



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

Az ügy száma: Mfv.X.10.192/2020/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró

Dr. Tánczos Rita bíró

A felperes: felperes1

cím1

A felperes képviselője: Dr. Auner Tamás ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes1

cím3

Az alperes képviselője: Dr. Kemény Balázs Krisztián kamarai jogtanácsos

cím3

A per tárgya: munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezménye

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.048/2020/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.139/2019/16.

Rendelkező rész

A Kúria a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.048/2020/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Megállapítja, hogy a 126.600,- (százhuszonhatezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2008. október 15-étől árukiadó munkakörben állt munkaviszonyban az alperesnél. A munkáltató minden reggel szűrőpróbaszerű alkoholszondás ellenőrzést végzett. 2019. május 7-én – 21 további munkavállaló mellett – a felperest is ellenőrzés alá vonta, a mérés eredménye azonban egyedül a felperes esetén lett pozitív. A mérést további három alkalommal megismételték, azonban valamennyi eltérő mértékű, de pozitív eredményt mutatott. Az ellenőrzésről készült jegyzőkönyvben 0,478 % mértékű alkoholos befolyásoltságot rögzítettek.

[2] A felperes az alkoholfogyasztás tényét nem ismerte el, ezért személy1 raktárvezető a helyi kórházba véralkohol vizsgálatra küldte el, szállításával személy2 háztechnikust bízta meg. A felperes – alkoholos befolyásoltságtól mentes állapotára hivatkozva – a szállítást nem vette igénybe, hanem saját gépjárművel ment az egészségügyi intézménybe. A kórház azonban az alperessel való megállapodás hiányára hivatkozva a vérvizsgálat elvégzését megtagadta. A felperes ezt követően a ... Rendőrkapitányságon véralkohol vizsgálatot kért, kérését azonban itt is elutasították azzal az indokkal, hogy az alkoholszint mérésre kizárólag helyszíni igazoltatás keretében van lehetőség. A rendőrkapitányságról történő távozást követően a felperest a rendőrség hatósági ellenőrzés keretében vizsgálat alá vonta, amely alkoholszonda eredménye negatív lett, ezért a véralkohol vizsgálatra ez esetben sem került sor.

[3] A felperes 2019. május 9-én személyes megbeszélést folytatott közvetlen munkahelyi felettesével, személy3 és személy1 raktárvezetővel. A beszélgetés során a

raktárvezető felhívta a felperest, hogy igazolja a véralkohol vizsgálattal kapcsolatban elmondottakat, ennek teljesítése érdekében a felek további egyeztetésben állapodtak meg, amelyre 2019. május 14-én került sor. Minthogy az alperes nem találta bizonyítottnak az alkoholfogyasztás tényét, a felperes munkaviszonyát nem szüntette meg. A felperes azonban amiatt, hogy az alkoholszint ellenőrzés során méltatlan helyzetbe került, állítása bizonyítására nem kapott lehetőséget úgy értékelte, hogy a munkáltató őt emberi méltóságában és személyiségi jogában megsértette, amely a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tette, ezért azonnali hatállyal megszüntette munkaviszonyát. Az alperes a válaszlevelében az azonnali hatályú felmondásban előadott indokokat visszautasította.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[4] A felperes a keresetében 786.000,- forint végkielégítés és 483.315,- forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondása indoklásában leírtak szerint a munkáltató – az alkoholszondás vizsgálatával kapcsolatosan – olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszonya további fenntartását lehetetlenné tette.

[5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondásra nem adott okot, azok indokai nem voltak valósak. A felperes emberi méltóságát nem sértette meg, sőt lehetőséget biztosított számára, hogy a szonda általa el nem ismert pozitív eredményével szemben bizonyítson, amelyre azonban nem került sor, ennek ellenére munkaviszonyát nem kívánta megszüntetni. A felperes beléptető kártyáját sem vette el, azt a munkaviszony megszüntetését követően kellett leadnia.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[6] A Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.139/2019/16. számú ítéletével kötelezte az alperest 786.000,- forint végkielégítés és 483.315,- forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére. Kötelezte az alperest 76.000,- forint elsőfokú eljárási illeték megfizetésére, a perköltség megállapítását mellőzte.

[7] Az elsőfokú bíróság a munkáltató által tanúsított magatartást vizsgálva rámutatott arra, hogy az alkoholos befolyásoltság megállapítása és tényként kezelése olyan érzékeny terület, amely alapján a munkavállalót későbbi munkavégzése során is egyfajta bélyeggel illethetik. Ezért a munkáltatót a jóhiszeműség és együttműködési kötelezettség általános munkajogi elve alapján az a kötelezettség terheli, hogy a szondával kimutatott alkoholos befolyásoltság vitatása esetén biztosítsa az ellenbizonyítás lehetőségét. Az alperes ugyanakkor e kötelezettségét nem teljesítette, a felperest a bizonyítás lehetőségétől elzárta.

[8] Érvelése szerint a munkáltató ezzel az eljárásával a munkavállalót személyiségi jogot sértő helyzetnek tette ki. Kiemelte, hogy az alkoholos befolyásoltság tényének megállapítása egy munkahelyi közösségben abban az esetben is negatív megbélyegzést jelent a munkavállalóra nézve, ha a későbbiekben esetlegesen a munkaviszonyát nem szüntetik meg.

Mindez negatívan hatott a felperes további munkavégzésére, munkahelyi kapcsolataira, ezért megalapozottnak találta azt a felperesi álláspontot, hogy munkaviszonyának további fenntartása az alperes magatartásának következtében lehetetlenné vált.

[9] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Szegedi Ítéltábla az Mf.I.40.048/2020/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította és az alperes eljárási illeték fizetési kötelezését mellőzte. Megállapította, hogy a 76.158,- forint elsőfokú és a 101.544,- forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

[10] Ítéletének indokolása szerint az elsőfokú bíróság a tényállást részben helytelenül állapította meg, részben pedig a helyesen megállapított tényállásból téves következtetést vont le, ezért ítélete megalapozatlan. Megállapította, hogy a per érdemében a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdésében foglalt feltételek fennállását, és azt kellett vizsgálni, hogy – figyelemmel az Mt. 64. § (2) bekezdésére – a felperes azonnali hatályú felmondásának indoklásából milyen okok tűnnek ki világosan és azok valósak, illetőleg okszerűek-e.

[11] A másodfokú bíróság érvelése szerint az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor önmagában az alkoholszondás vizsgálat elvégzését nem tekintette az azonnali hatályú felmondást megalapozó körülménynek, hiszen a kötelező munkavédelmi előírások alapján a munkáltatónak jogosultsága és kötelezettsége is a munkavállaló munkára képes állapotának ellenőrzése. Akkor is helyesen járt el, amikor a mérés hibás eredményét tényként nem rögzítette, ugyanis erre vonatkozóan bizonyítás nem történt, a rendelkezésre álló adatok alapján ilyen megállapítást nem lehetett tenni. Önmagában a hibás eredmény egyébként sem jelenthette volna a munkáltató kötelezettségszegését.

[12] Az azonnali hatályú felmondás indoklását vizsgálva az ítéltábla arra az álláspontra helyezkedett, hogy az együttműködési kötelezettségből fakadóan ugyan az alperestől elvárható lett volna, hogy biztosítsa a felperes részére az ellenbizonyítás feltételeit, ugyanakkor a felperes a nyilatkozatában nem ezt rótta az alperes terhére, hanem azt, hogy az ellenbizonyítást nem fogadta el és arra lehetőséget sem adott. Ugyanakkor a felperes ezen állítását a tanúk vallomása és a ... Rendőrkapitányság cáfolta, így aggálytalanul megállapítható, hogy az alperes a felperest nem zárta el attól, hogy kórházban, illetve a rendőrségen vérvizsgálatot kérjen, ugyanakkor az, hogy ezek nem vezettek eredményre, nem volt az alperes terhére róható. A munkáltató ugyanakkor hiteltérdemlő bizonyíték nélkül is elfogadta a felperes kifogását a szonda eredményével kapcsolatban, hiszen nem élt a kollektív szerződés által az ittasság esetére biztosított munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének lehetőségével. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató gondosabb eljárása valóban egyszerűbbé tehetné volna a szonda által mutatott eredmény cáfolását a felperes számára, ugyanakkor ennek hiánya önmagában az emberi méltóság, a személyiség jog sérelmét nem jelenti, továbbá mindez nem is szerepelt felmondási okként.

[13] Az azonnali hatályú felmondásban a felperes nem fejtette ki, hogy az alperes pontosan milyen magatartással és hogyan sértette meg az emberi méltóságát, illetve személyiségi jogait, ezért csupán a szöveggörnyezetből egyértelműen levonható következtetések voltak figyelembe vehetők, az értelmezés indokolatlan tágítására az Mt. 64. § (2) bekezdése miatt nem volt lehetőség. A szöveggörnyezet ugyanakkor nem utal az ittasság

megállapításával kapcsolatos munkahelyi negatív értékítéletre, e körben a felperes a keresetlevelében és a perfelvételi tárgyaláson sem tett tényállítást. A fellebbezési ellenkérelemben e körben előadottak ugyanakkor már a Pp. 373. § (1) bekezdésére tekintettel nem voltak figyelembe vehetők.

[14] A felmondás további indokai – az, hogy a munkáltató felmondással fenyegetőzött, valamint a felperes a munkahelyére csak külsős belépési kártyával tudott bemenni – ítéleti bizonyossággal nem került igazolásra. A rendelkezésre álló adatok alapján az volt megállapítható, hogy a munkáltató tájékoztatta a felperest a kollektív szerződés ittassággal kapcsolatos rendelkezéseiről, esetleges jogkövetkezményeiről, önmagában azonban e tájékoztatás nem tekinthető fenyegetésnek. Az pedig, hogy a felperes csak külsős kártyával tudott a munkahelyére 2019. május 14-én belépni, a rendelkezésre álló bizonyítékok nem támasztották alá.

[15] Az ítélet tábla a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontja alapján az elsőfokú bíróság által megállapított tényállásból mellőzte annak megállapítását, hogy a becsatolt alkoholszondás ellenőrzésről készült jegyzőkönyvben rögzített alkoholszint érték nem a valós, hanem egy vélelmezett alkoholszint értékét tükrözte.

[16] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (3) bekezdése alapján megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[17] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, másodlagosan a másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára történő utasítását, valamint az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság ítélete az Mt. 78. § (1) bekezdésébe, a Pp. 369. § (3) bekezdésébe, 373. § (1) és (2) bekezdésébe, valamint a 383. § (3) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[18] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan foglalta össze a kereseti kérelme lényegét amikor megállapította, hogy a munkáltatót a jóhiszeműség és együttműködési kötelezettség általános munkajogi elve alapján terheli az a kötelezettség, hogy a szondával kimutatott alkoholos befolyásoltság vitatása esetén biztosítsa az ellenbizonyítás lehetőségét. Az alperes azonban e kötelezettségét nem teljesítette, a bizonyítás lehetőségét a felperes számára nem biztosította.

[19] A felperes érvelése szerint az elsőfokú bíróság megalapozottan tette vizsgálat tárgyává az azonnali hatályú felmondás törvényi tényállási elemeinek megvalósulását és a lefolytatott bizonyítás alapján helytállóan állapította meg, hogy az adott esetben munkaviszonyának fenntartása lehetetlenné vált. Az eljáró bíróságok egyezően állapították meg, hogy a szonda eredményével szemben az alperesnek biztosítania kellett volna az ellenbizonyítás lehetőségét, ezért azt kellett vizsgálni, hogy ennek elmaradása jogszerűen megalapozhatta-e az azonnali hatályú felmondást. Ebbe a magatartásba tartozik az a

körülmény is, hogy ugyan az alperes nem élt a munkaviszony megszüntetésével, azonban a gyakorlatban szóban „kirúgta” a felperest, amely álláspontját utólag megváltoztatta. A felperes a szondáztatást követően egy hétig nem állhatott munkába, egy előre elkészített közös megegyezéssel való munkaviszony megszüntetést akartak vele aláírtni, majd ezt követően a munka folytatására kérték, amely ebben az ellenséges munkakörnyezetben már nem volt tőle elvárható.

[20] A felperes álláspontja szerint aggályos és az Mt. 78.§ (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő a másodfokú bíróság ítéletének azon érvelése is, amely szerint az ellenbizonyítás lehetőségének megtagadása és a vele járó megaláztatás nem értékelhető az emberi méltóság és a személyiségi jog sérelmeként.

[21] Az ítélet tábla a Pp. 373. § (1) bekezdésének megsértésével jutott arra a következtetésre, hogy a felperes a másodfokú eljárás során új tényeket állított, mivel azokat már a bírósági eljárás megkezdése előtt és az alatt is folyamatosan meghivatkozta. A jogerős ítélettel szemben megállapítható, hogy a felperes egyértelműen megjelölte a személyiségi jogát sértő alperesi magatartást is.

[22] A felperes érvelése szerint a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontjára alapítva jogszabály sértően mellőzte az alkoholszondás vizsgálat eredményét a tényállásból, minthogy erre a döntő jelentőségű tényre a felperes az egész eljárás során hivatkozott. Bizonyított, hogy a mérés eredménye a mérőeszköz alkalmatlanságára tekintettel hibás volt és ennek ellenbizonyítása az alperes részéről nem történt meg. Az előzőekből következően a másodfokú bíróság a Pp. 369.§ (3) bekezdés c) pontjának megsértésével a megállapított tényekből hibás jogi következtetést vont le és jogszabálysértően változtatta meg az elsőfokú bíróság ítéletét.

[23] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte. Álláspontja szerint a bíróság a kereseti kérelemhez kötve van, a felmondás indokai pedig a keresetben nem bővíthetők.

[24] A felperes jognyilatkozatának indokolását vizsgálva megállapítható, hogy a munkavállaló alkoholszondás ellenőrzése nem minősül jogellenes magatartásnak, akkor sem, ha a mérés eredménye esetleg hibás volt. A felperes azon állítása pedig, hogy az eredmény valótlanságát hatósági vizsgálatral kívánta bizonyítani, amit a munkáltató nem fogadott el, lényegében nem valós. A felperes ugyanis a hatósági vizsgálatáról, annak megtörténtéről csak a tárgyalás tartama alatt csatolt értékelhető iratot, ezt megelőzően a munkáltató felé nem tett nyilatkozatot, így fogalmilag kizárt, hogy azt az alperes nem fogadta el. A felperes 2019. május 14-én jogi képviselővel jelent meg a munkáltatónál, ahol közölték vele, hogy munkavégzésre várják vissza, ami értelemszerűen azt is jelentette, hogy a munkáltató nem találta bizonyítottnak az alkoholfogyasztást. A felmondásban ugyanakkor a felperes azt nem fejtette ki, hogy mi, miért és mennyiben sértette a felperes méltóságát és személyiségi jogait. E körben a felmondásban foglaltakon nem lehetett túlterjeszkedni. Tényszerűen nem igazolódott az sem, hogy a munkáltató felmondással fenyegetőzött és az sem valós, hogy a munkahelyre csak külsős belépési kártyával tudott bemenni. Ez utóbbi esetben igazolt, hogy a felperes csak a felmondását követően adta le a belépőkártyáját.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[25] A felülvizsgálati kérelem a következők szerint nem megalapozott.

[26] Az Mt. 78. § (1) bekezdése két körülhatárolt esetben ad lehetőséget a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére. A munkaviszony egyik alanya akkor élhet e jogával, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi (a) pont), vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (b) pont).

[27] A felperes az alpereshez címzett jognyilatkozatában az alkoholszondás ellenőrzés hibás eredményére és arra hivatkozott, hogy a munkáltató nem adott lehetőséget igaza bizonyítására és méltóságában, illetve személyiségi jogaiban megsértette. Azt is állította, hogy a munkáltató felmondással fenyegetőzött és munkahelyére is csak külsős belépési kártyával tudott bemenni, amely magatartások a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tették.

[28] Az azonnali hatályú felmondás, mint a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat valóságát és okszerűségét az Mt. 64.§ (2) bekezdése alapján a nyilatkozattevő felperesnek kellett bizonyítani.

[29] Az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokokat vizsgálva az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy önmagában az alkoholos befolyásoltság vizsgálata, mint a munkavállaló munkaképes állapotának ellenőrzését szolgáló eljárás, a munkáltatónak nem csupán jogosultsága, hanem a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2.§ (2) bekezdése alapján kötelessége is. Az elvégzett vizsgálat, illetve annak a felperes esetében további három alkalommal történő megismétlését követően az alperes munkáltatói intézkedésként csupán a felperes munkából való kiállításáról rendelkezett, azonban szankciót vele szemben nem alkalmazott. Ebből következően önmagában a vizsgálatok eredményeinek, valamint a középérték jegyzőkönyvi rögzítésének az ügy érdemében nem volt jelentősége.

[30] Az Mt. 6.§ (1) bekezdése szerint a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az elvárhatóság objektív kategória, egy átlagos szintet jelent, ugyanakkor „az adott helyzetben” kitétel szűkítheti vagy bővítheti az eljáró személy mozgásterét. Az elvárhatóság elsősorban az együttműködési kötelezettség teljesítése vonatkozásában tekinthető zsinórmértéknek.

[31] A perbeli esetben az eljáró bíróságoknak a munkáltató alkoholszondás ellenőrzést követően tanúsított magatartását kellett az elvárhatóság szempontjából értékelni és állást foglalni abban, hogy a vitatott eredmények ismeretében mi lett volna a követendő eljárás. Az Mt. 6.§ (1) bekezdésének alapján az alperesnek a felperes egészségügyi intézményhez szállítása mellett célszerű lett volna rövid úton informálódni a vizsgálat tényleges elvégzésének lehetőségéről, a költségek viseléséről, ugyanakkor kifejezett jogszabályi előírások hiányában ezen intézkedés elmaradása nem volt felróható. A felperes a

jognyilatkozatában ugyanakkor – a jogerős ítélet helytálló megállapítása szerint – nem a vérvizsgálat elmaradását, hanem azt sérelmezte, hogy a munkáltató az ellenbizonyítás eredményét nem fogadta el. Ezen állítás ugyanakkor nem valós, mivel egyrészt a felperes negatív véreredményt a munkáltató számára munkaviszonya fennállása alatt nem mutatott be, másrészt az alperes a bizonytalan eredményű alkoholszondás vizsgálat Kollektív Szerződésben szabályozott jogkövetkezményét nem alkalmazta, munkaviszonyát nem szüntette meg, a munkavégzés alóli felmentése időszakára munkabérét megfizette, vagyis – ráutaló magatartással – figyelmen kívül hagyta az alkoholszonda pozitív eredményét. A valótlan felmondási indokra tekintettel nem állapítható meg a felperes emberi méltóságának, személyiségi jogának megsértése sem.

[32] A felperes a munkáltatóhoz címzett jognyilatkozatában és kereseti kérelmében is alaptalanul állította, hogy a munkáltató munkaviszonyának megszüntetésével „fenyegette”. A lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a szondáztatást követően személyl, a felperes közvetlen munkahelyi vezetője csak az ittasság Kollektív Szerződésben szabályozott jogkövetkezményéről tájékoztatta a felperest, ami nem tekinthető fenyegetésnek. A felperes - saját nyilatkozata szerint - ezt a tájékoztatást a munkaviszonya megszüntetéseként értelmezte (12. számú jegyzőkönyv 5. oldal 5. bekezdés) , ugyanakkor a tanú vallomása szerint erre csak a jogi osztálynak lett volna lehetősége.

[33] A felperes az eljárás során azt sem bizonyította, hogy a munkahelyére csak külsős belépőkártyával tudott bemenni. A 12-es sorszámú jegyzőkönyvben rögzített személyl, továbbá a Jogi Osztályon dolgozó személyl tanúvallomásából megállapítható, hogy a pozitív vizsgálatot követően a felperest ugyan a munkából kiállították, azonban belépőkártyáját nem vonták be, annak visszaadására csak a munkaviszonya megszüntetését követően került sor. Az pedig, hogy saját érvényes kártyája helyett a május 14-i megbeszélésre érkezve a jogi képviselő vendégkártyáját használva lépett be a munkáltatóhoz, az azonnali hatályú felmondásban szereplő állítását nem igazolta.

[34] Minthogy a felmondásban szereplő indokok valóságát a felperes nem bizonyította, a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[35] A felülvizsgálati eljárás illetékét a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[36] A felülvizsgálati kérelmet a Kúria a felperes kérelmére tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2021. június 16.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k előadó bíró, Dr. Tánczos Rita s.k. bíró