

Megszűnhet-e a munkaviszony munkahelyi átszervezés miatt?

A Kúria egy nemrégiben született döntésével elutasított egy felülvizsgálati kérelmet a munkaviszony megszüntetésére irányuló ügyben. Megállapította, hogy az elbocsátás jogszerűségét nem érinti, és nem minősül jogellenes joggyakorlatnak az, ha a munkáltató gazdaságossági szempontokra tekintettel nem munkaviszony, hanem egyéb jogviszony keretében kívánja egy feladat ellátását megvalósítani.

A konkrét ügyben a felperes munkavállaló munkaviszonyát munkahelyi átszervezésre és bizonyos feladatok kiszervezésére hivatkozással az alperesi munkáltató megszüntette. A Kúria a felperes keresetét elutasította, és megállapította, hogy az elbocsátás indokai megalapozottak voltak, ezzel rávilágítva a munkáltató mérlegelési jogkörére az átszervezés és a kiszervezés kérdésében.

Az alperes 2018 áprilisától különböző munkakörökben foglalkoztatta a felperest, aki, mint megváltozott munkaképességű személy pótszabadságra volt jogosult. Idővel azonban egyes feladatokat az alperes digitalizált és kiszervezett külső cégeknek, így a munkáltató 2020-ban felmondta a felperesi munkavállaló munkaviszonyát, arra hivatkozva, hogy a folyamatban lévő járványügyi helyzetre tekintettel munkahelyi átszervezés miatt a felperes munkaköre megszűnt. A felmondást követően az alperes nem vett fel senkit hasonló munkakör betöltésére. A felperes a keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel elmaradt jövedelemből eredő kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetének indoklásában azt állította, hogy munkaköre a felmondást követően sem szűnt meg, az általa ellátott munkaköri feladatokat a korábban munkaviszonyban álló munkavállalók és a felperes távozása után felvett dolgozók továbbra is elvégezték. A másik álláspont szerint a külsős megbízottak egyrészt nem a felperes munkakörébe tartozó munkákat végezték, másrészt már a felperes munkaviszonyának fennállása alatt is dolgoztak az alperesnek. Hivatkozása szerint az alperes ténylegesen a 2020. évre igényelt pótszabadsága miatt szüntette meg munkaviszonyát.

Az ügyben első fokon a törvényszék úgy döntött, hogy az alperest részben kötelezi az elmaradt munkabér megfizetésére, azonban elutasította a felperes további kártérítési igényét azzal az indoklással, hogy az alperes által hivatkozott átszervezés érvényes és jogszerű felmondási oknak minősül. A bíróság azt is megállapította, hogy a felperes konkrét munkakörét tanúvallomások alapján állapították meg, és hogy az alperes nem volt köteles olyan alternatív munkaköröket felajánlani, amelyek különálló tevékenységként nem léteztek. A bíróság szerint a felperes nem tudta bizonyítani, hogy a pótszabadsággal kapcsolatos vita volt a felmondás valódi oka, mivel az alperes a korábbi években is kiadta részére a pótszabadságot.

Másodfokon az ítéletábla helybenhagyta az elsőfokú ítéletét, megerősítve, hogy az elbocsátás indokai, köztük a feladatok kiszervezése és a járvány miatt megnövekedett megrendelések nem voltak ellentmondásosak. A bíróság elismerte, hogy az alperes hatékonyan és költséghatékonyan szervezte ki a munkákat külső partnereken keresztül, különösen a vírushelyzetre tekintettel. A bíróság hangsúlyozta, hogy a felperes munkaköri feladatai a felmondást követően megszűntek, és az alperest nem terhelte az alternatív munkakör felajánlásának kötelezettsége sem.



A Kúria a felperes felülvizsgálati kérelmét elutasította. A felperes a felülvizsgálat során azzal érvelt, hogy a felmondás és az átszervezés indoklása nem volt egyértelmű. Az alperesnek azt kellett volna bizonyítania, hogy a felperes munkaköre megszűnt, a hivatkozott átszervezés ténylegesen megvalósult és azt is, hogy az átszervezés a felmondás ideje alatt tapasztalható járványügyi helyzet miatt vált szükségessé, amely a munkaviszony megszűnésekor valósult meg.

A Kúria a korábban eljáró bíróságokkal egyezően megállapította, hogy a munkáltató felmondási indoka, amely a felperes munkakörének átszervezésére vonatkozott, érvényes és ésszerű volt. Az alperes az indoklását alátámasztó bizonyítékokat nyújtott be a munkakörök kiszervezéséről és a feladatok átcsoportosításáról. A felperes állítása, miszerint a bíróságok nem vizsgálták az átszervezés indoklását, alaptalan volt, mivel a bíróságok nem avatkozhatnak be a munkaügyi jogvitán kívüli ügyekbe. Az elbocsátás jogszerűségét nem érintette, és nem minősült joggal való visszaélésnek, hogy a munkáltató a feladatokat más jogviszony keretén belül látta el. Az átszervezés során külső cég igénybevétele a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozott, és nem képezi bírósági felülvizsgálat tárgyát.