

A Kúria a dr. Szeéphalmi István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Léka Andor ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetés jogellenessége megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Debreceni Munkaügyi Bíróságnál 6.M.571/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.782/2010/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. január 4. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.782/2010/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt napon belül - 50.000 (ötvenezer) forint és 13.500 (tizenháromezer-ötszáz) forint áfa felülvizsgálati perköltséget.A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felülvizsgálati kérelemmel érintett tényállás szerint az alperes 2008. december 12-én pályázatot írt ki pénzügyi csoportvezető munkakörre, melynek elbírálását követően, 2009. február 2-án a felperessel projektmenedzser munkakörre munkaszerződést kötött. A munkaszerződés kiegészítése szerint a felperes pénzügyi és ellenőrzési csoportvezető a megbízás visszavonásáig, és annak megszűnésével a „kinevezés” előtti munkakörbe kerül, valamint a csoportvezetői pótléka megszűnik. A felperes a megbízást elfogadta, a munkaköri leírása csoportvezető munkakörre szólt.Az alperes 2009. július 14-én a felperes csoportvezetői és pénzügyi ellenjegyzői jog gyakorlására adott felhatalmazását, átruházási nyilatkozatát és a feladatellátás időtartamára megállapított vezetői pótlékát visszavonta. Tájékoztatta, hogy projektmenedzser munkaszerződésének megfelelően, a pénzügyi és ellenőrzési csoportban, az átadott projektmenedzseri munkaköri leírásnak megfelelően számít a munkájára.A 2009. július 15-ei munkakör átadás-átvételt követően 2009. július 16-án a felperes szabadságon volt, majd 2009. július 17-étől július 22-éig a munkahelyéről távol volt.Az alperes munkatársa 2009. július 22-én megkereste a felperest, aki a távolléte okára nem adott választ, közölte, hogy nincs táppénzes állományban és fizetett szabadság engedélyezését sem kérte. Az alperes 2009. július 23-án kelt rendkívüli felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. Indokolása szerint a vezetői kinevezése visszavonását követően projektmenedzseri besorolásban továbbra is az alperes munkavállalója maradt. A munkaszerződés is tartalmazta rendkívüli felmondási okként azt, ha a munkavállaló a munkavégzés időpontjában a munkáltató székhelyén nem jelenik meg, és 12 órán belül nem gondoskodik arról, hogy a munkáltató tudomást szerezzen a hiányzás okáról. A munkavállaló 2 munkanapot meghaladóan igazolatlanul volt távol a munkahelyéről. 2009. július

17-én a munkakezddéskor nem jelent meg, valamint július 20-án, 21-én, 22-én és 23-án sem, és a távolmaradását nem igazolta. Sem táppénzes állományba vételt, sem a szabadság megkezdést nem jelentett be a munkáltatója, vagy a közvetlen felettese részére. A munkavállaló a 2009. július 16-át követő munkavégzésről való távolmaradását nem igazolta. Szándékosan megsértette a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét. A felperes a keresetében annak megállapítását kérte, hogy a munkaszerződése, annak kiegészítése, és az alperes egyoldalú munkaszerződés-módosítása semmis, illetőleg az alperes ez utóbbi intézkedésével a jogviszonyát jogellenesen szüntette meg. A 2009. augusztus 13-án érkeztetett keresetpontosításában a felperes a 2009. július 23-án kelt, és július 27-én kézhez vett rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását és jogkövetkezményei alkalmazását is kérte, valamint az alperes kötelezését arra, hogy a részére működési bizonyítványt állítson ki. A Debreceni Munkaügyi Bíróság 6.M.571/2009/12. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy tizenöt napon belül az Mt. 99. § (2) bekezdésében foglalt adattartalommal adjon ki a felperes részére működési bizonyítványt. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította, őt 187.500 forint ügyvédi munkadíj fizetésére kötelezte. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes és az alperes között létrejött munkaszerződés, valamint annak kiegészítése alapján pénzügyi csoportvezető munkakör betöltésére jött létre érvényes munkaviszony, és nincs jelentősége annak, hogy ezen munkakörre kinevezést írtak alá. Az a kitétel, hogy a kinevezés megszűnésével a felperes a kinevezés előtti munkakörbe került, kizárólag úgy értelmezhető, hogy a felek a munkakör módosításában állapodtak meg. A csoportvezetői kinevezés visszavonására történő utalás a munkaszerződés e részének részleges érvénytelenségét eredményezte, azonban jelen ügyben ennek nincs jelentősége. A munkáltatói jogkör gyakorlója a csoportvezetői kinevezés visszavonásával a munkaszerződést a munkakör vonatkozásában egyoldalúan módosította, amit a felperes nem fogadott el. Annak ellenére azonban a munkaviszonyából fakadóan kötelezettsége volt a rendelkezésre állás még akkor is, ha az új munkakörben nem akart munkát végezni, és a munkáltató munkaszerződés-módosítása miatt lehetősége volt jogvitát kezdeményezni. A felperes az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt rendelkezésre állási kötelezettségének nem tett eleget, akadályoztatását nem hozta az alperes tudomására, felszólítás ellenére nem jelent meg a munkahelyén, ezért a rendkívüli felmondás oka valós és okszerű volt. A felperes fellebbezése folytán eljáró Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.782/2010/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 50.000 forint fellebbezési eljárási költséget. A másodfokú bíróság érvelése szerint a felek között a pénzügyi csoportvezető munkakörre érvényes munkaszerződés jött létre, amelynek a kinevezés visszavonására vonatkozó része

érvénytelen, a munkaszerződés módosítására csak közös akarattal kerülhetett sor, annak egyoldalú módosítása jogellenes. A fenti megállapításokból azonban nem vonható le az a következtetés, hogy az alperes a munkaszerződés jogellenes módosításával a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felperes fellebbezési érvelésével ellentétben az elsőfokú bíróság elbírálta az elsődleges kereseti kérelmet, amikor elutasította a felperes annak megállapítására irányuló keresetét, hogy az alperes 2009. július 14-ei intézkedésével jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát. A megyei bíróság megállapította, hogy a kinevezés visszavonása mint egyoldalú szerződésmódosítás jogellenes, de ezen intézkedés a felperes jogviszonyát nem szüntette meg még akkor sem, ha a felperes munkaköre ezáltal teljesen kiüresedett. A 2009. július 14-ei intézkedés az Mt. 87. §-a alá „nem sorolható be”. A felperest megjelenési kötelezettség terhelte, amelynek nem tett eleget, távollétét nem igazolta, ezzel alapot adott a munkáltatói rendkívüli felmondásra. A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását”, keresetének helytadó döntés meghozatalát, és az alperes perköltségben való marasztalását kérte. A felperes a vezetői kinevezés előzményei és a visszavonás körülményei ismertetése után kifejtette, hogy a pénzügyi ellenőrzési csoport éléről egyoldalú és önkényes „visszahívása”, valamint a munkakörének, és a folyamatban lévő ügyeinek kötelező átadása, azaz a munkavégzési lehetőségének azonnali elvonása a munkaviszonyának indokolás nélküli rendkívüli felmondása jogellenesen történő megszüntetését jelentette. Az alperes a felperes jogi képviselőjének 2009. július 19-én kelt levele kézhezvételét követően érdeklődött utána, amikor megerősítette, hogy peres eljárást indít a jogviszonya jogellenes megszüntetése miatt. Az alperes ezt tudomásul vette, távolmaradását nem kifogásolta, nem szólította fel munkavégzésre, nem utalt esetleges jogkövetkezményre, de még aznap felmondott. A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a 2009. július 27-én kézhez vett rendkívüli felmondás ellen irányulónak tekintette a 2009. július 23-án benyújtott keresetét, és ítéletét ebből vezette le, azt az alperes rendkívüli felmondása megalapozottsága szemszögéből építette fel. A felperes kizárólag az ítéletből szerzett tudomást a kereseti kérelmétől eltérésről, ezért ebben a körben nem terjeszthetett elő bizonyítást. Álláspontja szerint a rendkívüli felmondás indokául adott igazolatlan távollétre hivatkozás alaptalan, maga az elsőfokú ítélet mutatott rá, hogy távolmaradása okát és munkavégzése akadályoztatását kellő időben a munkáltató tudomására hozta, ezért nem foghat helyt az igazolatlan mulasztásra való hivatkozás. Kifejtette, hogy a rendkívüli felmondás projektmenedzseri besorolású munkaviszonyát szüntette meg, és ha a csoportvezetői beosztás visszavonása és „kinevezés előtti” munkakörbe sorolása részlegesen érvénytelen, akkor a projektmenedzseri munkaviszonya felmondása sem érvényes. A felperes felülvizsgálati érvelése szerint mivel a kinevezés-visszavonás nem

releváns, az nem módosíthatta a munkaszerződést, nem jelölhetett meg részére másik munkakört, ezért erre hivatkozással abban a körben nem keletkezett lehetősége jogvitára. A folyamatban lévő ügyek azonnali átadása, a feladatköre ellátásához szükséges eszközöktől egyidejű megfosztása, a munkavégzési lehetősége elvonása az alperes súlyos törvénysértése, amely kizárja a felperes kötelezettségszegését. Az alperes sértette meg az Mt. 102. § (1) bekezdésében foglaltakat, a munkaszerződéséből reá háruló munkavégzési kötelezettségét a munkáltató akadályozta meg. A bíróságok nem vették figyelembe, hogy a rendkívüli felmondás olyan munkaviszony felmondásra szolt, amely nem létezett, miután az alperes rendkívüli felmondása a projektmenedzseri munkakörre létesített munkaviszonyt szüntette meg. Az alperes a perben nem vitatta, hogy jogellenesen fosztotta meg a munkavégzési lehetőségétől, a tudtával maradt távol, ebből következően a rendkívüli felmondás indoka megalapozatlan, továbbá az alperes nem adott lehetőséget a kifogások elleni védekezésre. Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását, és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

A felperes felülvizsgálati kérelme nem alapos.

A felülvizsgálati kérelemben hivatkozottak jogszabálysértés megállapítására nem alkalmasak [Pp. 275. § (1) bekezdés, 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH 2001.197., BH 2002.29.]. Alaptalanul állította a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy a munkaügyi bíróság a 2009. július 23-án előterjesztett keresetét nem bírálta el. Az elsőfokú bíróság ítélete - amelyet a másodfokú bíróság a jogerős ítéletében helybenhagyott -, a felperesnek a működési bizonyítvány kiállítása iránti kérelmét meghaladó keresetet elutasította. Az eljáró bíróságok tehát a 2009. július 23-án kelt rendkívüli felmondás jogszerűségét állapították meg, döntésük szerint a felperes munkaviszonya ezáltal, és nem a 2009. július 14-ei visszavonó intézkedéssel szűnt meg. Az eljáró bíróságok törvénysértés nélkül következtettek arra, hogy a peres felek között a munkaviszony érvényesen létrejött, a munkaszerződést az alperes egyoldalúan jogellenesen módosította, intézkedése azonban önmagában nem eredményezte a jogviszony megszűnését, azt az alperes rendkívüli felmondása szüntette meg. A felperest - annak ellenére, hogy a munkakörét a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával módosította, eszközeit elvonta - az Mt. 103. § a) pont szerinti rendelkezésre állási kötelezettség továbbra is terhelte. Téves az a felülvizsgálati érvelés, miszerint a munkáltató a felperes távolmaradását tudomásul vette, azt nem kifogásolta. A felperes személyes meghallgatásakor úgy nyilatkozott, hogy „Sz.A. a telefonban megkérdezte, hogy miért nem megyek dolgozni, beteg vagyok-e, szabadságon vagyok-e. Elkezdte mondani a munkajogi következményeket, erre mondtam én, hogy ehhez nem értek, és jogi képviselőhöz fogok fordulni. Ezt követően kaptam meg a rendkívüli felmondást postai kézbesítéssel” (jegyzőkönyv, 6. oldal 2.

bekezdés).A felperes alaptalanul állította, hogy a távolmaradása okát és a munkavégzése akadályoztatását a munkáltató tudomására hozta, miután kizárólag annyit közölt a munkatársával, hogy munkaügyi jogvitát fog kezdeményezni. Az azonban, hogy kifogásolta a vezetői megbízás visszavonását, nem elfogadható indok a munkahelyétől való távolmaradására.Peradat, hogy a felperes munkatársa 2009. február 23-án több nap távollét után kereste telefonon a felperest. Amint arra a rendkívüli felmondás is utalt, a felperes által aláírt 2009. február 2-án kelt munkaszerződés 6.4. pontja szerint a rendkívüli felmondásra okot adó körülmény, ha a munkavállaló nem jelenik meg a munkavégzés időpontjában a munkáltató székhelyén, és 12 órán belül nem gondoskodik arról, hogy a munkáltató tudomást szerezzen a hiányzásának okáról. A felperesnek a törvényben foglalt együttműködési kötelezettsége, de a munkaszerződése alapján is kötelessége lett volna a munkáltatóval távolmaradása indokát közölni [Mt. 3. § (1) bekezdés]. Alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy a projektmenedzseri munkakörre szóló munkaviszonyát érvényesen nem lehetett megszüntetni. Az alperes a felperessel fennállott munkaviszonyt szüntette meg, a munkakör megjelölésétől függetlenül. A felperes maga sem vitatta a munkahelyről való távolmaradását, ami a fentiek szerint nem igazolt, és jogszerű alapja volt a rendkívüli felmondásnak (Mt. 96. § (1) bekezdés), mely körben további bizonyítás lefolytatása szükségtelen volt.A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati perköltségének a megfizetésére.

A felperes költségmentességére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2012. január 4.

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 hiteléül: Nné tisztviselő