

A Kúria a dr. Molnár Éva ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Kiss Gábrriel ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt a Szekszárdi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.581/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Tolna Megyei Bíróság 10.Mf.20.014/2011/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. november 21. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Tolna Megyei Bíróság 10.Mf.20.014/2011/5. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget. A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében kérte annak megállapítását, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg és az eredeti munkakörbe történő visszahelyezése mellőzésével jogkövetkezményként 2 havi átlagkeresetnek megfelelő átalánykártérítés, valamint elmaradt munkabére megfizetését igényelte. A Szekszárdi Munkaügyi Bíróság 1.M.581/2010/7. számú ítéletével az alperes által kibocsátott felmondást hatálytalanította és a felperes eredeti munkakörébe történő visszahelyezését mellőzte. Kötelezte az alperest 2 havi átalánykártérítés, elmaradt munkabér valamint perköltség viselésére. Egyben rendelkezett arról, hogy az alperes az adóhatóság felhívására fizesse meg az eljárási illetéket. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2009. november 9. napján már munkaviszonyban állt az alperesnél CNC gépkezelő munkakörben. 2009. november 12-én az üzemben munkaügyi ellenőrzés folyt, melynek során a felperest tanúként hallgatták meg. A munkaügyi ellenőrzéssel kapcsolatban a felperes telefonon tájékoztatta az alperesi ügyvezetőt, aki minősíthetetlen hangon beszélt vele, emiatt aznap a felperes a munkáltatója hívásait már nem fogadta. Másnap - november 13-án - a munkahelyén munkát már nem végzett a felperes, állítása szerint azért, mert a zár lecserélésre került és a kulcsa nem nyitotta a bejáratí ajtót. Ezt követően 2009. november 16-án a munkabérének rendezése céljából felkereste az ügyvezetőt, majd a november 17-én postára adott iratokkal együtt megkapta a munkaviszony megszüntetésekor kiállítandó igazolásokat, illetve a munkaviszonyát megszüntető felmondó okiratot. A munkaviszony megszüntető intézkedés tartalmazta, hogy az alperes a felperest többszöri keresés ellenére sem érte el, és mivel 2009. november 12. napján nem jelent meg a munkahelyén, a munkaviszonyát a munkáltató megszüntette.

A munkaügyi bíróság a bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy a 2009. november 12-ei munkaügyi ellenőrzést követő telefonbeszélgetés során a felek összevesztek, minősíthetetlen hangon beszéltek egymással, erre tekintettel a

bíróság nem tekintette súlyos munkavállalói mulasztásnak azt a felmondásban szereplő indokot, hogy ezután - a felperes által is elismerten - többször próbálta telefonon elérni a felperest, de ő a telefont nem vette fel. A bíróság e körben utalt arra, hogy az alperes - korábbi nyilatkozatai szerint - sem ezt a cselekményt tartotta a felmondás lényegi indokának, hanem azt, hogy a felperes 2009. november 13-án nem jelent meg munkavégzés céljából a munkahelyén. Az indokolásban a munkaügyi bíróság rögzítette, hogy az alperes a perben végig hivatkozott arra, hogy elírás folytán tévesen került a 2010. november 12-ei dátum a felmondásba, valójában a felperes 2010. november 13-án nem jelent meg a munkahelyén. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes az eljárás során az elírás tényét nem tudta bizonyítani tekintettel arra, hogy egyszerre négy, a munkáltató által is kiállított iraton történt a dátumozás, így az elírást életszerűtlennek ítélte. A munkaügyi bíróság az ítélete indokolásában hivatkozott arra, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetésekor kiállított munkáltatói igazoláson a munkaviszony megszűnése módjaként közös megegyezést tüntetett fel, míg az alperes ügyvezetője a személyes meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy e tárgyban semmilyen párbeszéd nem hangzott el a felek között, mivel az igazolások és felmondó okirat postára adását követően jelent meg a felperes a munkahelyen. Az alperes által indítványozott L.J. tanúvallomását a bíróság nem értékelte bizonyítékként a tanú a tárgyaláson tanúsított magatartása, előadásmódja és a peradatokkal gyökeresen ellentmondó nyilatkozatai miatt. Mindezek alapján a munkaügyi bíróság nem fogadta el a felmondás indokolásában történő elírásra való hivatkozást, és megállapította, hogy az az indok, miszerint a felperes 2009. november 12. napján nem jelent meg a munkahelyén, nem valós. Az elsőfokú bíróság nem találta megalapozottnak azt az indokot sem, hogy - esetleges elírás esetén - 2009. november 13-án a felperes nem jelent meg a munkahelyén. Az indokolás szerint az alperes ezt sem bizonyította a perben, és a megismételt eljárásban meghallgatott K.S. és D.I. tanúk sem igazolták ezt.

Az így feltárt tényállásból a bíróság megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát és a kereseti kérelemhez kötöttség szerint kötelezte az alperest a kereseti kérelmeknek megfelelően.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Tolna Megyei Bíróság 10.Mf.20.014/2011/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította és mellőzte az alperes marasztalását. Kötelezte a felperest az alperes részére történő együttes első- és másodfokú perköltség viselésére, valamint rendelkezett arról, hogy a le nem rótt eljárási és fellebbezési illetéket az állam viseli. A másodfokú bíróság rögzítette, hogy a munkaügyi bíróság a bizonyítási eljárást a szükséges körben lefolytatta, ennek eredményeképpen a megállapított tényállást azonban kiegészítette a fellebbezési tárgyaláson a felperes személyes előadása alapján feltárt adatokkal. A kiegészített

tényállásban a másodfokú bíróság rögzítette, hogy a felek szóbeli megállapodása alapján a felperes munkakezdekor ún. visszahívó sms-sel jelezte az alperesnek, hogy munkavégzésre megjelent, a munkáltató a visszahívással telefonon adott utasítást a felperesnek az aznapi munkavégzésre. A felperes maga sem tudta indokát adni annak, hogy az alperesnél folyt munkaügyi ellenőrzést követő napon, ha az üzembe nem tudott bemenni, azt miért nem jelezte az alperesnek, nem emlékezett arra, hogy ezen a napon a reggeli órákban az alperesnek a visszahívó sms-t elküldte-e. A megyei bíróság szerint a munkaügyi bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felek között megszakadt kapcsolattartást követően az alperes részéről 2009. november 17-ei postára adással elküldött irat tartalma alapján munkáltatói rendkívüli felmondás, mert a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését célozta. A munkáltatói intézkedést megalapozó egyik felperesi magatartásként azt jelölte meg, hogy a felperes többszöri keresés ellenére nem volt elérhető, a másik indok pedig az, hogy 2009. november 12-én nem jelent meg a munkahelyén. Ennek alapján a perben azt kellett tisztázni, hogy bármely indok megalapozottá teszi-e a rendkívüli felmondást. Kifejtette, hogy a munkaügyi bíróság amiatt, hogy a felek a 2009. november 12-én a munkaügyi ellenőrzést követő telefonbeszélgetés során összevesztek, nem tekintette olyan súlyos munkavállalói mulasztásnak azt a felmondásban szereplő indokot, hogy ezután többszöri próbálkozás ellenére az alperes nem érte utol a felperest. A megyei bíróság eltérő álláspontja szerint ez a felperesi magatartás a felperesre a munkaviszony alapján háruló lényeges kötelezettségek súlyos megszegését jelentette a munkaviszony specialitása, és azon jellegzetessége folytán - amit a felek szintén egyezően adtak elő -, hogy közöttük a kapcsolattartás legfőbb módja a telefonon keresztül történő jelentkezés, majd visszahívással történő munkáltatói utasításadás volt. Ezt támasztotta alá az a felperesi előadás, hogy a munkakezdekor egy ún. visszahívó sms-t kellett a felperesnek elküldeni az alperesnek, az alperes őt visszahívta, és így adott utasítást az aznapi munkavégzésre. Alátámasztja ezt az a körülmény is, hogy a munkaügyi ellenőrzés idején a felperes nyomban felhívta az alperest, így értesítve őt az ellenőrzés tényéről, és az alperes ekkor is telefonon adott utasításokat a felperesnek, melyet a felperes a telefonbeszélgetés során kialakult hangnem miatt sérelmezett. Az indokolás rögzítette, hogy a felperes tisztában volt azzal, hogy az ügyvezető ritkán tartózkodott a felperes munkavégzési helyén, és rendelkezésre állását, utasításokkal ellátását a munkavállalóval történt megegyezés alapján telefonon bonyolítják. A felek közötti megállapodás lényeges elemét szegte meg a felperes azzal, hogy ettől a kapcsolattartástól zárkózott el, amikor a munkaügyi ellenőrzést követően a munkáltató hívását nem fogadta, és a másnapi munkavégzésre megjelenését nem igazolta. A másodfokú bíróság szerint mindez azt jelentette, hogy a felperes a munkaviszonyból folyó kötelezettségét folyamatosan megsértette, mert a munkaügyi

ellenőrzést követően a munkáltató számára nem volt elérhető, és a kapcsolatot legközelebb úgy vette fel az alperessel, hogy 2009. november 16-án felkereste, addig a munkavégzésre nem jelentkezett, ezzel rendelkezésre állási kötelezettségének nem tett eleget. Azt a hivatkozását, hogy 2009. november 13-án zárcsere miatt nem tudott bemenni a munkahelyére, Klár Sándor tanúvallomása cáfolta. A másodfokú bíróság indokolása szerint a rendkívüli felmondás mindkét indoka valós, mert a telefonon történő kapcsolattartástól elzárkózással a felperes nem volt elérhető az alperes számára, és a munkaügyi ellenőrzést követően bizonyítottan nem jelent meg a munkahelyén. Az alperes mindvégig a munkaügyi ellenőrzést követő felperesi távolmaradást értette azon a felmondó okiratba írt indokon, hogy 2009. november 12-én nem jelent meg munkavégzésre. A november 12-ei és 13-ai történésekre vonatkozóan a megállapítható tényállás szerint az alperes november 12-ei dátum megjelölése a felmondásban nem eredményezi a felmondási indok valótlanságát. A felperes a felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a Tolna Megyei Bíróság ítéletét változtassa meg és a Szekszárdi Munkaügyi Bíróság ítéletét hatályában tartsa fenn, valamint kötelezze az alperest perköltség viselésére. Előadta, hogy az alperes vele írásba foglalt munkaszerződést nem kötött, ebből eredően azt sem lehet kizárólagosan figyelembe venni, hogy az irányadó munkarendről őt tájékoztatta volna. Az alperes sem az elsőfokú, sem a megismételt eljárásban nem állította azt, hogy a munkakezdekor telefonon kellett volna jelentkeznie. A visszahívó sms-t akkor küldte, amikor elfogyott a munka és új munkát kért, nem pedig akkor, amikor megkezdte a munkát. Ez is az ő önkéntes cselekedete volt, nem pedig a munkáltató utasítása. Hivatkozott arra, hogy a munkaügyi ellenőrzés 2009. november 12. napján csütörtökön volt, és másnap, 13-án pénteken nem tudott munkába állni, így teljesen logikus volt, hogy a hétvégét követően először 16-án, hétfőn ment be a munkahelyére, ekkor jött el személyesen az alperesi törvényes képviselő. Álláspontja szerint egyértelmű, hogy az alperes a jogsértés időpontját 2009. november 12. napjában jelöli meg. Ha ténylegesen elírás, tévedés történt volna, akkor is még november 12. napjától a postára adásig, november 17-éig lett volna az alperesnek ideje kijavítani. Öt nap elegendő idő lett volna arra, hogy az alperes a jogi képviselővel, könyvelővel átnézhesse a munkaviszony megszüntetéséről szóló iratokat. Érvelése szerint életszerűtlen, hogy 2009. november 12-ei dátum szerepeljen minden okiraton, így a munkáltatói igazoláson, a három adatlapon. A felperes hivatkozott arra, hogy a munkáltatói igazoláson a munkaviszony megszűnés módja közös megegyezésként van feltüntetve, valamint a munkaviszony megszüntető iratokon a felmondás szó nem is szerepel. Álláspontja szerint az alperesnek mint munkáltatónak kellett volna azt bizonyítani, hogy a munkáltatói rendkívüli felmondás jogszerű, azonban ezt sem tanúvallomásokkal, sem pedig okirati bizonyítékokkal nem tudta igazolni. K.S. tanúvallomásával kapcsolatban kiemelte, hogy a tanú először azt állította, hogy az

ellenőrzés napján nem volt az üzemben, majd eszébe jutott, hogy ott forgácsot szedett. Az alperesi ügyvezető nyilatkozata szerint a műhelyhez K.S.-nek volt csak kulcsa, K.S. szerint pedig az ügyvezetőnek, és neki is volt kulcsa. Hivatkozott a Pp. 206. § (1) bekezdésére, mely szerint a bíróságnak a tényállást a felek előadásának és a bizonyítás során felmerült bizonyítékok egybevetése alapján kell megállapítania, azonban az okirati bizonyítékok egyértelműen azt az állítását igazolják, hogy a tanúbizonyítást, amit az alperes felajánlott, a másodfokú bíróság nem a Pp-ben foglaltak szerint értékelte, hiszen a három tanú vallomásaiban semmilyen lényegi kérdésben egyezőség nem volt. Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a Tolna Megyei Bíróság ítéletét hatályában tartsa fenn, a felperes felülvizsgálati kérelmét mint alaptalant utasítsa el, és kötelezze a perköltség viselésére. Álláspontja szerint a felperes által előadott kérelem nem felel meg a jogszabálynak, ugyanis a kérelme mind reformatórius, mind kasszációs kérelmet is tartalmaz. A jogszabály nem ad lehetőséget arra, hogy a támadott határozat megváltoztatásra kerüljön, ezzel egyidejűleg az elsőfokú határozatot a bíróság hatályában fenntartsa. Álláspontja szerint a bíróság a jogszabályoknak megfelelően járt el, jogszabálysértés nem történt, kiemelte, hogy a felülvizsgálati eljárás nem szolgálhat még burkoltan sem rendes jogorvoslati eljárásként annak ellenére sem, hogy a felperes kérelmében tartalmilag erre törekszik.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Pp. 270. § (2) bekezdése és a 272. § (2) bekezdés értelmében a felülvizsgálati kérelemben kell előadni a jogszabálysértés megjelölése mellett, hogy a fél a jogerős határozat megváltoztatását mennyiben és milyen okból kívánja. A Kúria a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló peradatok alapján dönt, nincs helye a bizonyítékok újraértékelésének azaz felülmérlegelésének. Az ügy érdemét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen, logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH.2001.197., BH.2002.29.]. Az Mt. 96. § (1) bekezdése 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 iratokhoz becsatolt munkáltatói intézkedés azt tartalmazta, hogy „mivel többszöri keresés ellenére nem értük el, és mivel 2009. XI.12.-én nem jelent meg a munkahelyén, így a munkaviszonyát megszüntetjük”. Helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a perben azt kellett vizsgálni, hogy a munkáltatói felmondásban szereplő bármely indok megalapozottá teszi-e a rendkívüli felmondást. A másodfokú eljárásban a bíróság személyesen hallgatta meg a felperest, aki akként nyilatkozott, hogy az alperessel úgy állapodtak meg, hogy minden reggel ír egy visszahívó sms-t, mire a munkáltató megmondja,

hogya mi az aznapi tennivalója (Tolna Megyei Bíróság jegyzőkönyv 2. oldal). Ugyanezen jegyzőkönyvben a felperes előadta, hogy nem tudja biztosan megmondani, hogy 2009. november 13-án küldött-e a munkáltatójának sms-t azzal, hogy őt hívja vissza, de az biztos, hogy ezt követően, november 13-án már nem küldött neki sms-t. Tekintettel arra, hogy a felperes a másodfokú eljárásban egyértelműen állította, hogy a szóbeli megállapodás alapján a munkáltatótól az utasításokat ún. visszahívó sms után kapta, a Kúria helytállónak fogadta el a másodfokú bíróság azon álláspontját, amely szerint a felperes tisztában volt azzal, hogy az ügyvezető ritkán tartózkodik a felperes munkavégzési helyén, és a rendelkezésre állását, utasításokkal ellátását a munkáltatóval történő megegyezés alapján telefonon intézik. Ezért a felperes ezzel ellentétes felülvizsgálati előadása nem valós.

A rendkívüli felmondás a munkaviszony másik alanyához címzett, olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a másik fél hozzájárulása nélkül szünteti meg a jogviszonyt. Nem szükséges, hogy a rendkívüli felmondásban a „felmondás” szó szerepeljen a szövegben, egyértelműen ki kell tűnnie azonban annak, hogy a munkaviszonyt azonnali hatállyal kívánja megszüntetni a munkáltató. Ennek a követelménynek, az írásba foglalásnak, a határidőben történő intézkedés a világosságnak, az okszerűségnek az alperes rendkívüli felmondása megfelelt. Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság helytállónan hivatkozott arra, hogy a 2009. november 12-ei dátum megjelölése a felmondásban nem eredményezi a felmondási indok valótlanságát, mivel a rendkívüli felmondás megfelel a jogszabályban foglalt követelményének. A felperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul hivatkozott arra, hogy K.S. tanúvallomása és L.Z. előadása ellentmondó. Az iratokból megállapítható, hogy a bíróság a K.S. tanú vallomását követően azonnal jelezte a tanúnak, hogy rövid időn belül ellentétes tartalmú nyilatkozatokat tett, majd ezt a tárgyaláson próbálta feloldani (jegyzőkönyv, 3. oldal). L.J. tanú hosszas gondolkodás után válaszolt a tanácselnök kérdésére, majd a vallomásait pontosította, előadása azonban folyamatos és következetes. Ezért a másodfokú bíróság a tanúvallomásokat jogszerűen értékelte. Több felmondási - rendkívüli felmondási - indok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyult valósnak, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgálhat (MD.I.220.). Több felmondási ok esetén egyik bizonyítása is megalapozza a rendkívüli felmondási jog gyakorlását (MD.I.221.). Több rendkívüli felmondási ok esetén sem teszi jogellenessé a munkáltató felmondását az a tény, hogy az egyes okok nem bizonyultak jogszerűnek, a bizonyított okok azonban a jogszabálynak megfelelnek (MD.I.222.). Mindezek alapján a megyei bíróság helytállónan vonta le azt a következtetést, hogy a felperes azzal a magatartásával, hogy a munkáltató hívását nem fogadta, és másnap munkavégzésre nem jelentkezett, az együttműködési kötelezettséget folyamatosan

megsértette és ez a súlyos munkavállalói mulasztás megalapozottá tette a fenti rendkívüli felmondást. Az eljáró bíróságok a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően a bizonyítékokat egyenként és egybevetés útján a logika szabályainak megfelelő mértékben állapították meg. A felülvizsgálati kérelemben hivatkozott okszerűtlen vagy nem indokolt, logikátlan mérlegelés nem volt megállapítható. Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta. Kötelezte a pervesztes felperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

A munkavállalói költségkedvezményben részesülő felperes helyett a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2012. november 21.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Gál Attila s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő