnek, így megsértésüknek is csak ebben a jogviszonyban lehet következménye. Az adott esetben az általános magatartási követelmény – a tájékoztatási kötelezettség – megsértésének az üzemi tanács és az átvevő relációjában van, illetve lehetne jogkövetkezménye, azonban egy másik jogviszonyban, vagyis a felperessel fennálló munkaviszonyban – jogszabály kifejezett rendelkezése hiányában – nem. Ha ugyanis a kötelezett az egyik jogviszonyban megszegi kötelezettségét akár az általános magatartási követelmények megsértésével, az nem eredményezheti, hogy ez a magatartás egy másik jogviszonyban is jogellenességet eredményez.

[57] Mindezek alapján a másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az üzemi tanáccsal történő konzultáció és tájékoztatási kötelezettség megsértése egymagában nem eredményezhette a felperes felmondásának jogellenességét. A munkáltató jogsértése az üzemi tanáccsal szemben az egyedi munkaviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés jogszerűségét nem érinti.

[58] A felperes a felülvizsgálati kérelmében az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében előírt általános magatartási követelmények megsértését az alperes megtévesztő kommunikációjára is alapította. Arra hivatkozott, hogy a szóban és a plakátokon írásban megjelenő ígéret szerint az alperes valamennyi érintett munkavállaló részére pozíciót ajánl fel, a felperes pedig ebben bízva utasította el az átadó munkáltató ajánlatát. Azt is állította, hogy a vele folytatott személyes beszélgetés során konkrét munkakört az alperes nem ajánlott, így nem teljesítette önkéntes vállalását.

[59] E körben lényeges annak tisztázása, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás folyamatában az alperest, mint átvevő munkáltatót milyen kötelezettségek terheltek, tájékoztatási kötelezettsége az átvétel mely szakaszában merült fel.

[60] Az átvevő munkáltató a munkáltató személyében bekövetkező változás során a fent kifejtettek szerint az Mt. 265. § (1) – (4) bekezdésében foglaltak alapján az üzemi tanáccsal történő konzultációra köteles, amely az átvétellel érintett valamennyi munkavállalót, tehát a

teljes munkaszervezetet érintő jogi, gazdasági és szociális következményt foglalja magában. Az átvevő munkáltató azonban az egyes munkavállalókkal az átvételt megelőzően nem köteles konzultálni, a munkavállalók tájékoztatására csak az átvételt követően köteles az Mt. 38. § (1) bekezdése alapján. Ennek rendelkezése szerint az átvevő munkáltató az átszállást követő 15 napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról. A fenti jogszabályi rendelkezés tehát az átvevő munkáltatóra csak a jogutódlást követően ró tájékoztatási kötelezettséget az érintett munkavállalók irányába, ezt megelőző időszakra az irányelv és az annak implementálását megvalósító Mt. ilyen rendelkezést nem tartalmaz.

[61] A másodfokú bíróság a jogerős ítéletében helytállóan állapította meg, hogy az alperes a bejelentést követően közzétett plakátokon az egyes munkavállalókkal lefolytatandó egyeztetésre vállalt kötelezettséget, amelynek a felperes irányába is eleget tett. Ennek során rákérdeztek a felperes munkakörére, az általa ellátott munkaköri feladatokra és ugyan konkrét munkakör felajánlására nem került sor, de a felperes - saját nyilatkozata szerint is – érezte a bizonytalanságot. Tudomása volt arról, hogy a munkakörébe tartozó pénzügyi feladatok az alperes helység² központjában vannak, azonban helység¹ szeretett volna maradni, amely motiváció az átadó munkáltató ajánlatának visszautasításában is döntő szerepet játszott. Az alperestől a februári egyeztetés során nem volt elvárható annak egyértelmű közlése, hogy a felperes munkaviszonyát az átvételt követően megszünteti, figyelemmel arra is, hogy a peradatok sem támasztják alá, hogy az erről történő döntés már ekkor, az átvételt megelőző két hónappal korábban megszületett.

[62] Nem vitatottan az általános magatartási követelmények megsértése eredményezheti egy munkaviszonyt megszüntető intézkedés jogellenességét. Az adott esetben azonban az alperesnek munkakör felajánlási kötelezettsége nem volt, a felek közötti egyeztetés időpontjában a felek között még nem állt fenn munkaviszony, ezért, hogy itt milyen ajánlat hangzott el és az megfelelt-e az átvevő korábbi kommunikációjának a munkáltató tájékoztatási és együttműködési kötelezettsége körében nem értékelhető. Minthogy az egyeztetés tárgya másik munkahelyre és másik munkakörre vonatkozó lehetőség volt, a felperesnek legalábbis tudnia kellett, hogy az helység¹ munkahelyen az eredeti munkakörében nem lesz tovább foglalkoztatható, ezért az általános elvárhatóság alapján erre legalább rákérdezhetett volna. Ezért a másodfokú bíróság mérlegelése és az abból levont jogkövetkeztetése megfelelt a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltaknak. Az általános magatartási követelményekből pedig nem következik előzetes tájékoztatási kötelezettség, ezért a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándék kifejezett közlésének hiánya nem eredményezheti magának a felmondási nyilatkozatnak a jogellenességét az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján, mert az alperes egyeztetés alatti és a munkaviszony megszüntetése előtti magatartása a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét nem sértette. Az a körülmény, hogy az alperes a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően a felperes részére nem ajánlott fel konkrét „pozíciót”, vagyis munkakört – törvényi kötelezettség hiányában- nem volt jogellenes és nem tekinthető olyannak, mint amivel korábbi magatartásával nyilvánvalóan szembe helyezkedett.

[63] Mindezek alapján a felperes kellő alap nélkül hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.697/2016/4. számú precedensképes határozatára. A Kúria hivatkozott ítéletében éppen azt állapította meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás (jogutódlás) nem eredményezi azt, hogy a megváltozott működési feltételek ellenére a jogutód mindvégig csak változatlan feltételekkel foglalkoztathatja a jogutódlással érintett munkavállalót. Az pedig, hogy a jogutódlás bekövetkezése előtt ismert szervezeti változásokra tekintettel a jogutód munkáltató által folytatott, a munkavállalóval eredménytelen egyeztetések után a

jogutódlást követően működési körben rejlő valós okból a munkaviszonyt felmondással megszüntetik, nem minősül a felmondási jog visszaélésszerű gyakorlásának. A felperes esetében az átvétel megvalósult, az előzetes megbeszélés alapján tisztában volt avval, hogy korábbi munkaköri feladatait az helységi telephelyen nem tudja végezni, saját – az átadó és átvévő munkáltató felé közvetített – kommunikációjából pedig az alperes alappal következtethetett arra, hogy a munkavégzési helyet módosító ajánlatot nem kívánja elfogadni. Mindezek alapján a felperes munkaviszonyának a munkaköre megszűnésére alapított felmondása nem volt ellentétes a jogszabályi rendelkezésekkel.

[64] A felperes alaptalanul hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.008/2018/3. számú határozatában foglaltakra is. A hivatkozott perben a bíróságoknak a jogutódlás tényéről, annak megvalósulásáról kellett döntést hozni és ennek folyományaként a munkavállalók tovább foglalkoztatásáról kellett dönten, amely kérdés jelen ügyben nem merült fel. A perbeli esetben az alperes a munkáltató személyében bekövetkező változást nem vitatta, a felperest az átvétel időpontjában munkaszervezetébe emelte, de az Mt. rendelkezése alapján a munkaviszonyát átszervezésre tekintettel megszüntette.

[65] Az Mt. 36. §-ában foglaltakból következően a jogok és kötelezettségek átszállásával az alperest az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási kötelezettség terhelte. Az átvett munkavállalók jogainak védelme érdekében az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés ugyanakkor nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

[66] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

Az alkalmazott jogszabályok és az alkalmazott joggyakorlat

[67] 2012. évi I. törvény 64. § (2) bekezdés, 6. § (2) – (4) bekezdés, 265. § (1) – (4) bekezdés

2016. évi CXXX. törvény 279. § (1) bekezdés

A döntés elvi tartalma

I. A pernyertes fél, még ha számára kedvezőtlen is, nem támadhatja a Kúria előtt pusztán a jogerős ítélet indokolását.

II. Az Mt. 265. §-ában rögzített, az üzemi tanácsot az Mt. 267. § (6) bekezdése alapján megillető jog, illetve munkáltatói kötelezettség az üzemi tanáccsal való (üzemi) megállapodásban sem korlátozható érvényesen. Az Mt. ezen előírása az üzemi tanács jogának minimumát tartalmazza, ezeket a jogokat szűkíteni, korlátozni nem lehet. Az üzemi tanács jogkörének törvényi szabályozása azt is jelenti, hogy a vele szemben álló munkáltatói kötelezettség teljesítése nem mellőzhető és nem is helyettesíthető, adott esetben a szakszervezettel való tárgyalásokkal sem. A munkáltató jogsértése az üzemi tanáccsal

szemben az egyedi munkaviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés jogszerűségét nem érinti.

II. Az általános magatartási követelményekből nem következik előzetes tájékoztatási kötelezettség, ezért a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándék kifejezett közlésének hiánya nem eredményezheti magának a felmondási nyilatkozatnak a jogellenességét az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján.

Záró rész

[68] A pervesztes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, amelynek mértékét a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján állapította meg.

[69] A 3.625.681 forint pertárgyérték figyelembevételével a felülvizsgálati eljárás illeték mértékének megállapítására az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. § (1) bekezdése alapján került sor. A felperest munkavállalói költségkedvezmény illeti meg, ezért a felülvizsgálati eljárás illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[70] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[71] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2024. január 24.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró