

Mfv.I.10.675/2012/4.

A Kúria a dr. Fabók András ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Fekti Ákos jogtanácsos által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítása iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 24.M.471/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.630.251/2012/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. október 2. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.630.251/2012/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget. A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes 2003. szeptember 8-ától állt az alperes alkalmazásában eladó munkakörben. Munkaviszonyát 2009. december 8-án kelt rendkívüli felmondásával szüntette meg arra hivatkozással, hogy a munkáltatónál öt év munkaviszony után járó, és az előző években mindenkinek kifizetett egy havi plusz munkabért a munkáltató nem térítette meg, holott ezen juttatás kifizetését előkészítette, majd azt határozatlan időre elhalasztotta. A rendkívüli felmondás további indoka szerint az alperes munkaidő-beosztása sérti a Munka törvénykönyvét és az ünnepek „lecsúsztatása” sem korrekt. Sz.K. osztályvezető többször cinikus és burkoltan fenyegető hangnemben beszélt a felperessel telefonon a személyes találkozásuk alkalmával is. A munkaköri leírásban meghatározott munkától egy ideje eltérő tevékenységet végez, ugyanis komputeres szaktanácsadási munkaköri leírása van és autó hifi szaktanácsadást kell teljesítenie. Betegállománya előtt arra is próbálták utasítani, hogy újabb olyan munkát végezzen (bankhitel ügyintézés), amely nem szerepel sem a munkaszerződésében, sem a munkaköri leírásában.

A felperes 2010. január 28-án postára adott keresetében a rendkívüli felmondása jogszerűségének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

Az alperes viszontkeresetében kérte 45 nap felmondási időre járó átlagkereset megfizetésére kötelezését a felperesnek arra hivatkozással, hogy a rendkívüli felmondása nem jogszerű, azonban a munkavállaló a felmondási idejét az alperesnél nem töltötte le.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 24.M.471/2010/23. számú ítéletével a keresetet elutasította és a viszontkeresetnek helyt adva a felperest 269.293 forint felmondási időre járó átlagkereset, valamint perköltség megfizetésére kötelezte.

A munkaügyi bíróság ítéletében - a felülvizsgálati kérelemmel érintett részében - kifejtette, hogy a perben tényként volt megállapítható, miszerint a munkavállalók részére - köztük a

felperesnek - utasításba adták 2009. szeptemberétől, hogy a banki hitel ügyintézési folyamatban a számítógépen fellelhető nyomtatványt kitöltsék, az adatrögzítési tevékenységet kellett elvégezniük, az igazolványok fénymásolata után az iratokat a bank részére e-mailben kellett átküldeni. A felperes munkaköri leírása ezt a tevékenységet nem tartalmazza, a bíróság álláspontja szerint azonban ezt a munkát a munkaköri feladatoknak időben is csak egy csekély részében kellett elvégezni, így a felperes munkaköri feladatai jelentősen módosultak volna az utasítás szerinti feladatokkal. Az alperes szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megvalósított kötelezettségszegése nem állapítható meg, és az sem, hogy a felperest a munkaköréhez képest lényegesen eltérő feladatokkal kívánta volna foglalkoztatni a betegállománya lejártát követően, így a rendkívüli felmondás e tekintetben nem alapos, annak indoka nem okszerű.

Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottanak azon felperesi hivatkozást, miszerint osztályvezetője, Sz.K. megengedhetetlen hangon beszélt volna vele.

Az elsőfokú ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kizárólag a munkakörétől eltérő foglalkoztatást sérelmezte, illetve a felettes által tanúsított jogsértő magatartásra hivatkozott konkrét indok megjelölése nélkül.

A Fővárosi Törvényszék 55.Mf.630.251/2012/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest másodfokú perköltség viselésére kötelezte.

A másodfokú bíróság ítélete szerint az elsőfokú bíróságnak a munkavállalói rendkívüli felmondás valamennyi indoka tekintetében tényállás megállapítási kötelezettsége volt, amelynek eleget tett. Ennek folytán a felperes fellebbezési előadása csak úgy értelmezhető, hogy a megállapított tényállásból kizárólag a munkakörétől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó ítéleti indokolást sérelmezte, mivel a felettese által tanúsított magatartásra vonatkozóan - bár jelezte, hogy ezzel is kíván foglalkozni - a fellebbezése semmilyen hivatkozást, előadást nem tartalmaz.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított indokoláson túl azt is megállapította, hogy a felperes részben az Mt. 96. § (4) bekezdésében meghatározott - nem kimentő - tizenöt napos szubjektív határidőn túl élt a rendkívüli felmondás másodfokú bíróság által is vizsgált indoka tekintetében.

A másodfokú bíróság kifejtette, hogy a felperes betegsége előtti időszakra történő hivatkozása tekintetében egyértelműen elmulasztotta az Mt. 96. § (4) bekezdés szerinti szubjektív határidőt, amely a 12. § (5) bekezdése szerint nem menthető ki. Ezért jelentőség nélküli a felperesnek a felmondó levélben a határidő elmulasztására vonatkozóan tett kimentése. A bankhitel ügyintézésre vonatkozó feladatvégzés tekintetében a felperesnek az a hivatkozása, miszerint - „most újra utasításba kaptam” - időelőtti hivatkozás volt, amely még valósága esetén is legfeljebb tájékoztató jellegű közlés lehetett volna a munkavállaló

betegállománya alatt. A határidő elmulasztásától függetlenül azonban a perben bizonyított volt, hogy a felperes nem a bankhitel ügyintézés „munkakörére”, hanem arra vonatkozóan kapott telefonos tájékoztatást a munkahelyi vezetőjétől, hogy mindenki, így ő is végezni fogja a bankhitel ügyintézését.

A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes rendkívüli felmondása nem volt jogszerű, ezért az alperes viszontkereseti kérelmének megfelelően köteles a felmondási időre járó átlagkeresetet a volt munkáltatója számára megfizetni. A munkáltató elévülési időn belül érvényesítheti igényét a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése következményeként (EBH.2002.681.).

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására, az alperes kereset szerinti marasztalására irányult.

A felülvizsgálati kérelem szerint az eljáró bíróságok jogszabálysértően alkalmazták és értelmezték a Munka törvénykönyve 96. § (1) bekezdését, (4) bekezdését, 82. § (1) bekezdését, és a 104. § (1) és (2) bekezdését. A bíróságok a tényállást iratellenesen, és ebből fakadóan tévesen állapították meg, a felmerült adatokat nem, vagy nem kellő súllyal értékelték. Tévesen alkalmazták a Pp. 163. §-ának (1) bekezdését, valamint a 206. § (1) és (2) bekezdésében írtakat.

A felülvizsgálati érvelés szerint a hitelügyintézői feladatok jellegének feltárásban az eljáró elsőfokú bíróság iratellenesen, a tényállás kellő tisztázása nélkül állapította meg azt, hogy a feladatok nem minősülnek olyan jelentősnek, amelynek elrendeléséhez és elvégzéséhez a dolgozó hozzájárulása szükséges az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján.

Az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták a bírósági gyakorlatot, miszerint a munkakör a tevékenység jellegét határozza meg, és amennyiben a munkáltató olyan módosítást javasol, amely a munkaköri feladatok munkaszerződésben eredetileg meghatározott tevékenység jellegének a megváltoztatását jelenti, ahhoz a dolgozó beleegyezése is szükséges (BH.1998.52.).

Jelen esetben a feladatok jellegének különbözősége megalapozza azt, hogy a feladat ellátását a munkavállalónak vállalnia kell, és emellett figyelembe kell venni azt is, hogy joga van eldönteni, milyen feladatokat kíván végezni. Annak tekintetében, hogy az új munkaköri feladatok esetleg a munkaidőnek csak kisebb részét veszik igénybe, és esetleg nem nehezebbek, figyelembe kell venni a szerződéskötési szabadságot, aminek részét képezi az is, hogy a munkavállaló dönthet arról, hogy az eredeti feladatai mellett vagy helyett más jellegű munkakört is el kíván-e látni.

A bíróságok nem vizsgálták, és az ítéletükben sem rögzítették azt, hogy a hitelügyintézői feladatok a munkaidő mely részét tették volna ki, tehát semmi sem támasztja alá azt, hogy annak mértéke „csekély” lett volna.

Az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták, hogy a munkavállaló

felelősségteljes munkát végez, hiszen személyi okmányokat és személyazonosságot ellenőriz, szerződést írat alá tanúk jelenlétében, figyel a gyanús körülményekre.

Mindezen feladatok jellege teljességgel eltér egy autó-hifi osztályon dolgozó eladó feladataitól és ilyen munkára csak a beleegyezésével lehet utasítani.

A rendkívüli felmondás elkésettsége kapcsán a felülvizsgálati érvelés szerint tévedtek a bíróságok, amikor megállapították, hogy a felperes azáltal, hogy a keresőképtelenségének 2009. november 2. és december 28. közötti időszaka alatt nem közölte a rendkívüli felmondását, az Mt. 96. § (4) bekezdés szerinti tizenöt napos határidőt elmulasztotta.

A rendkívüli felmondás közlésére vonatkozó határidő elévülési jellegű, így arra alkalmazni kell az Mt. 11. § (3) bekezdését, miszerint „ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra”.

A felperes nem tudhatta, hogy a keresőképtelensége előtt tett azon nyilatkozatát, miszerint a munkát nem kívánja ellátni, a munkáltató figyelembe veszi-e vagy sem, észrevételei a keresőképtelensége miatt válasz nélkül maradtak.

A felperes betegsége előtt ebben a kérdésben az utolsó mozzanat az volt, hogy a munkavállaló közölte, nem kívánja a feladatot ellátni. Ezt követően az alperes dönthetett volna úgy, hogy a felperesnek nem kell elvégeznie ezt a munkát.

A felperes tehát ezen válasz után került kifejezetten abba a helyzetbe, hogy döntsön az elfogadásról vagy megtagadásról, ezzel összefüggésben a munkaviszonya megszüntetéséről. A rendkívüli felmondás oka ugyanis nem feltétlenül akkor keletkezett, amikor novemberben közölték vele, hogy a hitelügyintézkést el kell látnia, hanem azt követően, hogy ő akként nyilatkozott, miszerint a munkát nem kívánja ellátni, és ezt követően ennek ellenére a munkáltató az utasítást fenntartotta.

A telefonbeszélgetésből megállapíthatóan Sz.K. több kijelentése sértő, cinikus, „célozgató” volt, amely szintén megalapozza a munkavállaló rendkívüli felmondását.

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

Az alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság helyesen állapította meg a rendkívüli felmondás elkésettségét. Nem fogadható el azon állítás, hogy a felperes megtagadó nyilatkozata válasz nélkül maradt, és emiatt nem telt el az objektív határidő a rendkívüli felmondás közlésére.

Az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy a hitelügyintézés a munkaköri feladatok csekély részét tették volna ki. A feltételes módot az indokolja, hogy a felperes soha nem végzett ilyen tevékenységet, így személyes tapasztalata sincs a munkafolyamatról. A kérelemben hivatkozott BH.1998.52. számú döntés

nem alkalmazható jelen esetre, mivel ott a felperes munkavállaló arra utalt, hogy teljesen új munkakört kell a korábbi munkaköre helyett ellátnia, amit a bíróságok nem fogadtak el.

Iratellenes a felülvizsgálati kérelem azon állítása, miszerint a bíróságok nem vizsgálták ki, hogy a munkaidő mely részét tették volna ki a felperes esetében a hitelügyintézéshez kapcsolódó munkák. V.A. jegyzőkönyvben 10 percben jelölte meg a hitelügyintézés tényleges időtartamát. Semmilyen adat nem merül fel azzal kapcsolatban, hogy a tanú által elmondottakat kétségbe vonják, a felperesnek nincs személyes tapasztalata a folyamatról.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A jogerős ítélet helytállóan nem vizsgálta a felperes felettese által tanúsított magatartást, mivel a fellebbezésben erre csak hivatkozás történt, érdemi nyilatkozatot azonban a munkavállaló nem terjesztett elő [Pp. 235. § (1) bekezdés]. Ebből következően ezen rendkívüli felmondási okra vonatkozó felülvizsgálati érvelés sem képezhetette a jelen eljárás tárgyát [Pp. 275. § (1) bekezdés].

Vizsgálni kellett azonban a felperesi rendkívüli felmondás azon indokát, amely szerint a munkavállalóval olyan tevékenységet kívánt a munkáltató elvégeztetni - bankhitel ügyintézés -, amely sem a munkaszerződésében, sem a munkaköri leírásában nem szerepel.

Az 1992. évi XXII. törvény (régi 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, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ugyanezen jogszabály (4) bekezdése szerint pedig a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül lehet gyakorolni.

A felülvizsgálati kérelem sem állította, hogy a felperes betegállományát megelőzően az általa hivatkozott tevékenységet ellátta, az „utolsó mozzanat az volt, hogy a felperes közölte, nem kívánja ezt a feladatot ellátni” (felülvizsgálati kérelem 6. oldal).

Helytálló azon másodfokú ítéleti megállapítás, miszerint a felperes rendkívüli felmondása indokát idő előtt terjesztette elő. A munkáltató tájékoztatta arról, hogy a betegállományát követően ezen tevékenység ellátására is köteles, az új feladatot azonban pontosan nem határozta meg és a felperes ezt a tevékenységet soha nem végezte. Így nem lehetett tisztában sem a végzendő konkrét feladattal, sem annak időtartamával, és a rendkívüli felmondás időpontjában - a végzett tevékenység hiányában - a munkáltatónak még lehetősége lett volna szükség esetén a munkaköri leírást módosítani.

Alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás is, miszerint a bíróságok érdemben nem vizsgálták, hogy a hitelügyintézői tevékenység a felperes munkaidejének milyen hányadát vette volna igénybe, mivel a felperes ezen feladatokat még meg sem kezdte. Rendkívüli felmondást

pedig az adott esetben nem lehetett olyan munkáltatói magatartásra alapítani, amely még nem valósult meg, amelyből a felperesre kötelezettség nem hárult.

A fentiekből következően az eljáró bíróságok a Pp. 206. §-ára is figyelemmel a tényállást helyesen állapították meg, és abból helytálló következtetést vontak le.

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

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felmerült illeték az államot terheli a Pp. 359/A. §-a alapján.

Budapest, 2013. október 2.

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 hiteléül:Nné tisztviselő