

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Illés Zsolt pártfogó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Pribélyi Szilvia ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 30.M.4427/2007. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.633.044/2009/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2011. december 7. napján megtartott tárgyalás alapján meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 49.Mf.633.044/2009/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt napon belül - 40.000 (negyvenezer) forint és 10.000 (tízezer) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.A teljes mértékben pervesztes felperes pártfogó ügyvédjének díját, valamint a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes üzletfejlesztő tanácsadó munkakörben határozatlan időre fennálló munkaviszonyát az alperes 2007. augusztus 31-ei rendes felmondással 2007. szeptember 30-ai hatállyal megszüntette. A felmondás tartalmazza, hogy a felperes W.B. Zrt.-nél fennállott munkaviszonya tekintetében 2007. január 1-jével jogutódlás következett be. Az indokolás szerint a felperes a jogutódlást megelőzően is több alkalommal szóbeli, majd írásbeli figyelmeztetésben részesült, mert nem fordított megfelelő energiát a feladatai elvégzésére, és nem hozta az elvárt, korábban egyeztetett eredményt. Utalt a 2006. augusztus 22-ei, 2006. október 31-ei és 2007. augusztus 17-ei írásbeli figyelmeztetésekre, amelyekben a jelentéskészítési kötelezettség elmulasztását, nem megfelelő teljesítését, a tervteljesítés hiányát, a munkaidő be nem tartását sérelmezte a munkáltató. A legutóbbi figyelmeztetésben ezen túlmenően kifogásolta, hogy a Gy.T. munkavállalóinak pénztári beléptetése során a felperes a belépési nyilatkozatokat nem saját nevének feltüntetésével töltötte ki annak érdekében, hogy magasabb jutalékhoz jusson. Miután az írásbeli figyelmeztetéseket követően sem változott a felperes magatartása, emiatt, valamint a Gy.T.-ben történt egészségpénztári beléptetés kapcsán tanúsított felperesi magatartás folytán a munkáltatónak a munkavállalóba vetett bizalma megrendült. A felperes keresetében a rendes felmondás jogellenességének megállapítását, ennek jogkövetkezményei alkalmazását kérte.A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 30.M.4427/2007/30. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a felmerült illetéket és előlegezett költséget az állam viseli. Tényként rögzítette, hogy a felperes munkaszerződése rendelkezik arról, hogy a személyi alapbér és a személyi jutalék

közül minden esetben a felperes a magasabb összegre jogosult a munkabér megállapításakor, és a felperes munkaideje heti 40 óra, amelyet saját döntése alapján közvetlenül oszt be, használ fel. A felperes elsődleges munkaköri feladata volt az egészségpénztári tagtoborzás. Ezzel összefüggésben ajánlatok kidolgozása, és azzal elsősorban nagyvállalatok megkeresése, egyéb cafetéria termékek értékesítése. A munkaügyi bíróság a bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy a felperes munkavégzése ellenőrizhetetlen volt, több alkalommal munkaidőben nem tartózkodott a munkahelyén, és munkavégzésével elszámolni egyéb módon sem tudott. A heti, később a napi jelentései tartalmatlanok, tényleges munkavégzése igazolására alkalmatlanok voltak. 2006-ban összesen 41, 2007-ben pedig 51 egészségpénztári tag beléptetését hajtott végre, a hasonló tevékenységet vállalkozási jogviszony keretében végző személyekkel szemben, akik 2006-ban 587 illetve 1.276, 2007-ben 430, illetve 1108 fővel növelték az egészségpénztári biztosított taglétszámot amellet, hogy egyéb termékeket is értékesítettek. A felperes tagtoborzást végzett a perbeli időben a Gy.T. Rt-nél, 150-450 fő beléptetéséről tárgyalt a szakszervezet közreműködésével. Ezért a szakszervezet részére az üzletkötői tevékenységet végző személyek jutalékából adományokat kívánt juttatni a pénztárak bevett gyakorlata szerint. A felperes azonban munkavállalóként kisebb mértékű jutalékban részesült, mint a vállalkozói jogviszonyban állók, ezért kezdeményezte Sz.SZ. felé, hogy a tésztagyár dolgozóinak beléptetése az ő nevéen történjen. A munkaügyi bíróság által levont jogkövetkeztetés szerint a munkaszerződésben foglalt kötetlen munkaidőre vonatkozó megállapodást a munkáltató egyoldalúan nem módosíthatta, de jogosult volt a munkavégzéséről a felperest beszámoltatni, azt ellenőrizni. A felperes rendkívül alacsony teljesítményt mutatott a perbeli időszakban, és ez a három hónap időtartamú betegállományával, felperes felesége betegségével és azzal sem menthető, hogy az alperesnél azonos munkakörű munkaviszonyban álló üzletkötők nincsenek. A felperes nem állította, hogy az alperesi követelmény irreális lett volna, annak azonban a töredékét sem teljesítette. Ezért joggal várta el a munkáltató, hogy a munkavégzéséről annak folyamatában adjon számot jelentések formájában. Ez nem minősül joggal való visszaélésnek. Mindezek alapján megállapította, hogy a felperes munkaviszonyával összefüggő magatartása folytán a rendes felmondásban felhozott gyenge teljesítménnyel, a munkavégzés ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói utasítások nem megfelelő teljesítésével kapcsolatos indokok valóságosak voltak, a rendes felmondás megalapozott. A Gy.T. dolgozóinak beléptetésével összefüggésben a felperes felelősségét csökkentti, hogy azt a partner cég vezető munkatársának közreműködésével tette, illetőleg felettesével való közlést követő helytelenítés hatására szándékától elállt. Az nem nyert bizonyítást, hogy saját jövedelmének növelése érdekében járt volna el. Önmagában ez a magatartás nem lehetne alapja a munkaviszony

megszüntetésének, a másik két indok azonban az Mt. 102. § (1) bekezdése, Mt. 103. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján indokoltta teszi az Mt. 89. §-ban foglalt munkáltatói intézkedést. A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.633.044/2009/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára 180.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére. Az indokolás szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást, és helytálló az abból levont jogkövetkeztetése is, ítéletét a megyei bíróság a Pp. 254. § (3) bekezdés alapján helyes indokaira is tekintettel hagyta helyben. A fellebbezés kapcsán kiemelte, hogy a felperes alaptalanul sérelmezte azt, hogy a munkaügyi bíróság a munkáltatói jogutódlást nem vizsgálta, és így nem foglalkozott azzal sem, hogy munkaviszonya a sorozatos jogutódlások folytán nem 2006. július 1-jétől, hanem 2004. február 1-jétől állt fenn. A munkaügyi bíróság ugyanis a Pp. 3. § (2) bekezdés, illetve a 215. §-ban foglaltak alapján eljárva a felperes kereseti kérelmének megfelelően döntött, miután a felperes határozott kereseti kérelmet a munkaviszony kezdetének megállapítására nem terjesztett elő. A másodfokú eljárásban a Pp. 247. § (1) bekezdése alapján pedig a keresetét erre nézve nem változtathatta meg. A felperes arra is csak a másodfokú eljárásban hivatkozott, hogy a tanúként meghallgatott K.ZS., G.N.J. és N.Z. mint az alperesi cég tulajdonosai nem érdektelenek. A per tárgyának természetéből adódik, hogy a vitatott körülményekre rálátással csak alperesnél munkaviszonyban álló személyek rendelkeznek. A tanúvallomásokat pedig az elsőfokú bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdése szerint okszerűen, az okirati bizonyítékokkal egybevetve értékelte. A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet keresete szerinti megváltoztatását kérte. Hivatkozása szerint a bíróságok figyelmen kívül hagyták a BH 1999.332. számú eseti döntést, amely szerint figyelmeztetés nem képezheti felmondás indokát. A bíróságok által figyelembe vett összehasonlító adatok a teljesítményére vonatkozóan nem mérvadóak, mert a felperesnek új ügyfeleket kellett felvennie, míg a másik két munkatárs esetén a számok egy nagy ügyfélnél a munkavállalók elbocsátása és felvétele miatti mozgásnak voltak köszönhetőek. A felperes munkaszerződésében nem rögzítették, hogy havonta hány ügyfelet kell hozni, és azt sem, hogy jelentéstételi kötelezettsége lenne. A felmondásban hivatkozott gyakorlatot a munkáltató egyoldalúan alakította ki. A megváltozott gazdasági és jogszabályi környezetben nem volt kevés a beszervezett ügyfelek száma, csak a személyi alapbéréhez és egyéb juttatásaihoz képest, vagyis a felperes foglalkoztatása az alperes részéről nem volt gazdaságos. Valójában pedig ez volt a felmondás indoka. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában történő fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem alaptalan.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának

(1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt, ezért a felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya, amelyre vonatkozóan a fél az első-, és a másodfokú eljárás során nem hivatkozott, és bizonyítékait sem jelölte meg, nem lehet hivatkozni (BH.2002.447., BH.2002.83.). A felperes sem az első-, sem a másodfokú eljárásban nem hivatkozott arra, hogy a figyelmeztetésben foglaltak a felmondás indokát nem képezhetik, ezért ezen előadását a felülvizsgálati eljárásban már nem lehetett figyelembe venni. Alaptalanul sérelmezte az Mt. 89. § (2) bekezdésének megsértését is arra hivatkozással, hogy a felmondási okok nem valósak és nem okszerűek. A felperes munkaköri leírása szerint üzletfejlesztési tanácsadó munkakörben feladata elsősorban az egészségpénztári ajánlatok kidolgozása, tagtoborzás, cafatéria termékek értékesítése volt. Munkáját az Mt. 102. § (1) bekezdése, és az Mt. 103. § (1) bekezdése b) pontja szerint a vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint az elvárható szakértelemmel és gondossággal kellett végeznie. A munkavégzésre vonatkozó részletes előírásokat a munkáltatónak nem kell a munkaszerződésbe foglalnia. Az eljáró bíróságok a tanúvallomások, az összehasonlító adatok, a felperes és az alperes által csatolt okiratok alapján (iratok) a Pp. 206. § (1) bekezdésnek megfelelően helyes mérlegeléssel állapították meg a tényállást, és a logika szabályainak megfelelően vonták le azon következtetést, hogy a felmondásban foglalt, a felperesnek a munkáltató által reálisan elvárt mértéket meg sem közelítő gyenge teljesítményére vonatkozó indokolás valós. A felperes 2006-tól folyamatosan elmaradt a munkáltató által kiírt, illetőleg önként vállalt teljesítési tervtől, és ezen elégtelen teljesítménye a munkája ellenőrzését célzó jelentéstételi kötelezettség nem megfelelő teljesítésével egy folyamat eredményeként vezetett - a rendes felmondásban felhozottak szerint - a munkaviszonya megszüntetéséhez. A munkáltatónak az Mt. 104. § (1) bekezdés alapján pedig jogszerűen lehetősége volt - munkaszerződésben foglalt kikötés hiányában is - arra, hogy az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontja szerint a felperes munkavégzést ellenőrizze. A nem megfelelő munkavégzés és az ellenőrzésre vonatkozó utasítás megszegése, mint a munkavállaló személyében rejlő valós okok okszerűen alátámasztották a munkáltató rendes felmondását. A fentiekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Kötelezte a pervesztes felperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére. A felperes pártfogó ügyvédjének díjáról a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 87. § alapján, míg a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték viseléséről - a per tárgyi költségmentessége folytán - a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdés és 14. § alapján rendelkezett.

Budapest, 2011. december 7.

*Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó
bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró
A kiadmáby hiteléül: Nné tisztviselő*