

Mfv.I.10.750/2011/4.

A Kúria a dr. Zsurzsáné dr. Ölbey Flóra ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Molnár Pál ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondásból eredő anyagi követelések iránt a Debreceni Munkaügyi Bíróság előtt 2.M.649/2010. számon megindított és a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.229/2011/4. számú jogerős ítéletével befejezett perében a felperes által 10. sorszám alatt benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.229/2011/4. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt 40.000 (negyvenezer) forint és 10.800 (tízezer-nyolcszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, továbbá az államnak felhívásra 237.600 (kettőszázharminchétezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket. Ez ellen az ítélet ellen jogorvoslatnak nincs helye.

I n d o k o l á s

A felperes munkavállalói rendkívüli felmondás jogkövetkezményeként végkielégítés és felmondási időre járó összeg megfizetését kérte. A Debreceni Munkaügyi Bíróság 2.M.649/2010/7. számú ítéletével a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a felperes 1999. szeptember 1. napjától állt az alperes alkalmazásában ügyvezetőként. A felperest havi munkabérén túl az éves haszon 5 %-a megillette. A 2008. évre járó prémiumot 2009. június 16-án számfejtették és június 20-án utalták a felperesnek. A felperes 2009. december 30-án a munkaviszonyát hat havi felmondási idővel megszüntette. 2009. március 30-ig az ügyvezetői munkakörét ellátta. Ezt követően más munkakörben volt foglalkoztatva, június végén nyolc nap szabadságát töltötte. Június 8-án kelt, az alperes részére június 10-én kézbesített levelében kérte az adózás előtti eredmény 5 %-ának kifizetését nyolc napon belül, ellenkező esetben a meg nem fizetés következményeit alkalmazza. Június 22-én a munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette, figyelemmel arra, hogy a munkáltató a Munka Törvénykönyve 96. § (1) bekezdés a) pontját megszegte, nem fizette ki az elküldött levélben foglaltak ellenére a juttatását, továbbá a levélre válasz nem érkezett, így megszegte az Mt. 3. § (1) bekezdésében foglalt alapelveket. Nem tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a kifizetésnek milyen akadálya van, arra milyen okból kerülhet később sor. A munkabér fizetése a munkáltató olyan lényeges kötelezettségének minősül, amely elmulasztása alapot ad a rendkívüli felmondásra. Kiemelte, hogy a munkabér nagyságára, de önmagában arra a körülményre is tekintettel, hogy a mulasztás munkabér fizetési kötelezettség tekintetében valósult meg, a kötelezettségszegés jelentős mértékű. A prémium kifizetés esedékessége 2010. május 31. napja volt. A bíróság megállapította, hogy a 2010. május 31. napján esedékessé vált prémium június 22. napjáig való kifizetésének elmulasztása nem

olyan jelentős mértékű kötelezettségszegés, amely rendkívüli felmondást indokolna. Az előző évben június 20-án utalta át a munkáltató a prémiumot, ehhez képest a június 22-ei rendkívüli felmondás lényegében abban az időpontban született, amely időpontban előző évben a felperes számlájára az átutalás megérkezett. Az előző évben a felperes volt az alperes ügyvezetője, s a kifizetésre akkor sem került sor közvetlenül az év május 31. napját követő időszakban. Utalt az Mt. 4. §-ában foglaltakkal kapcsolatban arra, hogy a felperes maga szüntette meg június 30-ával a munkaviszonyát, szabadságának időtartama alatt nyújtotta be a rendkívüli felmondást, akkor amikor már munkavégzési kötelezettség nem terhelte és rövid időn belül az alperesnél fennálló munkaviszonya megszűnt volna. A felperes nyilatkozott úgy, hogy a rendkívüli felmondás benyújtására azért volt szükség, mert a munkaviszony megszűnését követően ezzel a jogával már nem élhetett volna. Mindez arra utal, hogy a felperes célja a rendkívüli felmondáshoz kapcsolódó juttatás megszerzése volt. A felperesnek lehetősége megvolt a peres úton való igényérvényesítésre. Az alperes likviditási gondja közömbös, a rendkívüli felmondás beadásával az anyagi háttér nem teremthetett meg. A felperes fellebbezése folytán eljáró Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.229/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg, abból helyes jogi következtetést vont le. Kifejtette, hogy a munkabér meg nem fizetése és az együttműködési kötelezettség megszegése külön-külön és együtt is rendkívüli felmondási ok lehet, de mindig az adott esetre kell vizsgálni a rendkívüli felmondás jogszabályban meghatározott feltételeinek fennállását. Jelen esetben nem tekinthető jogszerűnek a rendkívüli felmondás. A prémium is munkabér, de nem a megélhetést biztosító, havonta fizetendő járandóság, ezért nem alkalmazható adott esetben a felperes által hivatkozott bírói gyakorlat. A késedelem nem volt olyan mértékű - a korábbi gyakorlatra is figyelemmel - amely rendkívüli felmondást megalapozott volna, azért sem, mert 2010. június 30-án szűnt meg a munkaviszony. A prémium késedelmes megfizetése, illetve az a körülmény, hogy a munkáltató a felperes felszólítására két héten belül nem válaszolt, nem meríti ki a vonatkozó törvényi tényállást. A jogerős ítélettel szemben a felperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet. Kérte a jogerős határozat hatályon kívül helyezését és a kereseti kérelmének megfelelő új határozat hozatalát.

Hivatkozott arra, hogy az ügyvezetői tisztségről való lemondást követően nem volt rendelkezési joga az alperes bankszámlája felett. Az eredményprémium kifizetésének végső határideje 2010. május 31. napja volt. Kifizetésre addig nem került sor, nem történt erre vonatkozó tájékoztatás sem, ezért szólított fel a teljesítésre a június 8. napján kelt levélben, amelyre sem szóban, sem írásban válasz nem érkezett. Mindezek következtében adta be a rendkívüli felmondást. Tévesen nem minősítették az együttműködési

kötelezettség jelentős mértékű megszegésének a tájékoztatás elmaradását és a munkabér kifizetés elmulasztását, amely lényeges kötelezettség, függetlenül attól, hogy az adott munkavállalót megélhetési gondok elé állítja-e. A munkabérhez való jogosultság Alkotmányban biztosított alapjog, kiemelt jelentőségű, hogy a munkavállaló megkapja-e a munkabérét és amennyiben ehhez a szükséges tájékoztatást sem kapja meg, a kettő együtt mindenképpen megalapozza a rendkívüli felmondást. A bíróságok nem a jogszabályoknak megfelelően jártak el, amikor olyan többlettényállási elemhez kötötték annak megállapíthatóságát, hogy a rendkívüli felmondás indokolt-e, amely jogszabályokban nem került meghatározásra. Nem azt kell vizsgálni, hogy tényleges károsodást okozott-e a munkáltató magatartása, hanem a kötelezettségszegés súlyát. A peres úton való igényérvényesítés lehetősége tekintetében kifejtette, hogy az minden esetben biztosított, ha a munkabér kifizetése elmarad, erre való hivatkozás alapján minden egyes rendkívüli felmondás indokolatlan lenne. Minimálbér elmaradása esetén annak összege nem állna arányban a rendkívüli felmondással. Az elsőfokú bíróság az indokolási kötelezettségének nem tett eleget a felmondásnak az együttműködési kötelezettség megszegésére történő hivatkozása kapcsán. A kommunikáció heteken keresztül tartó hiánya a munkaviszonyban megengedhetetlen. Az a körülmény, hogy az alperes ügyvezetője nem tartózkodott M.-n, nem ad alapot arra, hogy ne válaszoljon a megkeresésre. Nem értékelték a bíróságok a levél elküldését, sem azt, hogy az együttműködési kötelezettség megsértését is a rendkívüli felmondás egyik indokaként jelölte meg. Az alperes nem hivatkozott e körben menthető körülményre. Mindezen körülmények megléte, értékelése hiányzik az első fokú ítéletből. Nem adta indokát a bíróság annak, hogy a Legfelsőbb Bíróság felperes által hivatkozott álláspontja miért nem alkalmazható jelen esetben. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte a jogerős ítélet hatályában fenntartását és felperes perköltésben való marasztalását. Érvelése szerint a jogszabályoknak megfelelően jártak el a bíróságok, a jelen eset egyedi körülményeit kell vizsgálni. A tényállás megállapításához szükséges bizonyítékokat a maguk összességében helytállóan értékelték, okszerű következtetéseket vontak le. A felperes a havi munkabérét minden hónapban időben megkapta. A prémium összege is kifizetésre került, az utolsó havi munkabérrel egyidejűleg. Az eredményprémium csak az eredményes gazdálkodás esetén fizethető ki, másrészt csak évi egy alkalommal válik esedékessé. A kifizetés késedelmét, a késedelem tartalmát is csak ennek viszonylatában lehet vizsgálni. A perbeli esetben a késedelem súlya a havi munkabér késedelmes megfizetésének súlyával összehasonlíthatatlanul kisebb. Az indokolási kötelezettségének mindkét fokú bíróság a törvényben előírtak szerint eleget tett. Az Mt. 3. és 4. §-aiban szabályozottakat, egymással összefüggésben lehet értelmezni. A felperes ugyanakkor ezeket egymástól függetlenül kívánja alkalmazni, az alperes magatartásában az együttműködési kötelezettség teljesítését

hiányolja, ugyanakkor a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét teljes mértékben figyelmen kívül hagyja. Erre tekintettel helytálló az elsőfokú bíróság indokolása, amely szerint az Mt. 4. §-a alapján mind a két fél számára kötelezővé teszi a jog rendeltetésszerű gyakorlását. A felperes megsértette a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét azzal, hogy az általa rendes felmondással megszüntetett munkaviszonyt a szabadság időtartama alatt benyújtott rendkívüli felmondással szüntette meg. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem alaptalan.

Az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. Az első- és másodfokú bíróság álláspontja szerint jelentős mértékű kötelezettségszegés a munkáltató részéről nem történt. Az ítélet indokolása szerint a prémium mint munkabér jellegű juttatás tekintetében esett késedelembe a munkáltató. A kötelezettségszegés jelentős mértékének vizsgálata során azonban figyelembe kell venni az adott eset körülményeit. A per tárgyát képező munkabér évente egyszer fizetendő, prémium címen, a társaság eredményes gazdálkodása esetén. Abban az időszakban, amikor a felperes irányította a társaságot, akkor sem került korábban kifizetésre ez az összeg, mint amikor a felperes a rendkívüli felmondást benyújtotta. Az alperes a felperes levelére a felperes által kért határidőn belül nem válaszolt, nem tájékoztatta a késedelem okáról, a kifizetés várható időpontjáról. A felperes tisztában volt a kifizetési gyakorlattal, az előző évi kifizetés időpontjával. A kifizetett munkabér jellege (évente egyszeri, gazdasági eredménytől függő), a korábbi - felperes általi ügyvezetés idején alkalmazott - gyakorlat, a késedelem mértéke, a felperes által szabott határidőn belüli válasz elmaradása alapján sem állapítható meg olyan mértékű kötelezettségszegés, amely a felmondási idő alatti rendkívüli felmondást indokolná [Mt. 96. § (1) bekezdés].

A bíróságnak a szükséges mértékben kell indokolási kötelezettségének eleget tennie. A jogerős ítélet az elsőfokú bíróság által megállapított tények mérlegelésével jutott arra a következtetésre, hogy a késedelmes fizetés és a felperes felszólítása ellenére elmaradt válasz jogszerűen nem alapoz meg rendkívüli felmondást. További okfejtés nem volt szükséges, a bíróság az indokolási kötelezettségét nem mulasztotta el [Pp. 221. § (1) bekezdés]. A fentiek alapján a jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül hagyta helyben az első fokú ítéletet, ezért a Kúria azt hatályában fenntartotta (Pp. 275. § (3) bekezdés). A felperes köteles az alperes felülvizsgálati eljárás során felmerült perköltségét megfizetni [Pp. 78. § (1) bekezdés], mely az ügyvédi munkadíjból áll áfa figyelembevételével, ennek mértékét a Kúria a

bírószági eljárásban megállapítható ügyvédi költségről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján határozta meg. A felperes köteles a felülvizsgálati eljárás során felmerült illeték megfizetésére, melynek mértékét a Kúria az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. § (1) bekezdése, a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján állapította meg.

Budapest, 2012. június 27.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Fuhrmann Gábor s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő