

A Kúria a dr. Becsei Zoltán ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Magyar György ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Gyulai Munkaügyi Bíróságnál 2.M.165/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.919/2010/7. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. szeptember 12. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria a Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.919/2010/7. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Gyulai Munkaügyi Bíróság 2.M.165/2010/42. számú ítéletét megváltoztatja, és megállapítja, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely 2012. szeptember 12. napján szűnik meg. Az elsőfokú bíróságot azösszezszerűség tekintetében új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 50.000 (ötvenezer) forint és 13.500 (tizenháromezer-ötszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra 36.000 (harminchatezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével. A Gyulai Munkaügyi Bíróság 2.M.165/2010/42. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest 1.080.000 forint össz-eljárási perköltség viselésére kötelezte azzal, hogy ezt meghaladóan mindegyik fél maga viseli a költségét. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg 541.900 forint le nem rótt eljárási-, és 541.900 forint le nem rótt jogorvoslati eljárási illetéket. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az illetékhivatalnak 198.000 forint le nem rótt eljárási illetéket azzal, hogy a fennmaradó le nem rótt eljárási és jogorvoslati illeték az állam terhén marad. Az alperest a Békés Megyei Bíróság Gazdasági Hivatala felhívására 256.500 forint előlegezett költség megtérítésére is kötelezte. A megismételt eljárásban a munkaügyi bíróság által megállapított, a felülvizsgálati eljárásra is irányadó tényállás szerint a felperes gazdasági igazgatói munkakört töltött be az alperesnél 1999. április 1-jétől kezdődően. A munkaszerződés-módosítására 2000. szeptember 5-én, majd 2008. április 25. napján került sor. Az alperes 2009. január 29-én kelt és 2009. február 3-án közölt rendkívüli felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely összesen 33 pontban foglalta össze a felperes terhére rótt cselekményeket. Az utolsó - a felülvizsgálati eljárásban kizárólag vizsgálendő - pont szerint az alperes a felperes terhére rótta, hogy a 2008. április 25-én kelt

munkaszerződés-módosításban a törvényes mértékű felmondási időt nagyságrendileg megemelve 12 hónapban állapították meg, míg a végkielégítés tekintetében is 12 hónap került meghatározásra. A munkáltatói intézkedés szerint az ügyvezető és a felperes közös akarattal, egymással összejátszva állapodott meg a törvénykerülő és jóerkölcsbe ütköző felmondási időre járó bér, valamint a végkielégítés nagyságrendjének meghatározásában az alperes hátrányára, amivel a felperes az Mt. 3. § (1) bekezdésében foglalt jóhiszeműség és tisztesség követelményét megsértette, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztette. Ezen rendkívüli felmondási indok kapcsán a munkaügyi bíróság kifejtette, hogy az alperes érdeke súlyosan sérült, és a társasággal szemben a felperes egyéni, személyes érdeke került előtérbe. Ennek az a magyarázata, hogy a munkaszerződés-módosítás eredményeként - figyelemmel a felperesi munkaviszony hosszára - a jogszabályban meghatározott 2 havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés [Mt. 95. § (4) bekezdés b) pont] helyett 12 havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés és - bár a felperes vezető állású munkavállalói státusza miatt a felmondási időre vonatkozó belső szabályok a felperesre nem vonatkoztak - 12 hónapra járó felmondási időre esedékes munkabér megfizetésére lenne köteles az alperes, ami a felperesi alapbért, illetve átlagkeresetet figyelembe véve meghaladja a 20.000.000 forintot. A munkaügyi bíróság azt is értékelte, hogy az alperes érdekét súlyosan sértő munkaszerződés-módosításban a felperes aktívan és tevékenyen vett részt, hiszen a munkaszerződés-módosítás ilyen tartalmának kialakítására irányuló akarat mellett a felperes találta ki a 12 havi felmondási idő meghatározását. Egy önkormányzati többségi tulajdonú társaság esetében a képviselő-testületi többségi támogatás hiánya a menedzsment szempontjából a munkaviszony bizonytalanságát is eredményezi, vagyis reálisan számolni lehet - és a felperes számolt is ezzel - a munkaviszony megszüntetésének lehetőségével. Ilyen helyzetben az alperes által kifogásolt munkaszerződés-módosításnak két célja lehetett. Vagy azt kívánta a felperes az ügyvezető közreműködésével elérni, hogy az alperes a munkaviszonyát jóval nehezebben szüntethesse meg, vagy azt, hogy a munkáltatói rendes felmondás esetére a jogszabályban meghatározott összegen felül nagyságrendekkel nagyobb juttatásban részesüljön. A bíróság nem fogadta el a felperes azon érvelését, hogy a végkielégítés kapcsán 2000-ben már megtörtént a munkaszerződés módosítása.

Jogilag helytálló volt ugyan a felperes azon hivatkozása, hogy a felmondási idő a munkavállalót is köti rendes felmondás esetén, ez az érv azonban a felperesi magatartás alperesi érdeket sértő, és ekként jogsértő mivoltát nem annulálta tekintettel arra, hogy a felperes a munkaviszonyát rendes felmondással nem kívánta megszüntetni annak ellenére sem, hogy előadásában erre utalt. A felperes aktív és tevékeny részvételével megvalósult munkaszerződés-módosítás az alperes érdekét súlyosan sértette, ugyanakkor a munkavállaló érdekét szolgálta, amely magatartás az

Mt. 3. §-ába ütközik.

A következőketes bírói gyakorlat szerint ha a munkáltatói intézkedés több indoka közül azok egyike valós és okszerű, úgy a munkáltatói intézkedés is megalapozottnak minősül (BH.2003.211.). Figyelemmel arra, hogy a bíróság álláspontja szerint a munkáltatói rendkívüli felmondás 33. pontja világos, valós és okszerű indokául szolgálhatott a munkáltatói intézkedésnek, a bíróság a felperes jogellenes munkaviszony megszüntetés megállapítására és az anyagi jogkövetkezmények alkalmazására irányuló módosított kereseti kérelmét elutasította. A felperes fellebbezése folytán eljáró Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.919/2010/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest 300.000 forint perköltség, valamint 541.900 forint fellebbezési illeték viselésére kötelezte megállapítva, hogy 232.200 forint fellebbezési illeték az állam terhén marad. A rendkívüli felmondás 33 indoka közül az elsőfokú bíróság 32 esetében azt állapította meg, hogy az rendkívüli felmondás alapjául nem szolgálhat. Ezen döntést a felek fellebbezéssel nem támadták, így a felperes fellebbezése kapcsán a másodfokú bíróság kizárólag a rendkívüli felmondás 33. pontjában kifejtett indok tárgyában vizsgálódott és foglalt állást. Nem értett egyet a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságnak a végkielégítés tekintetében kifejtett azon megállapításával, hogy ez a juttatás is a 2008. április 25-ei szerződésmódosítással került a felperes munkaszerződésébe, mivel álláspontja szerint az már a 2000. szeptember 5-ei munkaszerződés-módosítással megvalósult. A fentieket értékelve a másodfokú bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a 2008. április 25-ei munkaszerződés 12 havi felmondási időre vonatkozó módosítása, illetve a felperes e körben kifejtett magatartása jóerkölcshöz ütközik-e, és a rendkívüli felmondás kellő indokául szolgálhat-e. Álláspontja szerint a munkaszerződés módosításakor mind a felperesnek, mind az alperes akkori ügyvezetőjének el kellett gondolkodnia azon, hogy adott gazdasági-társadalmi helyzetben és erőviszonyok között nem ellentétes-e a társadalmi közmegegyezéssel az ilyen módosítás, hiszen alapvető követelmény, hogy a szerződések ne csak jogszerűek, hanem erkölcsösek is legyenek. A másodfokú bíróságnak tehát vizsgálnia kellett azt a gazdasági-társadalmi környezetet, a többségi tulajdonos és az alperesi társaság vezetése között kialakult viszonyt, amely ebben az időben övezte a felperest, valamint a közvetlen munkatársait, Cs.L. akkori alperesi ügyvezetőt, illetőleg M.L. műszaki igazgatót. A munkaszerződés felperes javára történő módosítása az alperes munkáltató érdekeivel ellentétes volt, a felperes részéről a munkaviszony megszüntetésére irányuló komoly szándék nem merült fel. A munkaszerződés-módosítás kapcsán a munkáltató terhén felmerült hátrány mértéke a másodfokú bíróság álláspontja szerint nem releváns tekintettel arra, hogy a rendkívüli felmondás 33. pontban megjelölt indokát az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjával összevetve kellett vizsgálni, és a rendkívüli felmondás jogszerűsége így megállapítható volt. A másodfokú bíróság

nem osztotta a felperesnek a perköltség mérséklésére vonatkozó előadását. A felperes felülvizsgálati kérelme szerint a peres eljárás során nem biztosították a pártatlan és tisztességes eljáráshoz fűződő jogát [Pp. 1. §, Pp. 2. § (1) bekezdés]. A bíróságok kirívóan okszerűtlenül, logikátlanul és iratellenesen értékelték a nyilatkozatokat, a tanúvallomásokat és a bizonyítékokat. A bizonyítás hiányát nem észlelték, továbbá nem megfelelően indokolták az ítéletet. Megsértették a Pp. 164. §-át, 206. § (1) bekezdését, 221. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 76. § (4) bekezdését, 89. § (2) bekezdését, Ptk. 4. § (4) bekezdését. A munkaügyi-, mind a megyei bíróság mérlegelése okszerűtlen, mivel az iratellenes, logikátlan, és a perbeli adatokkal nem áll összhangban. Jogerőre emelkedett az indokolása a munkaügyi bíróságnak, miszerint mindenkor a vállalkozás érdekét tartotta szem előtt, a törvények és a belső szabályzatok betartásával végezte munkáját. Az alperes nem bizonyított olyan indokot, amely megalapozhatta volna annak a bizalomnak az elvesztését, amely a GY.V. gazdasági területének irányításához szükséges. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás abban az esetben jogosít rendkívüli felmondásra, ha emiatt objektíve válik folytathatatlanná a munkaviszony (MD.II.272.). Az alperes nem tartotta be a tizenöt napos szubjektív határidőt, mivel a bizottsági jelentés semmilyen olyan új körülményt nem tartalmaz a munkaszerződés-módosításával kapcsolatban, amelyhez a bizottsági jelentést az alperesnek meg kellett volna várnia. A bíróságok mérlegelési jogköre nem azt jelenti, hogy korlátozás nélkül, a jogszabályok rendelkezéseit figyelmen kívül hagyva értékelhetik a tanúvallomásokat, illetve a nyilatkozatokat. Nem felel meg a világosság követelményének a 33. felmondási indok, tartalmatlan, közhelyszerű, ebből nem lehet megállapítani, hogy miért nem volt szükség a felperes munkájára, utólag pedig tartalommal a rendkívüli felmondás nem tölthető ki. Az önkormányzati közgyűlési jegyzőkönyvek megkérdőjelezhetetlenül bizonyították, hogy a munkaszerződés-módosítás idején a közgyűlés egyhangúlag elfogadta az előző évi beszámolót, az üzleti terveket és a prémium kitűzéseket, illetve bizonyításra került, hogy a közgyűlés ekkor támogatta a pályázatot is. A bíróság által hivatkozott és sérelmezett munkaszerződés-módosítás 12 havi felmondási időt kötött ki, nem vitás, hogy ez a törvényben engedélyezett maximális időtartam, azonban nem kizárólag a felperes javát szolgálta. Nem volt feladata a bíróságoknak, hogy a munkaszerződés-módosítás körülményéről felállítsák „saját hipotézisüket” és erre alapozzák az ítéletüket. Sem az alperes, sem a bíróság nem tett fel egyetlen kérdést sem arra vonatkozóan, hogy milyen volt a felperes kapcsolata a tulajdonossal 2008. áprilisában. Minderre figyelemmel a felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a keresetnek megfelelő ítélet meghozatalát kérte az alperes perköltség fizetésre

kötelezése mellett.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem alapos. A Kúria a jogerős ítéletet a felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem keretei között vizsgálhatta csak felül [Pp. 275. § (2) bekezdés]. A jelen eljárásban tehát - figyelemmel a csatlakozó felülvizsgálati kérelem hiányára is - kizárólag az volt vizsgálat tárgyává tehető, hogy a 2008. április 25-ei munkaszerződés 12 havi felmondási időre történő módosítása, illetve az e körben a felperes által kifejtett magatartás a rendkívüli felmondás kellő alapjául szolgálhatott-e [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont]. Az Mt. 96. §-ának (1) bekezdés a) és b) 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, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a bizottsági jelentésben voltak olyan információk, amelyek kizárólag annak elkészültével jutottak a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomására, így a tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni [Mt. 96. § (4) bekezdés]. Az eljárás során bizonyításra került, hogy a szerződésmódosítás idején a többségi tulajdonos támogatása nem volt egyértelműen megállapítható, azonban a felperes és a munkatársai által benyújtott pályázat sikeressége mind a munkáltató, mind a munkavállalók alapvető érdeke volt. Ilyen körülmények között az egy éves felmondási idő megállapítása az alperesre, illetve a tulajdonosra nézve nem kizárólag hátrányt jelentett, hanem annak biztosítékául is szolgált, hogy a felperes, illetve a műszaki igazgató a munkaviszony megszüntetése esetén is még hosszabb időt fog a munkáltatónál eltölteni, legkevesebb hat hónap időtartamban. A szerződésben foglalt kikötés tehát a munkáltató számára nem csupán kötelezettséget, hanem fejlesztések és pályázatok megvalósulása esetén előnyt is jelenthetett.

Az Mt. 92. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő legalább 30 nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg, ettől érvényesen eltérni nem lehet. A fenti jogszabályi rendelkezésekből következően a jogalkotó lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló részére az Mt. 92. § (2) bekezdésében foglalt minimális felmondási időn túl a felek közös megállapodással hosszabb időtartamú, legfeljebb egy éves felmondási időt állapítsanak meg. A perbeli esetben a felperes és a munkáltatói jogkör gyakorlója a törvény lehetőségével élve határozták meg a maximális egy éves felmondási időt, amely kikötés jogszabályi rendelkezést nem sértett. Mindebből pedig az következik, hogy - a felülvizsgálati eljárásban kizárólagosan vizsgálandó - felmondási időre vonatkozó szerződés-módosítás nem volt jogszabálysértő, az nem kizárólag a munkavállaló érdekét szolgálta,

így önmagában többlettényállási elem hiányában rendkívüli felmondás alapjául sem szolgálhatott. A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a munkáltatói intézkedés jogellenességét állapította meg azzal, hogy a jogkövetkezményekre továbbfolyó eljárásban kell a felperessel a munkáltatónak elszámolnia [Pp. 275. § (4) bekezdés]. Kötelezte a pervesztes alperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján a pernyertes felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére. Az alperest terhelő felülvizsgálati eljárási illetékről szóló döntés az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-án alapul.

Budapest, 2012. szeptember 12.

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