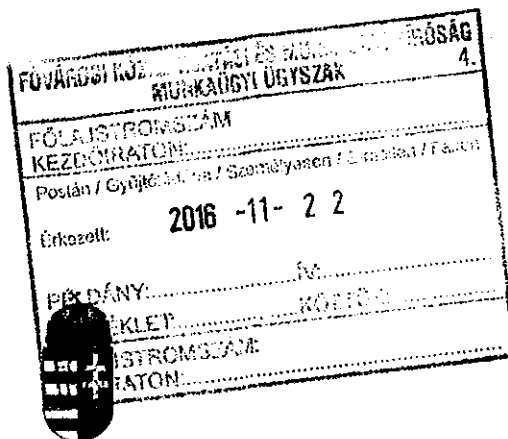
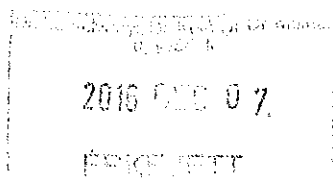


A Fővárosi Törvényszék
mint másodfokú bíróság
4.Mf.680.166/2016/6.



51.

A Fővárosi Törvényszék, mint másodfokú bíróság a

dr. Szentiványi Ildikó ügyvéd ()
() által képviselt

dr. Molnár Klára ügyvéd ()

() felperesnek a

jogtanácsos által képviselt

MÁV Magyar Államvasutak Zrt. (1087 Budapest, Könyves Kálmán körút 54-60.) alperes ellen

felmondás jogellenessége és jogkövetkezmények iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 15.M.4987/2012/47. számú ítéletével szemben 49. sorszám alatt előterjesztett alperesi fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

A Fővárosi Törvényszék, mint másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – a fellebbezett részében – helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 95.000,- (kilencvenötezer) Ft - áfát is tartalmazó – másodfokú perköltséget, és a NAV külön felhívására az állam javára 239.600,- (kétszázharminckilencezer-hatszáz) Ft fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A felperes 2004. augusztus 1. napjától fennálló munkaviszonyát 2012. október 17. napján kelt felmondással megszüntető alperesi intézkedésről az elsőfokú bíróság megállapította, hogy jogellenes, és kötelezte az alperest, hogy kártérítés címén 2.995.125,- Ft elmaradt jövedelmet fizessen meg a felperesnek. Ezt meghaladóan a nem vagyoni kártérítés körében előterjesztett keresetet elutasította és akként rendelkezett, hogy a felmerült költségeiket a felek maguk viselik, továbbá felperest 300.000,- Ft, míg alperest 334.800,- Ft eljárási illeték megfizetésére kötelezte. Az ítélet indokolása szerint a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64-65. és 66. §-a alapján megállapítható, hogy a felmondás indoka valós, felperes szervezeti egységénél létszámcsökkentés történt, mely felperes munkakörét érintette. Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak felperes

rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozását, ugyanakkor megállapította, hogy a felmondás jogellenes, mert az alperes nem tartotta be az általa a szakszervezetekkel megkötött és a felmondás idején hatályos Együttműködési Megállapodás 4.3. pontjában foglalt úgynevezett „felmondási korlátozást”. Felperesnek, mint 50. életévét betöltött de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalónak a munkaviszonyát a perbeli módon és indokkal kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntethette volna meg alperes. A Nemzetközi Kapcsolatok szervezeti egység vezetője, egyben a munkáltatói jogkör gyakorlója, által tett intézkedések nem feleltek meg az Együttműködési Megállapodás 4.3. pontjában foglaltaknak, a szervezeti egységhez tartozó többi munkavállalóhoz képest felperes esetében semmilyen többletintézkedést, egyedi eljárást nem alkalmazott a létszámcsökkentés során. A szervezeti egység munkavállalóinak feladat ellátásával kapcsolatos kérdésekre adott válaszai kiértékelése kizárólag azt a célt szolgálta, hogy a szervezeti egység vezetője mérlegelje, hogy mire van szüksége a munkáltatónak a céljai eléréséhez, azaz egy általános vezetői feladatot valószínűsíthet meg létszámcsökkentés okán, de az általános eljáráshoz képest különleges egyedi körülményeket teljes körűen feltáró és mérlegelő eljárás lefolytatása nem került felperes esetében a létszámcsökkentés során. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei alkalmazása során az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdésében foglaltakat alkalmazta az elsőfokú bíróság az egy havi távolléti díj 465.000,- Ft összegben történő figyelembe vételével, és levonásba helyezve a megtérült jövedelmet. Az alperes a kárigény összezszerűségét, annak számítási módját nem vitatta. A nem vagyoni kártérítés iránti kereseti kérelmet bizonyítottság hiányában utasította el. A perköltségről a Pp. 81. §-ában foglaltak alapján rendelkezett, és a peresztesség arányában kötelezte a feleket a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján az eljárási illeték megfizetésére.

Az ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel, kérve annak megváltoztatását, a kereset elutasítását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását. Indokolásul előadta, hogy az együttműködési megállapodásban leírtaknak megfelelően az egyedi elbírálás megtörtént felperes esetében a munkaviszony megszüntetés során, hiszen a munkáltatói jogkör gyakorlója minden munkavállalónál egyedileg mérlegelt. Megvizsgálta milyen végzettséggel, képzettséggel, gyakorlattal rendelkeznek, milyen feladatokat végeznek, azok mennyire illeszkednek a szervezet által ellátott feladatokhoz. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság is rögzítette ítéletében, hogy az egyedi elbírálást az együttműködési megállapodást megkötő felek sem a megállapodásban, sem az azt megelőző tárgyalásokon nem határozták meg, ezért nem is lehet azt kimondani, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója által tett intézkedés nem felel meg az egyedi elbírálásnak. Utalt arra, hogy a megállapodást aláíró felek is érzékelték a 4.3. pont hiányosságait, ezért az 2014. januárjától pontosításra is került, de a szociális helyzet nem vizsgálendő az egyedi elbírálás során. A 2014-es megállapodásból pedig alappal lehet következtetni ugyanazon aláíró felek korábbi, 2012-es szándékára. Mindezeket túl hangsúlyozta, hogy az alperesnek kötelezettsége nem volt arra, hogy a felmondásban rögzítse az egyedi elbírálás megtörténtét.

Felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte helyes indokaira tekintettel, és alperes perköltségben való marasztalását. Kiemelte, hogy az Együttműködési Megállapodás 4.3. pontjában foglaltak megfogalmazásakor a felek szándéka az volt, hogy az ott meghatározott munkavállalói kört kiemeljék, és számukra egy fokozottabb védelmet biztosítsanak, de a felperes esetében semmilyen többletintézkedést, egyedi eljárást nem

alkalmazott. Hangsúlyozta, hogy az ügy eldöntése szempontjából a megállapodás 2014. januárjától hatályos szövegének semmiféle relevanciája nincs.

A fellebbezés nem alapos.

A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság rendkívül széles körű, alapos bizonyítást folytatott le, a tényállást helyesen állapította meg, az így feltárt tények okszerű, a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelő mérlegelésével és a vonatkozó jogszabályok alkalmazásával meghozott döntésével és annak indokaival – az indokok megisméltése nélkül – a másodfokú bíróság is egyetértett.

Az alperes fellebbezéséhez kötődően a másodfokú bíróság azt kívánja kiemelni, hogy a per eldöntése szempontjából a felmondás idején hatályos Együttműködési Megállapodás 4.3. pontjában foglaltaknak van relevanciája, az ott rögzítettek betartásával, azaz kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntethető meg jogszerűen az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonya és ilyen munkavállalónak minősült a felperes is. Ez a szabályozás kógens, eltérést a felek megállapodása nem enged.

A felek egyezően adták elő az elsőfokú eljárás során, hogy a Nemzetközi Kapcsolatok szervezeti egységénél 2012. év végére meghatározott tizenkét fős zárólétszám eléréséhez a munkáltatói jogkör gyakorlója, a szervezeti egység minden munkavállalójánál ugyanazt a körülményt vizsgálta a létszámcsökkentésről való döntés meghozatalát megelőzően, vagyis azt, hogy a Nemzetközi Kapcsolatok szervezet munkavállalói pontosan milyen feladatokat látnak el munkakörük betöltése során. Erről kellett a foglalkoztatottaknak egy részletes feladat leírást készíteni, és ennek megfelelően járt el a felperes is. A felmondásban az alperes a munkáltató működési körébe tartozó oknak minősülő létszámcsökkentésre hivatkozott. A töretlen bírói gyakorlat értelmében a bíróság nem vizsgálhatja a munkáltatói döntés célszerűségét, de ez még nem jelenti azt, hogy a munkáltatói felmondásban közölt azon indokolás, hogy a létszámcsökkentés érinti a felperes munkakörét és emiatt nincs szükség a munkájára, önmagában jogszerű és támadhatatlan lenne. Megállapítást nyert a perben, hogy az alperes a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók kiválasztása során perbeli szervezeti egységénél minden dolgozóra nézve ugyanazokat a körülményeket vizsgálta, vagyis a munkavállalók ellátott feladatokat. Ez a vizsgálat az alperesi működési körre vonatkozó okot megalapozó körülmény és azt támasztja alá, hogy kitől kíván megválni a létszámcsökkentés során az alperes. Erre az alperesnek jogszerű lehetősége volt, és a bíróság nem vizsgálhatta a létszámcsökkentés célszerűségét, viszont annak valóságát és tényleges megtörténtét igen. E körben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondásban megjelölt indok valós és okszerű.

Ugyanakkor az alperes a szakszervezetekkel kötött Együttműködési Megállapodás alapján kötelezettséget vállalt a megállapodásban rögzítettek betartására. Így az alperes alávetette magát annak a felmondási korlátozásnak, hogy az 50. életévét betöltött munkavállalók esetében kizárólag egyedi elbírálás alapján szünteti meg a munkaviszonyt. Ez a többlet az adott munkavállaló oldalán áll fenn, és az alperes nem igazolta, hogy ezt a többlet feltételt a felperes esetében teljesítette és egyedi elbírálás alapján állapította meg, hogy a felperes munkaviszonya a létszámcsökkentésre

tekintettel nem tartható fenn. Az Együttműködési Megállapodás 4.3. pontja kifejezetten a munkavállaló oldaláról vizsgálandó körülmény, az alperes amit a létszámcsökkentésre vonatkozó döntés meghozatala előtt megvizsgált, az a munkáltatónál fennálló, a kiválasztás szempontjait jelentő körülmények voltak a szervezeti egységnél fennálló és megmaradó feladatok teljesíthetősége céljából.

A rendelkezésre álló perbeli bizonyítékok alapján az is megállapítható volt, hogy az alperes csak a felmondás közlését – 2012. október 17-ét - követően vizsgálta azt, hogy van-e lehetőség az alperesnél, illetve a MÁV csoporton belül esetlegesen felperes elhelyezésének, de ebben felperes is hathatósan közrejárt, illetve a felmondás átadásával egyidejűleg tájékoztatta a felperest az alperes a MÁV Zrt-nél működtetett munkaerő piaci-szolgáltatóról, amely szintén nem igazolja az e körben előírt egyedi eljárást, az úgynevezett többletintézkedést. Függetlenül attól, hogy a megállapodásban az egyedi elbírálás fogalma nem volt konkrétan meghatározva, nem jelenti azt, hogy az alperesnek nem kellett volna igazolnia a munkavállalói oldalon felmerülő okok, egyedi körülmények vizsgálatát, az úgynevezett egyedi elbírálást. Helytállóan hivatkozott a felperes arra a fellebbezési ellenkérelmében, hogy a 2014. januárjában hatályba lépett Együttműködési Megállapodás szövegének a per eldöntése szempontjából relevanciája nem volt.

Az elsőfokú bíróság ítéletének összecszerűségét a felek nem fellebbezték meg, a jogalap tekintetében fellebbezett részében pedig fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 254. § (3) bekezdése alapján helyes indokainál fogva helybenhagyta.

A Pp. 78. § (1) bekezdése alapján az eredménytelenül fellebbező alperes köteles megfizetni a felperes másodfokú perköltségét, melynek mértékét a másodfokú bíróság az elsőfokú eljárásban megállapított perköltség 50 %-os mértékében határozott meg a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése szerint, tekintettel arra is, hogy a felek az elsőfokú ítéletnek ezen rendelkezését nem fellebbezték meg.

A fellebbezési eljárási illeték viselésére a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján köteles az alperes az Itv. 46. § (1) bekezdése szerinti – 39. § (1) bekezdése szerinti vitássá tett követelésrész, mint másodfokú pertárgyérték – 8 %-os mértékében.

Budapest, 2016. november 9.

dr. Farkas Beáta s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Slimbarszki Éva sk.
bíró

a kiadmány hitelesítő
Illés Lászlóné tisztviselő

