

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Deák Sándor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szabó Sándor ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Salgótarjáni Munkaügyi Bíróságnál 3.M.937/2007. szám alatt megindított és másodfokon a Nógrád Megyei Bíróság 2.Mf.20.382/2010/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

i t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Nógrád Megyei Bíróság 2.Mf.20.382/2010/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében a 2007. november 30-án kelt rendkívüli felmondása jogszerűségének megállapítását, és jogkövetkezményei alkalmazását kérte. Álláspontja szerint a tanulmányi szerződésében foglalt kötelezettségének eleget tett, az alperes azonban szerződösszegést követett el, mert nem biztosította számára a végzettségének megfelelő munkakört, ezért a rendkívüli felmondás indokolása valós és okszerű volt. A Salgótarjáni Munkaügyi Bíróság 3.M.937/2007/15. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította, és kötelezte 50.000 forint perköltség megfizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1995-től hegesztő munkakörben állt az alperes alkalmazásában. A felek 2003. szeptember 13-án tanulmányi szerződést kötöttek, amelynek alapján a felperes az E.J.F.É.SZ.-n vizellátás-csatornázás szakirányon építőmérnöki képesítés megszerzése céljából felsőfokú tanulmányokat folytatott. A képzést 2007. augusztus 31. napjáig kellett teljesítenie. A tanulmányi szerződésben a felperes kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkáltatóval a támogatás ideje alatt, valamint a képesítés megszerzését követően a támogatás időtartamával megegyező ideig munkaviszonyát fenntartja, és nem szolgáltat okot arra, hogy a munkáltató a munkaviszonya megszüntetésére kényszerüljön. A tanulmányi szerződés szerint az alperes arra kötelezte magát, hogy a vállalt képesítés megszerzésétől a munkavállaló részére a képesítésének megfelelő munkakört biztosít, amelyre vonatkozóan a felek határidőt nem kötöttek ki. A szerződés rögzítette a szerződösszegés eseteit és annak következményeit. Szerződösszegésnek minősül, ha a munkáltató, vagy a munkavállaló a szerződésben vállalt kötelezettségeit felróhatóan nem teljesíti. Amennyiben a munkáltató a megszerzett képesítésnek megfelelő munkakört nem biztosítja, a munkavállaló szabadul a szerződésben vállalt kötelezettségei alól, és a tanulmányi szerződés alapján a részére nyújtott támogatást nem kell visszafizetnie. A felperes a 2007. június 27-én kiállított oklevéllel igazolta, hogy az

E.J.F.É.SZ.-n, vízellátás-csatornázás szakirányon tanulmányi kötelezettségének eleget tett és építőmérnöki szakképesítést szerzett. A felek 2007. július 1. napjától közös megegyezéssel módosították a felperes munkaszerződését, új munkaköre közmű nyilvántartási előadó, személyi alapbére pedig bruttó 95.000 forint lett. A felperes a szerződésmódosítást aláírta, azt a munkáltató részéről B.CS. műszaki igazgató ellenjegyezte.

A szintén 2007. július 1-jén kelt munkaköri leírásban rögzítésre került, hogy a felperes által betöltött közmű nyilvántartási előadói munkakör ellátásához legalább felsőfokú szakirányú végzettség szükséges. A felperes a munkaköri leírás elkészítését és a munkaszerződés-módosítását követő egy héten belül ellenőrizte a munkaköri leírásban rögzített iskolai végzettségi előírást az alperes hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatában, és megállapította, hogy az érvényes szabályzat szerint a közmű nyilvántartási előadói munkakör betöltésére minimálisan nem felsőfokú, hanem középfokú szakirányú végzettséget írtak elő. A felperes a perben nem tudta bizonyítani azon állítását, hogy ezt követően több alkalommal fel akarta venni a kapcsolatot B.A. ügyvezetővel az ellentmondás tisztázása végett.

A felperes 2007. október 29-én levélben közölte az alperes ügyvezetőjével, hogy az SZMSZ alapján a közmű nyilvántartási előadó középfokú szakirányú végzettséghez kötött munkakör, és felsőfokú végzettségéhez az üzemvezetői munkakör felelne meg. Kérte, hogy törvényes határidőn belül tájékoztassa őt arról, hogy a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségének miért nem tett eleget. A munkavállaló az alperes ügyvezetőjétől nem kapott választ, ezért 2007. november 30-án rendkívüli felmondással élt a munkáltató felé. A rendkívüli felmondás indokolásában előadta, hogy a 2003. szeptember 12-én kötött tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségének az alperes nem tett eleget, és a mai napig sem biztosítja részére a végzettségének megfelelő munkakört, ezzel szándékosan joggal való visszaélést követett el. Előadta, hogy az SZMSZ szerint három, a végzettségének megfelelő munkakör is létezik az alperesnél, amelyből egy a mai napig betöltetlen. A felperes a végzettségének megfelelő munkakörben alkalmazható lett volna, azonban az alperes részéről ezt szándékosan nem tették meg. Hivatkozott továbbá arra is, hogy a 2007. október 29-ei levelére választ nem kapott, ezért a felmondás jogát az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított hat hónapon belül kell gyakorolnia, azzal élni kényszerül. Az alperes az ügyvezetői tájékoztatásban a rendkívüli felmondás jogszerűségét vitatta, arra figyelemmel, hogy az Mt. 96. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglaltak nem állnak fenn. Tájékoztatta a felperest, hogy a felmondás következtében járó illetményét és a végkielégítést nem áll módjában kifizetni. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes az Mt. 96. § (4) bekezdésében meghatározott 15 napos határidőn túl gyakorolta a rendkívüli felmondás jogát 2007. november 30-án, mivel az az

alperes felszólításától, 2007. október 29-étől számítandó. Az elsőfokú bíróság a felperesi kereset jogalapja körében vizsgálta az Mt. 96. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott rendkívüli felmondási okok fennállását is. Az a) pontban foglalt lényeges munkáltatói kötelezettségszegés megvalósulása ellenére - figyelemmel az alperesi átszervezésekre - nem találta olyan jelentős mértékűnek a jogsérelmet, amely indokolta volna a rendkívüli felmondást. Az alperesnek azon magatartását, amely szerint nem tudott a felperesnek a megszerzett elsőfokú végzettségéhez igazodó munkakört felajánlani, nem tekintette az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt rendkívüli felmondási oknak sem. A felperes fellebbezése folytán eljáró Nógrád Megyei Bíróság 2.Mf.21.267/2008/4. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta, kötelezve a felperest az alperesi fellebbezési perköltség megfizetésére. A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában a rendkívüli felmondásra nyitva álló szubjektív határidő túllépésére hivatkozott. A felperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.639/2009/2. számú végzésével a Nógrád Megyei Bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és ugyanezt a bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A Legfelsőbb Bíróság végzése indokolásában rámutatott arra, hogy a felperes rendkívüli felmondásának elkésettsége nem állapítható meg - mert a munkavállaló azt az alperes jogellenes állapotot fenntartó magatartására alapította - ezért a megismételt eljárásban a másodfokú bíróságnak a fellebbezést elbírálván, a rendkívüli felmondás okát érdemben kell vizsgálnia, az elsőfokú bíróság ítéletét e körben is felülvizsgálva. A megismételt másodfokú eljárás során a Nógrád Megyei Bíróság 2.Mf.20.382/2010/5. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta, és kötelezte a felperest 41.250 forint fellebbezési perköltség megfizetésére. A másodfokú bíróság ítélete indokolásában megállapította, hogy a munkaügyi bíróság álláspontjával egyezően a munkáltató részéről nem került sor olyan lényeges intézkedésre, ami az Mt. 96. § (1) bekezdés szerinti munkavállalói rendkívüli felmondást megalapozná. Rámutatott arra, hogy önmagában a tanulmányi szerződés megszegése egyéb jogkövetkezményeket von maga után, így figyelemmel arra, hogy a munkáltató a tanulmányi szerződésben foglalt kötelezettségét megszegte, a munkavállaló mentesül a szerződésben foglalt kötelezettségei teljesítése alól. A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítéletnek az elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a keresetnek történő helytadást, másodlagosan az ügyben eljáró első-, vagy másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő kötelezését, továbbá az alperes perköltségben marasztalását kérte. Álláspontja szerint a tanulmányi szerződésben foglalt kötelezettségének eleget tett, az alperes azonban szerződésszegő magatartást tanúsított, mert nem biztosította számára a végzettségének megfelelő munkakört, holott arra a műszaki igazgató

tanúvallomása szerint is szükség lett volna. A munkáltató kifejezetten a személye ellen irányulóan módosította a Szervezeti és Működési Szabályzat előírásait. Hivatkozott arra is, hogy az alperes intézkedése reá nézve súlyos anyagi veszteséget is okozott, mert az intézkedés elmaradásának következtében a fizetése lényegesen kisebb összegű volt, mintha a megszerzett iskolai végzettségéhez igazodó magasabb beosztást tölti be. Utalt arra is, hogy a tanulmányi szerződés ideje alatt bár a szerződésben megállapított juttatásokat megkapta, ennek ellenére az számára jelentős többlet terhet jelentett, amelyeket éveken keresztül azért vállalt, mert úgy ítélte meg, hogy a most meghozott áldozatok belátható időn belül megtérülnek számára. Érvelése szerint a megyei bíróság jogszabálysértően jutott arra a megállapításra, hogy a munkáltató méltányolható körülményei indokolták a szerződésszegő magatartást. Az eljáró bíróságok teljesen figyelmen kívül hagyták azt az általa többször kifejtett álláspontot, miszerint azért vállalta a tanulmányi szerződés kötelezettségeit, mert joggal bízott abban, hogy erőfeszítései eredménnyel járnak, és a lemondások, a család mellett vállalt többlet feladatok teljesítése számára megtérülnek. Végül hivatkozott arra, hogy ő az Mt. 3. § (1) bekezdésének szabálya szerint a jóhiszeműség és a tisztességes eljárás követelményének megfelelően járt el, ezen kötelezettségét azonban a munkáltató megszegte.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy a felek által 2003. szeptember 12-én megkötött tanulmányi szerződésben foglalt kötelezettségének a felperes eleget tett, az előírt tanulmányokat elvégezte, és a végzettségét igazoló oklevelet a 2007. augusztus 31-ét megelőző határidőn belül bemutatta a munkáltató részére. Nem volt vitatott a munkáltató részéről sem az a tény, hogy a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségét, vagyis a felperesnek a képesítésének megfelelő munkakör biztosítását megszegte. A munkáltató által felajánlott közmű nyilvántartási előadói munkakör ugyanis a szerződés módosításakor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzat előírása szerint csak szakirányú középfokú végzettséget és informatikai képesítést, vagy középfokú végzettséget és 20 éves gyakorlatot igényelt. Az Mt. 96. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt előírás alapján a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésére abban az esetben kerül sor, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A jogszabály rendelkezése alapján az eljáró bíróságoknak azt kellett vizsgálni, hogy a tanulmányi szerződésben vállalt munkáltatói kötelezettség elmulasztása - vagyis a végzettség megszerzését követően a

képesítésnek megfelelő munkakör biztosítása - olyan magatartásnak minősül-e, amely megalapozza a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését. A munkáltatónak az Mt. 102. § (1) bekezdésében foglalt szabály szerint kötelezettségét képezi a munkavállaló munkaszerződés, munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve egyéb jogszabályok szerinti foglalkoztatása. Bizonyított, hogy a végzettség megszerzését követően a felek közös megegyezéssel módosították a felperes korábbi hegesztői munkakörre vonatkozó munkaszerződését, és akként állapodtak meg, hogy a felperes 2007. július 1. napjától közmű nyilvántartási előadóként dolgozik az alperesnél. A munkaszerződés módosítását a felperes aláírta, és a munkáltató az abban foglalt foglalkoztatási kötelezettségének eleget tett. Ezért nem minősül a munkaviszonyból származó alapvető, vétkes kötelezettségszegésnek a felperes a legmagasabb iskola végzettségének nem, de az SZMSZ-nek megfelelő foglalkoztatása, amely a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését indokolta volna. Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a tanulmányi szerződésben rögzítésre került a munkáltató szerződésszegő magatartásának jogkövetkezménye, amely szerint a munkavállaló ilyen esetben mentesül a szerződésben vállalt kötelezettségei alól, és a tanulmányi szerződés alapján a részére nyújtott támogatást nem kell visszafizetnie. A tanulmányi szerződés tehát pontosan rögzítette a szerződésszegés jogkövetkezményét, amelyben a munkaviszony megszüntetése nem szerepelt következményként. A rendkívüli felmondásában foglalt indokok utóbb nem bővíthetőek, ezért nem volt vizsgálat tárgyává tehető az a felperesi hivatkozás, hogy a munkáltató szerződésszegése a felperesnek anyagi hátrányt is okozott.(MD.I.194.)A kifejtettek miatt a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.A per tárgyi költségmentességére figyelemmel a le nem rótt felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2011. november 21.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelül:
tisztviselő