

A Kúria a dr. Horony Levente ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Mihók Zsófia jogtanácsos által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 32.M.4594/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.642.479/2009/4. számú közbenső ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

**í t é l e t e t :**

A Kúria a Fővárosi Bíróság 49.Mf.642.479/2009/4. számú közbenső ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 32.M.4594/2008/15. számú ítéletét helybenhagyja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 50.000 (ötvenezer) forint és 13.500 (tizenháromezer-ötszáz) forint áfa együttes fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költséget. A le nem rótt fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

**I n d o k o l á s :**

A felperes a keresetében az alperes rendkívüli felmondása jogellenességének megállapítását és ennek jogkövetkezményei alkalmazását kérte. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 32.M.4594/2008/15. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte 125.000 forint áfát is tartalmazó alperesi ügyvédi munkadíj megfizetésére. Megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2003. augusztus 1-jétől állt operátor munkakörben az alperes alkalmazásában. 2006. december 11-étől gyermekgondozási díjban részesült. 2007. januárjában kollégája e-mailben tájékoztatta, hogy az alperes az összes áruházában az operátori munkakört központilag megszüntette, a munkavállalókat vagy más munkakörben foglalkoztatja tovább, vagy rendes felmondással szünteti meg a munkaviszonyukat. A felperes 2008. június 3-án folytatott megbeszélést az alperessel, ahol a munkáltató képviselője a megszünt operátori munkakörre hivatkozással felvázolta a felperesnek, hogy az árufeltöltő, irodatechnikai munkakört vagy a központban felajánlott, alacsonyabb képzettséget igénylő munkakört elfogadja, vagy „megválnak egymástól”. A felperes 2008. június 27-én az alperesnek megküldte a felesége nyilatkozatát, miszerint ő veszi igénybe a GYES-t, így megszűnik a felmondási védelme. Ezt követően 2008. június 27-étől július 7-éig szabadságát töltötte. Az első munkanapon reggel a munkáltató általa már aláírt munkaszerződés-módosítást adott át a részére, mely logisztikai vezető munkakörre, magasabb munkabérré szolt. A felperes a munkaszerződés-módosítást nem fogadta el, kérte a munkaviszonya rendes felmondással történő megszüntetését. A munkáltatói jogkörgyakorló 2008. július 31-én adta át a felperes

részére a logisztikai ügyintéző munkakörrel kapcsolatos új munkaköri leírást, majd a munkakör elnevezését áthúzva azt operátorra javította.

A felperes 2008. augusztus 1-jétől 2008. szeptember 15-éig táppénzen volt. Ezalatt jogi képviselője útján kezdeményezte a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését. A munkáltató azonban nem fogadta el a felperes ajánlatát, szerinte a felperes új munkaköre legalább 70 %-ban megegyezett az eredetivel. Ezt követően a felperes 2008. szeptember 16-ától nem jelent meg a munkahelyén, és a munkáltató távirataira és e-mailjeire nem reagált. Az alperes a 2008. szeptember 19-én kelt rendkívüli felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint 2008. szeptember 15-étől a munkahelyén munkavégzés céljából nem jelent meg. 2008. szeptember 17-én távirati úton, 18-án két ízben elektronikus úton, majd távirati úton is eredménytelenül szólította fel a távolmaradása igazolására. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a munkáltató részéről rendkívüli felmondást alapozhat meg a munkavállaló igazolatlan távolléte. A felperes álláspontját osztotta, miszerint a munkakör megszűnéséből következően a munkaszerződését módosítani kellett volna. A felperes azonban a neki felajánlott munkakört nem fogadta el, ezt követően pedig együttműködési kötelezettségét megsértve a munkáltató felszólításai ellenére nem jelent meg a munkahelyén, és távolmaradását nem mentette ki, így a munkahelyéről igazolatlanul volt távol. Nem mentesül a felelősség alól akkor sem, ha az egyik távirat nem a tartózkodási helyére ment ki, és amiatt sem, hogy a vita tárgyát képező időszakban nem volt internet közelében. A felperesnek ugyanis tudnia kellett, hogy a munkaszerződés-módosítás el nem fogadása következményekkel jár, ezért folyamatosan tartania kellett volna a kapcsolatot a munkáltatóval. A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.642.479/2009/4. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes 2008. szeptember 19-én kelt rendkívüli felmondása jogellenes, és a felperes munkaviszonya az alperesnél 2009. február 26-ával szűnt meg. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg, azonban nem értett egyet a levont jogkövetkeztetéssel. Nem adott helyt az alperes azon védekezésének, miszerint a felperes eredeti munkaköre nem szűnt meg, csupán annak az elnevezése változott. Álláspontja szerint amennyiben ez így lett volna, akkor nem lett volna szükség kétoldalú munkaszerződés-módosításra. Az alperes azonban ezt szorgalmazta, sőt arra is hivatkozott, hogy a munkakörnek csak egy része maradt meg. Ez viszont valóban kétoldalú munkaszerződés-módosítást igényelt volna. Nem hagyható továbbá figyelmen kívül az sem, hogy más munkavállaló részére operátori munkakör megszűnésére hivatkozással az alperes rendes felmondást adott ki. A munkáltató, sem a bíróság részéről nem vizsgálható, hogy a munkavállaló a felajánlott munkaszerződés-módosítást miért nem fogadja el. A

másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkaszerződés-módosítás hiányában az alperesnek rendes felmondással kellett volna a felperes munkaviszonyát megszüntetni, mint ahogyan azt más munkavállaló esetében is tette, illetve ahogy azt legelőször a felperes számára fel is ajánlotta. A másodfokú bíróság által levont jogkövetkeztetés szerint a fenti körülmények mellett nem lehet szó arról, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegte, illetőleg igazolatlanul volt távol. A felperes az eredeti operátori munkakörében munkát ténylegesen végezni már nem tudott, a munkakör-módosítás tekintetében pedig folyamatosan elutasító állásponton volt, így szándékának többszöri írásbeli, szóbeli kifejtését követően további rendelkezésre állási kötelezettsége nem volt. Ezért a távolléte sem igazolatlan. Erre tekintettel az alperes rendkívüli felmondása jogellenes. Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős közbenső ítélet hatályon kívül helyezésére, az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozása szerint az alperesnél az operátori munkakör nem szűnt meg, csupán a munkakör elnevezése változott, míg a feladatok többsége megmaradt, sőt újabb számítástechnikai jellegű feladatokkal bővült. A felperesnek a munkakör-módosítás visszautasítása esetén is a munkáltatóval együtt kellett volna működnie, és a munkavégzés helyén meg kellett volna jelennie. Ezt az elsőfokú bíróság jogszerűen állapította meg. A másodfokú bíróság tévesen vont le azt a következtetést, hogy a felperes az eredeti munkakörében már nem tudott munkát végezni, miután a felperes távolléte alatt az alperesnél az informatikai jellegű munkakörök továbbfejlődtek, de nem szűntek meg. Ezért a felperesnek a rendelkezésre állási kötelezettsége sem szűnt meg az alperessel folytatott egyeztetések átmeneti sikertelenségére tekintettel. A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban tartását kérte. Hivatkozása szerint az eljáró bíróságok ítéleteikben helyesen rögzítették tényként, hogy a munkaköre megszűnt. A felajánlott munkakörök szerinti feladatok szó szerint megegyeznek, azonban „semmi közük” az operátori munkakörhöz. A felperes az együttműködési kötelezettségének mindvégig eleget tett: egyeztetett az alperes igazgatójával, személyzeti osztályvezetőjével. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el. A felülvizsgálati kérelem alapos. Az eljáró bíróságok a felek perbeli és pert megelőző nyilatkozatainak, a becsatolt okiratoknak megfelelően a Pp. 206. § (1) bekezdésben foglaltak szerint állapították meg a tényállást, és vonták le azon következtetésüket, miszerint a felperes érvényes munkaszerződésében foglalt operátor munkakör az alperesnél a felperes 2008. július 28-ai munkába állását megelőzően megszűnt. Álláspontjukat a Pp. 221. § (1) bekezdésének megfelelően megindokolták részletesen kifejtve, hogy e körben mely körülményeket, bizonyítékokat miként értékelték, és az alperes egyes perbeli előadásait miért nem vették figyelembe. A rendkívüli felmondásban a felperes terhére rótt kötelezettségszegést azonban az elsőfokú bíróság ítélte helyesen a

munkáltatói intézkedést megalapozó súlyos és jelentős mértékű kötelezettségszegésként. Az alperes az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt kötelezettségszegésként a felperes 3 napos igazolatlan távollétét, valamint távolmaradásával kapcsolatos bejelentési kötelezettsége elmulasztását, a munkáltatóval e körben őt terhelő együttműködési kötelezettség megsértését róta fel. A perben a rendkívüli felmondásban foglaltak valóságát az alperes igazolta, ezért a Pp. 164. § (1) bekezdés alapján a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az adott körülmények között a kötelezettségszegése nem minősül olyan lényeges, jelentős mértékűnek, amely a munkáltató azonnali hatályú munkaviszony-megszüntetése tárgyában tett intézkedését megalapozná. A felperes e körben a sikertelen egyeztetésre hivatkozott, és arra, hogy „a kialakult rendkívüli feszült helyzet és az eldurvult hangnemű igazgatói magatartás miatt” nem jelent meg (keresetlevél), valamint előadta, hogy „a sértő hangnem pedig arra utalt, hogy nem is kíván engem a továbbiakban foglalkoztatni (a munkáltató)”. Ezt azonban a perben nem bizonyította.

Az elsőfokú bíróság helyesen emelte ki, hogy a rendkívüli felmondás indoka nem az egyoldalúan kijelölt másik munkakörben történő munkafelvétel elmulasztása volt (mint a felperes és a másodfokú bíróság által hivatkozott BH.1994.454. számú eseti döntésben szereplő munkáltatói intézkedésben), hanem az igazolatlan mulasztás. A felperes ezen kötelezettségszegését a még folyamatban lévő felek közötti tárgyalásokra, valamint a munkavállalónak az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt rendelkezésre állási, valamint a 3. § (1) bekezdésben foglalt együttműködési kötelezettségére tekintettel nem menti az sem, hogy a munkaszerződés módosítására 2008. július 28-ától még nem került sor. A felperes ugyanis hosszas távolléte után ténylegesen 2008. július 28-ától 31-éig dolgozott, majd 1,5 hónapig ismételten táppénzen volt. Ezért nem állapítható meg a fenti eseti döntésben szereplő azon tényállási elem sem, miszerint egyoldalú munkaszerződés-módosításnak megfelelő munkavégzésre szóló utasításra került volna sor, és hogy a munkáltatónál munkavégzés céljából folyamatosan rendelkezésre kellett volna állnia az egyoldalú munkaszerződés-módosítást követően. Ugyanakkor nem érintik a felek között fennálló jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítését a jogviszony megszüntetése tárgyában folytatott tárgyalások (BH 2006.28.).

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú ítéletet helyben hagyta.

A Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a pereszes felperest az együttes fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére, míg az ügyben még irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 2. § f) pontja, 3. § (1) bekezdése és 13. § (1) bekezdése alapján a le nem rótt fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

*Budapest, 2012. május 16.*

***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***