

A Kúria a dr. Lengyel Zsolt ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Gönczi Tamás jogi előadó által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál 1.M.270/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.124/2010/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.124/2010/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárás illetve az államot terheli.

I n d o k o l á s :

Az alperes a 2009. március 16-án kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntette meg. Ennek indokolása szerint a munkavállaló 2009. január 23-án és január 28-án feljelentkezett a vezényelt szolgálatra, átvette a szolgálati lapját, és az M gépet a saját kódjával. Ezt követően azonban a személyes munkavégzést nem kezdte meg, hanem megkérte Á.S. vezető jegyvizsgálót a tevékenység elvégzésére. A szolgálat befejeztét követően a felperes gépkocsival L. állomásra ment, ott megvárta a vonatról leszálló Á.S.-t, akivel együtt K.-ra utaztak. A felperes itt lejelentkezett, leadta a szolgálati lapját, és az M gépet. A munkáltatói jogkör gyakorlója megállapította, hogy a felperes szándékosan súlyos vétséget követett el azzal, hogy a munkáltatóját megtévesztette, valamint csalást is elkövetett azzal, miszerint a személyesen el nem végzett munkáért munkabér kifizetésére is késztette a munkáltatóját. Az alperes a felperesnek ezt a magatartását úgy értékelte, hogy a munkaviszonyának fenntartása lehetetlenné vált, és a rendkívüli felmondást találta a cselekménnyel arányban állónak. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az alperes megtartotta a rendkívüli felmondás kiadására biztosított tizenöt napos határidőt. H.I. munkáltatói jogkör gyakorló ténylegesen 2009. március 3-án értesült a felperes által elkövetett cselekményről, ezt követően került sor 2009. március 4-én M.M.M. irodájában a felperessel kapcsolatos jegyzőkönyv felvételére, illetve a munkavállaló meghallgatására. A jogalap körében a bíróság elfogadta a tanúk vallomását arra nézve, hogy a felperes azáltal, miszerint a munkáltatót megfelelően nem értesítette a szolgálatcseréről, és önhatalmúlag kérte meg Á.S.-t a feladatok elvégzésére, megvalósította a rendkívüli felmondásban terhére róttakat. A felperes fellebbezése folytán eljáró Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.124/2010/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest 20.000 forint másodfokú eljárási költség megfizetésére kötelezte. A másodfokú bíróság álláspontja szerint M.M.M. kirendeltségvezető a 2009.

február 27-én kelt „Jelentés” megnevezésű okiratban tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját a 2009. január havi szolgálati lapok ellenőrzésekor tapasztaltokról. A jelentés tartalmazza azt is, hogy a kirendeltségvezető mellékelten megküldi L.L. és Á.S. január havi szolgálati lapját és az előjegyzési napló másolatát. A kivonatból megállapíthatóan a jelentés még 2009. február 27-én a postakönyvbe bevezetést nyert. Eszerint a jelentést H.I. munkáltatói jogkör gyakorlója részére 2009. március 3. napján küldték meg „személyesen” megjegyzéssel. 2009. február 27. péntek volt, ehhez képest a másodfokú bíróság nem látta aggályosnak a postakönyvnek azt a bejegyzését, miszerint az átadás 2009. március 3-án, azaz kedden történt meg személyesen a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltató helyesen járt el, amikor 2009. március 5-én meghallgatta az érintett Á.S. vezető jegyvizsgálót. A munkáltató ezt követően a szükségessé vált bizonyítást haladéktalanul lefolytatta, és még Á.S. meghallgatásának napján a V.K. D.D.M. előzetes véleményének a megkérésére vonatkozó megkeresést is kiadta, majd miután a felperessel 2009. március 13. napjára kitűzött egyeztetés megghiúsult, 2009. március 16-án a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette. Minthogy a munkáltatói jogkör gyakorlója leghamarabb is Á.S. meghallgatását követően jutott mindazoknak az ismereteknek teljeskörű birtokába ami alapján állást tudott foglalni, ehhez képest a tizenöt napos szubjektív határidőt betartotta. A felperes terhére megállapított kötelezettségszegéssel arányban áll a munkáltató intézkedése. Nem fogadható el a felperes arra történt hivatkozása, hogy 2009. január 23-án és január 28-án a betegsége miatt nem tudott dolgozni, és a szolgálatcserét a vezénylő tudtával intézte. A felperesnek ezt a tényállítást a perben meghallgatott U.CS., Á.S. tanúk vallomása, továbbá a rendkívüli felmondás kiadását megelőzően történt személyes meghallgatásokról készült jegyzőkönyvek tartalma sem támasztják alá. A felperes az elsőfokú eljárásban az egyenlő bánásmód megsértésére nem hivatkozott a kereseti kérelme alátámasztásaként, és az elsőfokú eljárás során olyan tényeket sem adott elő, amit a bíróságnak akként kellett volna értékelni, hogy a rendkívüli felmondás jogellenességének a megállapítása körében jogcímként az egyenlő bánásmód megsértésére is hivatkozik. A felperes kizárólag a másodfokú eljárásban állította az egyenlő bánásmód megsértését, a Pp. 247. § (1) bekezdéséből következően azonban a keresetét már nem változtathatta meg. Ezen túlmenően a másodfokú bíróság utalt a Pp. 235. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra is. A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére, elsődlegesen a rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítására és az alperesnek a jogellenességhez fűződő jogkövetkezmények megfizetésére kötelezésére irányult. Másodlagosan az első-, vagy a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta. Álláspontja szerint a bíróságok nem megfelelően értékelték az egyenlő bánásmód követelmények megsértéséről

előterjesztetteket. A Legfelsőbb Bíróság MK. 2. számú állásfoglalása szerint ha a munkáltató a munkavállalóval szembeni kártérítési eljárásban rossz jogcímet jelöl meg, úgy az a bíróságot a Pp. 215. §-ában írtak ellenére a megfelelő jogcím szerinti marasztalásnál nem köti. Az állásfoglalásból az következik, hogy az elsőfokú eljárás során a bíróságnak a rendkívüli felmondás jogellenességét meg kellett volna állapítania az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt akkor is, ha ezen jogcímre a felperes nem hivatkozott, illetve a másodfokú bíróságnak ezen döntés hiányában az elsőfokú ítéletet megváltoztatva a kereseti kérelemnek helyt kellett volna adnia. Az elsőfokú eljárás során a felperes nem vett igénybe jogi képviselőt. A bíróságnak a tényállás felderítése során egyértelműen a tudomására jutott, hogy a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő felperessel szemben ugyanazon cselekményért rendkívüli felmondást, Á.S.-sel szemben pedig bércsökkentést alkalmazott. A munkaviszony, mint speciális jogviszony jellegére is tekintettel, a bíróságok tájékoztatási kötelezettségének anyagi jogkérdésekre is ki kell terjednie. A felülvizsgálati érvelés szerint a bíróságok tévesen értelmezték az Mt. 96. §-ának (4) bekezdésében írtakat. Nem vonták kellően vizsgálódási körükbe azt a körülményt, hogy H.I. az eljárás során több alkalommal ellentmondásosan nyilatkozott. Nem került értékelésre, hogy M.M.M. adatokat L.-ről csak munkáltatói utasítás alapján szerezhette be, tehát már 2009. február 25-ét megelőzően kellett H.I. részéről utasításnak lennie, azaz már 2009. február 25-e előtt a munkáltatói jogkör gyakorlója birtokában volt a budapesti előjegyzési napló és a vonatterhelési értesítők. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. 96. §-ának (4) bekezdése szerint a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Az adott esetben elsődlegesen a határidők betartása volt a felülvizsgálati eljárásban vizsgálat tárgyává tehető.

A másodfokú bíróság helytállóan utalt a következetes ítélezési gyakorlatra, amely szerint a rendkívüli felmondás gyakorlásának szubjektív határideje akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján állást foglalhat a rendkívüli felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényén túl a kötelezettségszegésre, annak mértékére és a vétkesség súlyára vonatkozó törvényi feltételek fennállásáról. A határidő megkezdődéséhez a cselekményről, mulasztásról, annak jelentőségéről való alapos és megnyugtató ismeret szükséges. Az adott esetben ítéleti bizonyossággal megállapítható volt, hogy M.M.M. a k. kirendeltség megbízott vezetője a felperes magatartásáról való

tudomásszerzést követően haladéktalanul megkezdte az ügy kivizsgálását, bekérte az előjegyzési naplót, majd az általa feltárt körülményekről 2009. március 3-án írásban, illetve szóban is tájékoztatta H.I. munkáltatói jogkörgyakorlót. A központvezető intézkedése alapján 2009. március 5-én került sor Á.S. tanúkénti meghallgatására, így ezen időpontig nem állapítható meg az a körülmény, miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlója teljeskörűen megismerte a felperes terhére rótt cselekményt és az annak megvalósítását alátámasztó bizonyítékokat. Ezen időponthoz képest pedig a rendkívüli felmondás 2009. március 16-ai kiadása határidőben történt függetlenül attól, hogy az előjegyzési naplót, illetve a vonatterhelési értesítőket a központból mikor küldték meg. A felperes terhére rótt cselekmény pedig megvalósította a rendkívüli felmondás törvényi feltételeit [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont]. A jogvita kapcsán a kereseti kérelem és ellenkérelem keretei között a bíróságnak az alkalmazásra kerülő anyagi jog szabályainak figyelembe vételével konkrétan tájékoztatnia kell a felperest, hogy kereseti követelését milyen tényekkel kell bizonyítania, az alperest pedig arról, hogy milyen körülmények igazolásával védekezhet a perbeli igény ellen. Ez a tájékoztatás azonban nem jelentheti azt, hogy a bíróság az anyagi jog tartalmáról, értelmezéséről tájékoztatná a feleket. Az anyagi jog szabályai szerint eljárásjogi szempontból releváns tényekről kell tájékoztatást adni, amelyek részint a felperes igényérvényesítéséhez, másrészt az alperes védekezéséhez szükségesek. Ebből következően munkaügyi perben sincs a bíróságnak a kioktatás körében az általános szabályoktól eltérő kötelezettsége. A felperesnek az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatai alapján sem lehetett arra következtetni, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértésére is hivatkozik, így az eljáró bíróságok annak vizsgálatát jogszabálysértés nélkül mellőzték. A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a Pp. 247. §-ának (1) bekezdése alapján a keresetet a másodfokú eljárásban nem lehetett megváltoztatni, továbbá a Pp. 235. § (1) bekezdésében meghatározottak hiányában nem volt vizsgálható a felperes azon állítása, miszerint szakszervezeti képviselői tevékenysége miatt alkalmazott vele szemben a munkáltató rendkívüli felmondást. Alaptalan a felülvizsgálati kérelemnek az MK. 2. számú állásfoglalására hivatkozása tekintettel arra, hogy az abban rögzítettek kifejezetten a kártérítési igényre vonatkozóan alkalmazhatóak, az állásfoglalást kiterjesztően értelmezni nem lehet.

A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

Az alperesnek igazolt költsége nem merült fel, ezért ebben a kérdésben a bíróság a határozathozatalt mellőzte a Pp. 79. §-ának (1) bekezdése alapján.

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a felülvizsgálati eljárásban a költségkedvezményben részesült felperes helyett a

6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a, valamint a Pp. 359/A. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2012. január 11.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő