

A Kúria a dr. Gremsperger Gábor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Képes György ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 33.M.2083/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.633.452/2012/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.633.452/2012/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint és 2.700 (kettőezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetve az államot terhelő.

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 Fővárosi Munkaügyi Bíróság 33.M.2083/2010/13. számú ítéletével a felperes keresetének helyt adva megállapította a rendkívüli felmondás jogellenességét azzal, hogy a felperes munkaviszonya az alperesnél az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Kötelezte az alperest elmaradt munkabér és annak kamata, valamint átalánykártérítés, végkielégítés, perköltség és illeték fizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1997. szeptember 8-ától állt az alperes alkalmazásában fermentációs kezelő munkakörben. Munkaviszonyának fennállása alatt több alkalommal, legutoljára 2010. február 14-én igazolatlanul távozott a munkahelyéről. Erre figyelemmel az alperes az Mt. 96. §-ára és a KSZ 179. pontjára hivatkozással a munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette.

A bíróság álláspontja szerint a felperes 2010. február 14-ei igazolatlan távollétét követően a műszakvezetője már másnap tájékozódott a hiányzásról, annak igazolatlan voltáról. A munkáltató így információkkal rendelkezett a kötelezettségszegésről, annak súlyáról, és mértékéről. Ezt követően köteles lett volna minden szükséges intézkedést megtenni a döntés meghozatala érdekében.

A meghallgatott tanúk - akik az alperes vezetői voltak - és a munkáltatói jogkör gyakorlója sem emlékezett időpontokra, illetve a tanúk úgy nyilatkoztak, hogy fontos termelési és egyéb problémáik voltak abban az időben. Mindezek alapján a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a rendkívüli felmondás gyakorlására biztosított tizenöt napos szubjektív határidő nem került a munkáltató részéről betartásra.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 51.Mf.633.452/2012/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította, és a felperest első- és másodfokú perköltség viselésére kötelezte.

A másodfokú bíróság szerint a tudásszerzés azzal a nappal kezdődik, amikor a munkáltató mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján a rendkívüli felmondási jog gyakorolhatóságáról állást tud foglalni. Köteles az alapos és megnyugtató ismeretek megszerzéséhez szükséges intézkedéseket a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul megtenni.

Jelen perbeli esetben a munkáltatói jogkör gyakorlójának 2010. március 31-ét megelőzően a felperes egyik kötelezettségszegéséről sem volt tudomása. A munkavállaló műszakvezetője, R.ZS. - aki nem gyakorolt munkáltatói jogkört - 2010. február 15-én Sz.Á. üzemvezető által küldött e-mailből tudomást szerzett a felperes sorozatos kötelezettségszegéséről, miszerint több alkalommal engedély nélkül elhagyta a munkahelyét. Az üzemvezető ezt a körülményt N.A. termelési főmérnök felé is jelezte és úgy döntöttek, hogy az ügyet ki kell vizsgálni. Abból a célból, hogy meg tudják állapítani a tényleges távozások idejét, lekérték a teherportai listákat, megvizsgálták, hogy a felperes mely napokon miért hiányzott, majd miután az adatokat beszerezték, lefolytatták a vizsgálatot. 2010. március 31-én a felperest meghallgatták, aki elismerte az igazolatlan, engedély nélküli távozások tényét, melyről ezen a napon a munkáltatói jogkör gyakorlóját, K.T.-t értesítették.

A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával, amely szerint a munkáltató elmulasztotta a tizenöt napos szubjektív határidőt, ugyanis az arra jogosult vezető határidőn belül, 2010. április 7-én adta ki a rendkívüli felmondást.

A munkáltató intézkedésének indokai érdemben is helytállóak, mivel a több alkalommal történt engedély nélküli eltávozás önmagában megalapozta a munkáltató intézkedését, amelyet a másodfokú bíróság is súlyos munkavállalói kötelezettségszegésként értékelte. A felperes a magatartás súlyát érdemben nem vitatta, a tanúk nyilatkozata a másodfokú bíróság megítélése szerint elegendő ok volt a rendkívüli felmondás kiadására, és az a perben bizonyított tény volt.

A felperes felülvizsgálati kérelme elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és a felperes keresetének megfelelő döntés meghozatalára irányult. Másodlagos kérelmében az első-, illetve a másodfokú bíróság határozatának hatályon kívül helyezését és a bíróságok új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.

A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes műszakvezetője 2010. február 15-én, tehát az igazolatlan eltávozás másnapján levélben értesült a történetekről, valamint a felek szóban egyeztetést is

tartottak a hiányzásról. Ezt követően 2010. március 31-én a felperes, a műszakvezető és a HR vezető részvételével fegyelmi tárgyalás tartására került sor, ahol a felperes elismerte az igazolatlan hiányzás tényét. Az alperesnél a munkavállalók mozgását blokkolóórával ellenőrzik, tehát amennyiben a munkáltató azt észlelte, hogy a munkavállalója munkaidőben nem tartózkodott a számára kijelölt helyen, vagy adott esetben igazolatlanul távozott, úgy ezen nyilvántartás alapján tisztázható a kérdés.

A tizenöt napos határidő szubjektív jellege abban áll, hogy az a rendkívüli felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. Ez pedig akkor valósul meg, ha a munkavállaló, illetve a munkáltató mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amely alapján a rendkívüli felmondás joga gyakorolható.

A felülvizsgálati érvelés szerint nem elfogadható azon ítéleti megállapítás, miszerint K.T. 2010. március 31-én szerzett tudomást a jogsértésről. A munkáltatói jogkör gyakorlójának tanúvallomásán kívül az alperes semmilyen bizonyítékot nem szolgáltatott arra vonatkozóan, hogy az ténylegesen mikor történt, és azt is vizsgálni kell, hogy az alperes megtette-e a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy megnyugtató ismeretek birtokába jusson.

A szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerez az érintett munkavállaló kötelezettségszegésének mértékéről és vétkességéről. Az alperesnek az érdemi vizsgálat befejezését követően döntését haladéktalanul meg kell hoznia. Nem értékelhető azonban a munkáltató terhére az a körülmény, hogy a kötelezettségszegés tényét tagadó munkavállaló számára lehetőséget biztosít a védekezésre, vétlenségének bizonyítására. Amennyiben a munkáltató a bizonyítás lefolytatásával indokolatlanul késlekedik, a határidő megtartottnak nem tekinthető (Mfv.I.10.047/1998.).

A munkáltató abban az esetben van a rendkívüli felmondáshoz szükséges tények birtokában, amikor „ismert az elkövető személy, vétkessége és a kötelezettségszegés súlya” (BH.2006.344.).

Nem róható a munkavállaló terhére, hogy az ügy kivizsgálása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tesz meg mindent, és az sem, hogy a munkáltató, mint egység a hierarchikus felépítésének megfelelően nem teszi meg a szükséges lépéseket az ügy mindenki számára megnyugtató lezárása érdekében.

A munkáltató nem szolgáltat érdemi bizonyítékkal, információval arra nézve, hogy haladéktalanul megtette-e a szükséges intézkedéseket az eset felderítése érdekében, holott a Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a bizonyítás őt terhelte.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 89. §-ának (2) bekezdésében foglaltakra. Az alperesnek kellett volna igazolnia azt is, hogy a tizenöt napos szubjektív határidő a rendkívüli felmondás közlése során betartásra került. A munkáltató által indítványozott tanúk nem tudták minden kétséget kizáróan alátámasztani azon alperesi álláspontot, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója ténylegesen mikor értesült a munkavállaló igazolatlan hiányzásáról.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes áfát is tartalmazó perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 96. §-ának (4) bekezdése szerint a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a rendkívüli felmondás gyakorlásának szubjektív határideje akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján állást foglalhat a rendkívüli felmondási ok gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényén túl annak mértékéről és a vétkesség súlyára vonatkozó törvényi feltételek fennállásáról (MD.II/201., BH.2000.76.). Nem tekinthető tudomásszerzésnek az okról felmerült gyanú (MD.II/289., Mfv.I.10.077/1994.).

Az irányadó tényállás alapján megállapítható volt, hogy Sz.Á. üzemvezető 2010. február 15-én e-mailben értesítette R.ZS. műszakvezetőt a felperes kötelezettségszegéséről. Az üzemvezető a körülményekről tájékoztatta N.A. termelési főmérnököt, és az ügy kivizsgálásának szükségességéről döntöttek. N.A. tanúvallomásában állította, hogy „a teherportai listát március elején kértük meg, körülbelül március közepére lett meg, és akkor Sz.Á.-nak össze kellett fésülnie a két listát a korábbi, ami a személyi portán lyukat jelentett és a teherportait is. Bár kiderült, hogy bizonyos lyukak ily módon eltűntek ennek kapcsán, de még mindig voltak olyan lyukak, amelyek nem magyarázták a személyi gépkocsival való kibeközlekedést, és nem magyarázták azt sem, hogy a műszakvezető elengedte volna az adott dolgozót” (jegyzőkönyv, 2. oldal 7. bekezdés).

A munkavállaló meghallgatására 2010. március 31-én került sor, ekkor adott módot a munkáltató a felperesnek érdemi észrevételeinek, védekezésének előterjesztésére. Ezt követően tájékoztatták az alperes munkáltatói jogkör gyakorlóját a történetekről. Alaptalan azon felülvizsgálati érvelés, miszerint K.T. tanúvallomásán kívül nincs adat a munkáltatói jogkörgyakorló 2010. március 31-ei tudomásszerzésére. A felperes által sem vitatottan ezen a napon került - meghallgatását követően - a munkáltató valamennyi adat birtokába, így csak ezután lehetett a termelési igazgató abban a helyzetben, hogy a felperes által több alkalommal elkövetett kötelezettségszegést teljeskörűen megismerje. Ezen időponthoz képest pedig a 2010. április 7-én történt rendkívüli felmondással a munkáltató a törvényben biztosított szubjektív határidőt megtartotta.

Egységes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy az intézkedés meghozatalához a tények alapos ismeretére van szükség, a körülmények tisztázásával a munkáltató azonban nem késlekedhet (MD.III/227., BH.2007.425.). A munkáltató az eljárás során bizonyította, hogy a gyanú felmerültét követően az ügy kivizsgálása érdekében szükséges intézkedéseket megtette, a bekért teher- és személyportai listák összevetése, az igazolatlan hiányzások kigyűjtése pedig időigényes folyamat volt, így a munkáltató jelentősnek nem tekinthető késlekedése adott ügyben ítéleti bizonyossággal nem volt megállapítható.

A felperes az engedély nélküli eltávozások tényét nem vitatta, a munkáltatói intézkedés pedig erre is figyelemmel megalapozott volt [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont, 103. § (1) bekezdés a) pont].

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperes a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján köteles az alperes részére perköltséget viselni.

A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így az eljárási illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése és 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2013. május 29.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke,

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,

Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelélül: Nné tisztviselő