

A Kúria a dr. Kovács Orsolya pártfogó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Pál Lajos ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.86/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.852/2011/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. január 23. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.852/2011/4. számú ítéletét hatályában fenntartja. A felperes pártfogó ügyvédjének díját teljes egészében az alperes viseli. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 141.000 (egyszáznegyvenegyezer) 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 Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 1.M.86/2011/6. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes 2011. január 18-án kelt rendkívüli felmondása jogellenes, továbbá hogy a felperes munkaviszonya az alperesi munkáltatónál 2011. február 28. napján szűnt meg. Kötelezte az alperest 352.674 forint átalánykártérítés, valamint felmentési időre járó átlagkereset címén 58.779 forint megfizetésére. Ezt meghaladóan a bíróság a keresetet elutasította. Rögzítette, hogy a felperesi pártfogó ügyvéd díját teljes mértékben az alperes viseli, továbbá kereseti illeték megfizetésére is köteles. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes határozott időre szóló munkaszerződéssel állt az alperes alkalmazásában 2011. február 28-áig. 2011. január 8-án a munkavállaló - akit ekkor munkavégzési kötelezettség a munkaidő beosztására tekintettel nem terhelte - abban az utcában közlekedett, ahol az alperesi munkáltató telephelye is van. Az épületen kívüli WC-t kívánta igénybe venni, amely miatt a biztonsági szolgálat a kapun való átmenetelre hívta fel. Ennek során szondáztatására került sor, amely műszer pozitív eredményt mutatott.

Az ezen a napon felvett jegyzőkönyv tanúsága szerint a felperes nem munkavégzés céljából lépett a cég területére. Az alperesi munkáltató Biztonsági kézikönyve tartalmazza a vállalat területére történő belépés szabályait. E körben rögzíti, hogy alkohol, kábítószer, illetve bármilyen hallucinációt előidéző készítmény, szer hatása alatt tilos bemenni az F. Z. megyei telephelyeire. Ugyanezen kézikönyv értelmében általános szabály, hogy senki, semmilyen céllal, semmikor nem léphet be a vállalat területére minimális alkoholos befolyásoltsággal sem. Az alperesi munkáltató

kollektív szerződése értelmében pedig a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendkívüli felmondással jogosult megszüntetni, különösen ha a munkavállaló

g) neki felróható okból munkavégzési célból nem munkára képes állapotban jelenik meg, illetőleg munkaidő alatt ilyen állapotba kerül,

1) egyéb lényeges kötelezettségszegést követ el.

A kollektív szerződés értelmében a munkavállaló köteles

e) a munkát a munkáltató belső szabályzatai, utasításai, előírt szakmai és etikai szabályok figyelembevételével elvégezni. A pont akként rendelkezik, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása során munkára képes állapotnak kell tekinteni, ha a munkavállaló munkahelyén munkavégzési célból kipihten, alkohol vagy más kábító hatású szer hatásától mentes állapotban, tiszta és ép, a munkakörhöz biztosított munka- illetve formaruhában, munkájához szükséges védőfelszereléssel jelenik meg. Amennyiben az ellenőrzés alkoholos állapotot jelez, a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntetheti. Az alperes 2011. január 18-án kelt rendkívüli felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy a munkahelyén 2011. január 8-án megjelent, és a biztonsági szolgálat munkatársai alkoholszondás ellenőrzést végeztek, amelynek eredménye pozitív lett. A munkaügyi bíróság ítéletében utalva az Mt. 96. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra előljáróban leszögezte, hogy a felperes nem munkavégzés céljából jelent meg az alperesi munkáltatónál, kizárólag a toalettet kívánta igénybe venni. A munkaügyi bíróság nem fogadta el az alperes arra történő hivatkozását, amely szerint a munkavállaló a Biztonsági kézikönyvben foglaltak ellenére alkoholos befolyásoltság hatása alatt kívánt a vállalat területére belépni, holott ezt akkor sem teheti meg, ha nem munkavégzés céljából jelenik meg a telephelyen. Mivel a felperest munkavégzési kötelezettség nem terhelte, nem állapítható meg, hogy a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megszegte volna. A munkaügyi bíróság ítélete meghozatalánál figyelemmel volt a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 122. számú állásfoglalásában rögzítettekre, amely szerint a munkavédelemről szóló törvény értelmében is a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát (1993. évi XCIII. törvény 60. §). A Biztonsági kézikönyvben rögzítettek ellenére sem állapítható meg, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított volna, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, illetve olyan többletmagatartás sem merült fel, amely a rendkívüli felmondás jogszerűségét megalapozta volna. A munkaügyi bíróság az átalánykártérítés megállapításánál 3 havi átlagkeresetet talált a jogsértéssel arányban állónak. Figyelemmel volt az alperesi munkáltató Biztonsági kézikönyvében foglaltakra, amely megsértése ugyan a rendkívüli felmondás jogszerűségét jelen

esetben nem alapozta meg, de a „kötelezettségszegés ténye” rögzíthető. A felperes határozott idejű munkaviszonya 2011. február 28-áig terjedt volna, így a 6 havi átlagkeresetnek megfelelő összegű kártérítés iránti igényt eltúlzottnak találta.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.852/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta kimondva, hogy a felperes pártfogó ügyvédjének díját teljes egészében az alperes viseli. A munkáltató köteles továbbá kereseti illeték viselésére is. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletének érdemi részével és részben osztotta annak jogi indokait is. Kifejtette, hogy a perben a felperes nem vitatta, miszerint a kézikönyv előírásaival tisztában volt. Az alperesi érveléssel szemben azonban értékelendő, hogy a felperes milyen céllal akart a munkahelyre belépni. Megállapítható, hogy kizárólag az alperes biztonsági szolgálatának rendeltetésellenes magatartása vezetett oda, hogy a felperest alkoholszondás ellenőrzés mellett a biztonsági kapun beléptették, holott ő csak a telephelyen kívüli WC-t kívánta „sürgős szükségből” használni. A biztonsági szolgálat azzal is tisztában volt, hogy a felperest ezen a napon nem terhelte munkavégzési kötelezettség. Az ellenőrzésnek ezért munkajogilag nem volt elfogadható indoka, de az eljárás emberségesnek sem nevezhető. Amennyiben a biztonsági szolgálat nem kívánta teljesíteni a felperes kérését, beléptetés és alkoholszondáztatás helyett el kellett volna tanácsolnia a kaputól. A felperes munkaviszonyból származó kötelezettségszegést nem követett el, ezért ennek tükrében az elsőfokú bíróságnak a rendkívüli felmondás jogellenességével kapcsolatos álláspontját is helytállónak találta. A 3 havi átlagkeresetnek megfelelő átalánykártérítés a tényállás és a rendkívüli felmondás körülményei alapján nem eltúlzott.

Az alperes felülvizsgálati kérelme a másodfokú bíróság ítéletének az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő „megváltoztatására”, a jogszabályokkal összhangban álló új határozat hozatalára, a kereset elutasítására, és a felperes perköltségben való marasztalására irányult.

A felülvizsgálati érvelés szerint a munkavállalónak a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségei nemcsak akkor állnak fenn, ha a munkavégzéssel összefüggő feladatot lát el. Ez a fajta értelmezés nem áll összhangban a munkajog alapelveivel. Valamely szabály, utasítás, kötelezettség nem akkor minősül „munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségnek”, ha a munkavállalót egyébként munkavégzési kötelezettség terheli. Az alperes telephelyének rendjére vonatkozó előírás nem függ össze feltétlenül a munkavégzési kötelezettséggel, ugyanis a felperes olyan időpontban is beléphet a telephelyre, amikor nincs munkavégzési kötelezettsége. A belépés szabályait azonban ilyenkor is be kell tartani. Az eljárás során maga a felperes sem vitatta, hogy 2011. január 8-án, bár nem munkavégzési céllal, de belépett az alperes z. telephelyére, miközben alkoholos befolyásoltság alatt

állt. Arra nem hivatkozott, hogy kötelezettségszegést nem követett volna el. A bizonyítékok és nyilatkozatok ellenére a másodfokú bíróság úgy találta, hogy a felperes „semmilyen kötelezettségszegést nem követett el”. Az elsőfokú bíróság ezt azonban megállapította, a felperes nem terjesztett elő ebben a körben fellebbezést, ezért a jogerős ítélet emiatt is jogszabálysértő. A másodfokú bíróság nem adta magyarázatát annak, hogy az irányadó szabályzat rendelkezéseit, a kollektív szerződést, valamint a munkaszerződést, továbbá a felperes által sem vitatott tényt, illetve az elsőfokú bíróság tényrögzítését (felperes kötelezettségszegését) miért nem vette figyelembe a döntése kialakítása során. Ezzel pedig megsértette a . 221. §-ában foglaltakat. A felperes a Biztonsági kézikönyv tartalmát és annak alkalmazhatóságát nem vitatta. Ehhez képest aggályos, hogy a másodfokú bíróság kitért annak adott esetben történő használhatóságára. A munkahely a munkavégzés földrajzi helyét jelenti, és nem feltétlenül kapcsolódik a tényleges munkavégzéshez. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult az alperes perköltségben való marasztalása mellett. A felperes álláspontja szerint a kérdéses napon munkavégzési kötelezettség nem terhelte, és bár alkoholos befolyásoltság alatt állt, az alperes telephelyére belépni nem kívánt, csupán az azon kívül található WC-t szerette volna használni, ehhez pedig sürgősségű volt a biztonsági kapun való belépése, így az alkoholszondás ellenőrzése is. A felperes a keresetében mindvégig arra hivatkozott, hogy a „történetek kapcsán részemről sem szándékosság, sem pedig súlyos gondatlanság nem állapítható meg”. A felperes egyebekben arra utalt, hogy az alperesi kollektív szerződés rögzíti, miszerint a munkára képes állapotot a munkavégzési céllal megjelenő munkavállaló esetében kell vizsgálni.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. 96. §-ának (1) bekezdése értelmében a rendkívüli felmondás indokainak köre szigorúan meghatározott. Eszerint rendkívüli felmondás jogszerűen csak arra alapítható, 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. Az eljáró bíróságok a tényállást helytállóan állapították meg, és jogszabálysértés nélkül jutottak arra a következtetésre, hogy a felperest 2011. január 8-án munkavégzési kötelezettség nem terhelte. A munkáltató területére kizárólag abból a célból kívánt belépni, hogy a telephelyen kívüli WC-t igénybe vegye. Ebből következően a felülvizsgálati kérelemben is hivatkozott kollektív szerződés vonatkozó rendelkezései rá nézve nem voltak irányadók tekintettel arra, hogy azok kizárólag a munkavégzéssel összefüggésben tartalmazzak előírásokat.

A felülvizsgálati kérelemben foglalt azon hivatkozás, miszerint a munkavállalót nemcsak akkor terheli „lényeges kötelezettség”

amikor munkát végez, főszabályként elfogadható. A jelen esetben azonban a munkavállaló, aki kizárólag biológiai szükséglete elvégzése érdekében kívánt belépni a munkáltató telephelyére, nem követett el olyan felróható magatartást, amely a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését eredményezhette volna. Amennyiben a munkáltató a Biztonsági kézikönyv előírásait az életszerűség és a humánus ellenére szó szerint kívánta betartani és betartatni, úgy a felperes kérését meg kellett volna tagadni és megakadályozni a munkahely területére való bejutást. A felperes mindvégig állította (és az alperes ennek ellenkezőjét az eljárás során nem bizonyította), hogy nem követett el olyan magatartást, amely a jogviszony megszüntetését indokoltá tehetné. A bíróságok által megállapított, a jogellenes megszüntetéshez fűződő 3 havi átlagkereset szerinti átalánykártérítés mértéke megfelelt a jogszabályoknak. Az a körülmény, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag annak mértékének értékelése során „kötelezettségszegésre” hivatkozott, nem alkalmas a felperes felróható magatartásának megállapítására. Az eljáró bíróságok a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenessége körében a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat, a felek nyilatkozatait a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően egybevetés útján összességében értékelték, melyről a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően indokolási kötelezettségüknek eleget téve jogszerűen számot adtak. Mérlegelésük megfelelt a logika szabályainak, nem minősült iratellenesnek vagy kirívóan okszerűtlennek. A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. A felperes pártfogó ügyvédje díjának viseléséről a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján a Pp. 87. § (2) bekezdés, valamint a 2003. évi LXXX. törvény 11/A. § (3) bekezdés szerint rendelkezett. A felülvizsgálati illetékben marasztalás az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. § (3) bekezdésén alapul.

, 2013. január 23.

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