

A Kúria a dr. Várhomoki Béla ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Balla Szilárd ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Székesfehérvári Munkaügyi Bíróságnál 2.M.129/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Fejér Megyei Bíróság 3.Mf.20.066/2011/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes 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 Fejér Megyei Bíróság 3.Mf.20.066/2011/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, az államnak - felhívásra - 200.700 (kettőszázezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperesnek 2005. november 14-étől minőségbiztosítási munkatárs munkakörben fennálló munkaviszonyát az alperes 2009. február 9-én kelt intézkedésével 2009. március 16-ára felmondta. A felmondás indokolása szószerint megegyezett a felperes részére azt megelőzően még e napon átadott írásbeli figyelmeztetés indokolásával. E szerint

„ 2009. február 5-én az S. prototípus alkatrésznél a felperes nem megfelelően járt el. A felületkezelést nem megfelelő technológiával készítették el. J.A. ügyvezetőnek adott tájékoztatásával ellentétben a rábízott alkatrészek felületkezelésének minősége kritikán aluli. Az eljárás során sérült az alkatrész geometriája, és teljesen eltorzult. A hibát a kiszállítás előtti pillanatban vette észre egy dolgozó. A nem megfelelő tájékoztatás következtében az alkatrész kiszállítása veszélybe került ".A Székesfehérvári Munkaügyi Bíróság 2.M.129/2009/28. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezért az az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg. Kötelezte az alperest a felperes javára 3 havi átlagkeresetnek megfelelő kárártalány, elmaradt munkabér, valamint perköltség megfizetésére. Marasztalta az eljárási illetékben is.Az ítélet indokolása szerint ugyan az Mt. nem szabályozza az írásbeli figyelmeztetés jogintézményét, azonban az Mt. 109. §-a lehetővé teszi a munkaviszony megszüntetésén kívüli egyéb jogkövetkezmény alkalmazását. Ennek azonban feltétele, hogy azt kollektív szerződésben rögzítse. Az alperes a felmondás időpontjában nem rendelkezett kollektív szerződéssel, ezért az írásbeli figyelmeztetés nem tekinthető olyan szankciónak, amely ellen a munkavállaló jogorvoslattal élhet. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy cselekményét a munkáltató jogellenesen kétszeresen értékelte. Az I. fokú bíróság álláspontja szerint a

felmondási okok részben valósak voltak, mert a felperes nem szólt időben, hogy a rábízott alkatrészek egy része hibás, durva felületű, illetve deformált. Az újragyártás időveszteséggel járt, de a hibák keletkezése egyrészt a felperesnek nem volt felróható, másrészt a késedelem miatt nem adódott probléma, a szállítási határidőt be tudták tartani. A termelés, a szállítás számottevő hátrányt nem okozó zavara nem tekinthető alapos felmondási oknak. Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljárta Fejér Megyei Bíróság 3.Mf.20.066/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú ítélet fellebbezett részét helybenhagyta. Rendelkezett a perköltség és az eljárási illetékek viseléséről. A megyei bíróság álláspontja szerint a felmondási okok nagyjából valósak voltak. A felperes a galvánozás módjának helytelen megválasztása, ennek eltérése tekintetében vétkes volt, és nem bizonyította az sem, hogy a hibás darabokat megfelelő jelzéssel elkülönítette volna. Emellett a problémákról kellő időben és kellő egyértelműséggel nem szólt a javításra, vagy újragyártásra jogosított vezetőnek. Megállapítható volt továbbá, hogy az S. és az alperes között átmenetileg feszültségek keletkeztek a prototípus legyártásával kapcsolatban. A megyei bíróság azonban a felmondást jogellenesnek találta, mert az alperes ugyanazon felróható mulasztások miatt szó szerint azonos indokolással korábban írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. A munkáltató az Mt. 102. §-ban megillető jogosultságok folytán

- összhangban az Mt. 103. §-ban foglalt kötelezettségével - figyelmeztetheti az alkalmazottját, ha a munkájában vagy a magatartásában hibát észlel, és emellett felhívhatja a hasonló magatartástól történő tartózkodásra. Egyben kilátásba is helyezheti, hogy ismétlődés esetén szigorúbb eszközökhöz (akár az Mt. 109. §-ban foglalt jogkövetkezményekhez vagy a jogviszony megszüntetéséhez) folyamodik. A figyelmeztetés - mintegy előzményként - közvetett módon lényegesen befolyásolhatja a munkavállaló további megítélését. Ez ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet. A figyelmeztetett munkavállalónak mindaddig, amíg nem követ el hasonló vagy más vétséget, nem lehet felmondani. A figyelmeztetéssel ugyanis a munkavállaló kötelezettségsszegését már szankcionálta a munkáltató. A perbeli esetben az írásbeli figyelmeztetést követően nyomban, szó szerint azonos indokolással intézkedett a munkaviszony megszüntetéséről a munkáltató, így a felmondás nem okszerű, mivel nem igazolja, hogy a felperes munkaviszonyának fenntartására az alperesnél nincs lehetőség. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatásával a felperes keresetének elutasítását”, a felperes perköltségben marasztalását kérte. Hivatkozása szerint az Mt. 102., 103., 109. §-ai nem helytálló értelmezésével vonta le a másodfokú bíróság azt a következtetést, hogy az írásbeli figyelmeztetéssel egyidejűleg átadott felmondás jogellenes. Az Mt. 109. § rendelkezésének az a célja, hogy csak kollektív szerződés kifejezetten erre vonatkozó rendelkezése esetén legyen lehetőség

egyéb, a törvényben máshol nem nevesített jogkövetkezmény, például írásbeli figyelmeztetés alkalmazására. A másodfokú bíróság döntése más bíróságok ítélkezési gyakorlatával is ellentétes. Iratellenes a másodfokú bíróság azon megállapítása, hogy az írásbeli figyelmeztetést a felmondást megelőzően adták át a felperesnek. P.E. tanúvallomásában elmondta, hogy a figyelmeztetésnek nevezett okirat átadását megelőzően a felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlója már aláírta, és annak átadására utasította. A munkaviszony megszüntetése tehát az írásbeli figyelmeztetés átadásakor már eldöntött tény volt. A két iratot egyidejűleg adták át a felperes részére. Nem ütközhet a kétszeres értékelés tilalmába a felmondás, mert nem egy korábbi figyelmeztetés szolgált annak indokául, hanem az, amelyet a felmondással egyidejűleg adtak át a felperes részére. A kétszeres értékelést az jelentené, ha egy korábbi időpontban a munkáltató figyelmeztette volna a munkavállalót, majd később ennek ellenére úgy ítélte volna meg, hogy ugyanezen vétség miatt felmondásnak van helye. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított és általa is elfogadott tényállással szemben jutott arra a következtetésre, hogy az írásbeli figyelmeztetést a felmondást megelőzően adták át, ezért eljárása a Pp. 202. § (1) bekezdésébe ütközött. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. Az alperes felülvizsgálati kérelemmel nem támadta, a felperes pedig csatlakozó felülvizsgálati kérelemmel nem élt a jogerős ítélet azon megállapításával szemben, miszerint a rendes felmondás indoka valós, ezért a felülvizsgálati eljárásban csak az volt vizsgálat tárgyává tehető, hogy a rendes felmondás a kétszeres értékelés tilalmába ütközött-e. A másodfokú bíróság a munkáltatót megillető írásbeli figyelmeztetés jogát a bírói gyakorlatnak megfelelően helyesen értelmezte az Mt. 102., 103. és 109. § helyes alkalmazásával. A figyelmeztetés joga a munkáltatót az ellenőrzési és irányítási jogából fakadóan illeti meg, amely hatályos, a jogkövetkezményekre vonatkozó kollektív szerződési rendelkezés nélkül is alkalmazható (MD.I.353., BH.1998.510.) A következetes bírói gyakorlatnak megfelelően vonta le a másodfokú bíróság azon következtetését is, hogyha egy meghatározott magatartás miatt a munkáltató írásbeli figyelmeztetést alkalmaz, ugyanazon magatartás nem lehet felmondás indoka (BH.1999.332., BH.2005.228.). Az alperes alaptalanul hivatkozott a Pp. 202. § (1) bekezdés [helyesen a Pp. 206. § (1) bekezdés] másodfokú bíróság általi megsértésére, annak iratellenesen történő megállapítására, hogy az írásbeli figyelmeztetést a felmondást megelőzően adták át a felperesnek. Az elsőfokú ítélet 3. oldal 2. bekezdésében az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a munkáltató „az írásbeli figyelmeztetés

átadásával egyidejűleg - közvetlenül azt követően - a munkáltató által a felperesnek átadott intézkedéssel a felperes munkaviszonyát rendes felmondással... megszüntette". Ezt az elsőfokú ítélet P.E. jegyzőkönyvben tett vallomása alapján rögzítette, és ennek megfelelően foglalt állást a másodfokú bíróság is a felmondás közléséről. P.E. tanú ugyanis ezt vallotta: „...annak a papírnak írásbeli figyelmeztetés volt az elnevezése...felolvastam az abban foglaltakat, és átadtam a felperes részére..., a felperes válaszolt erre, hogy mit gondol, majd Barna Tamás is elmondta az álláspontját, utána még azon nyomban a felmondási papírokat a felmondással együtt átadtam a felperesnek" (jegyzőkönyv, 4. oldal 3. bekezdés). A figyelmeztetés és a felmondás közlése tehát egy folyamat részeként, de egymástól elkülönülten, nem egyszerre történő okiratátadással valósult meg. A két irat átadása között a felperes és B.T. még nyilatkozatokat is tett. Az irat megnevezéséből (írásbeli figyelmeztetés), annak tartalmából (a 2009. február 5-ei galvánozással kapcsolatos felperesnek felrótt kötelezettségszegések), valamint abból, hogy a felperes ezzel összefüggésben a védekezését előadhatta - melyre a munkáltató jelenlévő képviselője reagált - okszerű következtetést vont le a másodfokú bíróság arról, hogy ezen intézkedést a munkáltató a felperes kötelezettségszegésének következményeként alkalmazta. Erre tekintettel okszerű azon következtetése is, hogy még egyszer ugyanezen kötelezettségszegés miatt a munkaviszony megszüntetése rendes felmondással nem volt jogszerű. A felülvizsgálati kérelemben kifejtett alperesi állásponttal szemben a kétszeres értékelés a munkáltató részéről megvalósul, ha ugyanazon magatartás miatt a munkáltató az enyhébb (írásbeli figyelmeztetés) és egy súlyosabb (munkaviszony megszüntetés) intézkedést is alkalmaz, függetlenül a két intézkedés között eltelt időtartam nagyságától. A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

Kötelezte a pervezstes alperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a felülvizsgálati illeték viseléséről szóló rendelkezés a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdésén és az Itv. 50. § (1) bekezdésén alapul.

Budapest, 2012. november 21.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó bíró, Dr. Fuhrmann Gábor s.k. bíró
A kiadmány hitelül: Nné tisztviselő