

Mfv.I.10.243/2013/4.

A Kúria a dr. Almádi Miklós ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Becker Tibor ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Tatabányai Munkaügyi Bíróságnál 1.M.255/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.211/2012/5. 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 Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.211/2012/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - felhívásra - 487.600 (négy száznyolcvanhétezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes keresetében az alperes által közölt felmondás jogellenességének megállapítását, ennek jogkövetkezményei alkalmazását kérte.

A Tatabányai Munkaügyi Bíróság 1.M.255/2010/42. számú közbenső ítéletében megállapította, hogy az alperes 2010. január 21-én kelt rendes felmondással jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2007. szeptember 5-étől csoportvezetőként állt az alperes alkalmazásában. 2009. november 26-án írásbeli figyelmeztetést kapott, mert B.F. beosztott munkatársát szexuálisan zaklatta, továbbá két beosztott munkatársát bevonta a munkáltató érdekeivel ellentétes feladat teljesítésébe, amikor felvitte őket B.F. lakásába a férjjel történő nézeteltérés rendezésekor. Rögzítették továbbá, hogy a felperes ilyen jellegű viselkedése miatt több munkatársnője is tett panaszt. A felperes a figyelmeztetésben szereplő munkafegyelem-sértést nem ismerte el, kérte annak részletes kivizsgálását.

2010. január 4-én az öntöde igazgatójával, valamint a HR és fejlesztési igazgatóval folytatott beszélgetés során a felperes közölte, hogy amennyiben rá nézve kedvező megállapodás nem jön létre, a munkáltatójával szemben feljelentést tesz többek között a munkaügyi és munkavédelmi felügyelőségénél.

2010. január 6-án kelt értesítéssel a felperest január 9-étől 44 munkanapra kikészítési operátori munkakör ellátására irányították át, majd 2010. január 21-én rendes felmondással 2010. február 20-ával a munkaviszonyát megszüntették.

A rendes felmondás indokolása szerint a felperes ellen az utóbbi

időszakban több ízben kifogást emeltek, amelyek kivizsgálása során bizonyítást nyert, hogy legalább két kolléganőjét szexuálisan zaklatta. A munkatársakkal szembeni tiszteletlen magatartás és az emberi méltóság figyelembevételének hiánya, a pozíciójával való visszaélés összeegyeztethetetlen a munkáltató szellemiségével és az Etikai Kódex-szel is. A felmondás két kivizsgált eset egyikeként rögzíti a B.F.-vel történeteket. E szerint több alkalommal munkaidő alatt is szexuális ajánlatot tett B.F.-nek, majd a visszautasítást követően kezdeményezte a felettesénél a munkaviszonyának megszüntetését. Az ügyből adódó személyes konfliktusa megoldásába két férfi munkatársát is bevonta. Ezzel a munkáltató érdekeivel ellentétes, pozíciójával összeegyeztethetetlen feladatok elvégzésére kérte őket. Nevesítette még a felmondás H.J. esetét, miszerint 2009. szeptemberében a büfében sorban állás közben a fenekére csapott, 2007. nyarán pedig a nyakába harapott. A 2009. szeptemberi esetet követően kijelentette, hogy e munkavállaló csak addig marad technikus munkakörben, amíg a felperes ezt akarja. A rendes felmondás szerint a kialakult nagyfokú bizalomvesztés lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását.

A munkaügyi bíróság a lefolytatott bizonyítás alapján megállapította, hogy a rendes felmondás indoka valós a tekintetben, hogy a felperes B.F. munkavállalót vezető pozíciójával visszaélve a saját műszakjába helyezte, flörtölt vele szexuális kapcsolat létesítése céljából, és a magatartása családi zaklatássá fajult, melynek megoldására két munkatársát is bevonta. Az alperes bizonyította azt is, hogy a felperes H.J. fenekére csapott a büfében, amelyre az érintett pofonnal válaszolt. A felperes mindezen magatartása megalapozza a zaklatás fogalmát, melynek nemcsak szexuális célzata volt, hanem a dolgozók intim szféráját, méltóságát is sértette megfélemlítő, megalázó, megszégyenítő jellegénél fogva.

D.Z. tanúvallomása bizonyította H.J. azon nyilatkozatát, miszerint a felperes „csípte a búróját”, ezért maradhatott technikus munkakörben, ennek változása esetén „vége a munkakörének”.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a munkáltató a tudomására jutott információk kivizsgálásával nagy fokban késlekedett, mivel már 2009. novemberében tudott a B.F.-vel, H.J.-vel történetekről. Ebből következően lényegi többletinformáció nélkül alkalmazott az írásbeli figyelmeztetés helyett retorzióként egy sokkal súlyosabb, jogszerűnek tűnő, de rendeltetésellenes intézkedést.

Ezt a megállapítást arra alapozta, hogy a meghallgatott tanúk vallomásaiból megállapíthatónak találta, hogy a munkáltató a felperesi magatartással már 2009. szeptember 3-án foglalkozott, de érdemben csak a 2010. január 4-ei megbeszélést követően hallgatták meg B.E.-t, Sz.T.-t, H.J.-t és P.H.V.-t. Értékelte e körben továbbá az OMMF 2010. május 6-án kelt határozatában foglaltakat, miszerint 2009. november 30-án már folyamatban volt egy munkaügyi felügyelői eljárás, erről az alperesnek tudomása volt. A rendes felmondás indokolása valóságánál fogva megalapozta volna az intézkedést és

okszerű is lehetett volna, viszont azáltal, hogy a felperes feljelentéssel fenyegetőzően megzsarolta, jogszerűtlenül átirányította más munkakörbe, és a késedelmes, hiányos kivizsgálás után lényegi többletinformáció nélkül a legsúlyosabb intézkedést alkalmazta, a felmondás jogát rendeltetésellenesen gyakorolva.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.211/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság közbelső ítéletét megváltoztatta, a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára első- és másodfokú perköltség, az állam javára első- és másodfokú eljárási illeték megfizetésére.

A törvényszék az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a fellebbezési tárgyaláson a felperes személyes nyilatkozata és az első fokon beszerzett okiratok alapján kiegészítette. Rögzítette, hogy a felperes 2010. január 11-én tett bejelentést az OMMF-nél. Ezt megelőzően az OMMF már 2009. november 30-án munkaügyi ellenőrzést tartott az alperes székhelyén, majd a felperes bejelentése folytán 2010. január 27-én helyszíni munkaügyi ellenőrzés történt. Az eljárás munkaügyi bíróság kiszabásával zárult, amely az alperes munkaerőkölcsönzési gyakorlatát, valamint a 12 órát meghaladó foglalkoztatásra vonatkozóan végzett felperesi közérdekű bejelentéssel kapcsolatos megállapításokat tartalmazta.

A törvényszék az ítéletében megállapította, hogy a felperes nem élt az elsőfokú ítélet azon rendelkezésével szemben fellebbezéssel, miszerint a rendes felmondás indoka valós.

Az elsőfokú bíróság a bizonyítandó tényekről és a bizonyítási teherről jogszerűen oktatta ki a feleket, így a felperes tudta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás körében őt terheli a bizonyítás.

Az elsőfokú bíróság helyesen indult ki abból, miszerint a felmondás indokának és valóságának vizsgálata során értékelni kellett, hogy az írásbeli figyelmeztetést követően felmerült-e olyan többlettényállási elem, amely a rendes felmondás alkalmazására indokul szolgálhatott, és azzal a munkáltató elkerülte-e a kétszeres értékelés tilalmát.

Az elsőfokú bíróság azonban a rendes felmondás indokát nem helytállóan értelmezte, mert kizárólag a felperes szexuális zaklatásra irányuló magatartására vonatkozóan felvett bizonyítékokra hivatkozott. Ezzel szemben a felmondás további okként tartalmazza a munkatársakkal szembeni tiszteltlen magatartást és az emberi méltóság figyelembevételének hiányát, továbbá a pozícióval való visszaélést. Ez utóbbi, összefoglalóan megjelölt indokok bizonyítására jogszerű lehetősége volt az alperesnek a perben (EBH.2003.892., MK.95.III.).

Ezen indokok megalapozottságát D.Z., K.L., K.P., J.B. tanúk vallomásai alátámasztották.

Az írásbeli figyelmeztetéshez képest többlettényállási elemként jelent meg a felmondás indokolásában a felperesnek H.J.-vel kapcsolatban tanúsított magatartása, amelyet egyébként az elsőfokú

ítélet is valósnak talált. Ezzel szemben a felperes bizonyítást nem ajánlott fel, az ítéleti megállapítást fellebbezéssel nem támadta. A munkáltató döntési kompetenciájába tartozik, hogy a birtokába jutott információk alapján milyen törvényben biztosított egyoldalú jognyilatkozat megtételét választja, így amennyiben a rendkívüli felmondáshoz meghatározott törvényi határidőt nem tudja megtartani, nem „vész el” a rendes felmondáshoz való joga. Az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a vizsgált felperesi magatartások nem voltak egyértelműen megállapíthatóak, ezért nem volt az alperes terhére róható az eljárás elhúzódása. Nem volt okszerű következtetés levonható a késedelem indokolatlanságára sem figyelemmel arra, hogy a szexuális zaklatást meghaladóan más jellegű kötelezettségszegéseket is feltárt a vizsgálat.

A törvényszék álláspontja szerint a rendeltetésellenes joggyakorlás körében vizsgálni kellett, hogy a felmondás valódi oka a felperes véleményének elfojtására irányult-e. Erre vonatkozóan a felperes hivatkozott a közérdekű bejelentése 2010. január 4-ei kilátásba helyezésére. Ennek alátámasztásaként pedig arra, hogy B.GY. munkaviszonyát hasonló ok miatt szüntette meg a munkáltató, aki szintén a túlóra elszámolást kifogásolta az alperesnél.

A törvényszék megállapította, hogy a peranyagban arra vonatkozó konkrét bizonyítékot a felperes nem szolgáltatott, hogy a felmondás közlését megelőzően az alperes tudott-e az általa 2010. január 11-én megtett közérdekű bejelentésről. Erre B.GY. tanúvallomása nem volt alkalmas. Nem volt a perben megállapítható, hogy a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolta a rendes felmondáshoz való jogát, mert nem jogszerű célt kívánt volna a felmondással elérni.

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére, az elsőfokú közbenső ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság a munkáltatói felmondásban összefoglalóan megjelölt felmondási indok bizonyítottságának megállapításakor a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütközően fogadta el olyan tanúk vallomásait, akiknek meghallgatására a felperes felmondását követően került sor.

Az elsőfokú bíróság állapította meg helytállóan, hogy a munkáltató a felmondással megsértette a kétszeres értékelés tilalmát. Az intézkedés meghozatalakor ugyanis az írásbeli figyelmeztetéshez képest nem rendelkezett semmilyen többlettényállási elemmel. A rendes felmondást megelőzően, 2010. január 5-én a két férfi munkatárs, január 18-án H.J., január 20-án P.H.V. meghallgatására került sor. A két férfi kolléga a már november végén is ismert B.F. esetével kapcsolatosan nyilatkozott, míg a két kolléganő a szintén már novemberben ismert H.J.-vel kapcsolatos történésekről. A meghallgatások a felperes azon bejelentését követően történtek, amikor a törvénysértő túlmunka elrendelések miatt feljelentéssel megfenyegette a munkáltatót.

A rendeltetésellenes joggyakorlást támasztja alá az is, hogy a munkáltató 2009. novembertől 2010. január 18-áig H.J. állítólagos meghallgatásáig semmit nem tett az ügyben. A másodfokú bíróság

azonban erre vonatkozóan nem értékelte a tanú azon nyilatkozatát, miszerint a meghallgatása során egy olyan e-mailt mutattak be neki, amelynek a keltezése 2010. június 11. volt. Ez tehát kétségesse teszi a munkáltatónál történt meghallgatás dátumát, mert arra valószínűleg csak 2010. június 11-ét követően került sor. Nem indokolta a másodfokú bíróság ezen bizonyíték figyelmen kívül hagyását és azt sem, hogy az időmúlást miért nem vette figyelembe. Ezáltal megsértette a Pp. 221. § (1) bekezdését.

A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapításához nem szükséges, hogy a munkáltató a feljelentés megtörténtéről tudjon, enélkül is alkalmas az intézkedés a véleménynyilvánítás elfojtására. Ugyanakkor a feljelentés megtörténtéről nemcsak B.GY., hanem B.J.G. tanú vallomása is szól. Ez utóbbi munkatársa arról is nyilatkozott, hogy őt is a túlmunka szóvátétele miatt küldték el.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a munkáltató a felperessel szemben 2009. november 26-án írásbeli figyelmeztetéssel élt, majd 2010. január 21-én rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Ebben szerepelt az írásbeli figyelmeztetésben is hivatkozott B.F.-féle eset, de ezen túl H.J. zaklatása, valamint a munkatársakkal szembeni tiszteletlen, emberi méltóságot sértő magatartásra hivatkozás is. Azt, hogy a felmondás összefoglaló módon ez utóbbi két indokot tartalmazza, a felperes sem vitatta (felülvizsgálati kérelem 2. oldal 1. bekezdés). Arra azonban alaptalanul hivatkozott, hogy ezen indok a perben nem nyert bizonyítást, mert az ezt igazoló tanúvallomások jegyzőkönyvezésére a munkáltató részéről a felmondást követően került sor. A törvényszék helyesen utalt ezzel kapcsolatosan a bírói gyakorlatra, miszerint az összefoglalóan megjelölt indok alátámasztására a perben lehetősége van a munkáltatónak. Így annak a felmondási ok valósága megállapítása körében nincs jelentősége, hogy a bizonyítékok feltárására (a vallomások rögzítésére) mikor került sor figyelemmel arra is, hogy a munkáltató által rögzített vallomásokban foglaltakat a nyilatkozók a perben tanúként fenntartották.

Alaptalanul hivatkozott a felperes a kétszeres értékelés tilalmának megszegésére is. Az írásbeli figyelmeztetés a B.F.-féle zaklatás esetét részletezi, míg a rendes felmondás ezen túl H.J.-vel történeteket, továbbá a munkatársakkal szembeni tiszteletlen, emberi méltóságot sértő magatartást, valamint a pozícióval való visszaélés felmondási indokot is tartalmazza. Az írásbeli felmondáshoz képest ezen újabb, nevesített felperesi kötelezettségszegések olyan körülménynek tekintendők, amelyek egy már hasonló kötelezettségszegés figyelmeztetéssel történő szankcionálását követően megalapozottá tehetik a munkavállaló magatartására

alapított felmondást.

A másodfokú bíróság helytállóan emelte ki, hogy a felperes fellebbezése nem támadta a szexuális zaklatásra vonatkozó felmondási indok valóságáról levont elsőfokú ítéleti jogkövetkeztetést. A munkavállaló ezen Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjába ütköző magatartása már önmagában (az összefoglalóan megjelölt indok nélkül is) alapul szolgálhat az Mt. 89. § (3) bekezdésben foglalt munkáltatói intézkedés kiadásához. A rendes felmondásban foglalt ok megalapozottságát nem érinti, hogy az mikor jutott a munkáltató tudomására. Ezért függetlenül attól, hogy az írásbeli figyelmeztetés kiadásakor a H.J.-féle eset, továbbá a munkatársakkal kapcsolatos tiszteletlen, emberi méltóságot sértő, pozícióval visszaélő magatartás tanúsításáról a munkáltató tudott-e, jogszerűen szolgálhatott a rendes felmondás indokául, amennyiben annak értékelésére az írásbeli figyelmeztetésben nem került sor.

A perbeli esetben az eljáró bíróságok a felperesnek az időmúlásra vonatkozóan tett tényelőadását helyesen vizsgálták a rendeltetésellenes joggyakorlás körében. A másodfokú bíróság vont le azonban helytálló következtetést arról, hogy a Pp. 164. § (1) bekezdésben foglalt bizonyítási teher ellenére a felperes nem bizonyította, hogy a munkáltató a rendes felmondást nem az abban foglalt okból, hanem az Mt. 4. §-ba ütközően, a jogát rendeltetésellenesen gyakorolva adta ki. Az Mt. sem a rendkívüli felmondás, sem a rendes felmondás kiadását megelőzően kötelezően nem írja elő vizsgálat lefolytatását. A munkáltató bizonyítási kockázata, hogy a perben az intézkedésében hivatkozott okok bizonyítást nyernek-e. Így önmagában abból, hogy a munkáltató folytatott-e le és miként vizsgálódást a felmondást megelőzően, még nem következik az, hogy rendeltetésellenesen élt a jogával.

Nem vitatott peradat, hogy a felperes 2009. november 27-étől december 31-éig távol volt, a munkáltatóval az első munkanapon, 2010. január 4-én a munkaviszony megszüntetéséről tárgyalt. A felülvizsgálati kérelem által sem vitatottan ezt követően a munkatársak meghallgatására került sor. Azon ténynek, hogy H.J. meghallgatására nem a jegyzőkönyvben foglalt 2010. január 18-ai időpontban, hanem - a tanú perbeli nyilatkozatára tekintettel - 2010. június 11-ét követően került sor, a H.J.-t érintő felmondási ok valósága tekintetében nincs döntő jelentősége, mert a tanú a jegyzőkönyvben foglaltakat a bíróság előtt fenntartotta. A rendeltetésellenes joggyakorlás körében pedig e körülményt a per egyéb adatára tekintettel kell figyelembe venni [Pp. 206. § (1) bekezdés].

Helytállóan értékelte a másodfokú bíróság azt a tényt a vizsgálódás elhúzódása körében, hogy a rendes felmondásban felhozott indokok védett, személyes adatokra, a munkavállalók intim szférájára, magánéletére vonatkoztak, amelyekről az érintettek vonakodtak nyilatkozni, továbbá azt is, hogy egy folyamatban lévő munkaügyi ellenőrzés alatt fenyegetőzött a felperes az OMMF-hez fordulással. Ez utóbbiból következően a munkáltatót tehát életszerűen a

vélemény-nyilvánítás elfojtása célként nem vezethette figyelemmel arra is, hogy a felperes nem bizonyította, hogy az általa tett bejelentésről a felmondás közlésekor az alperesnek tudomása lett volna. E körben helytállóan értékelte B.GY. vallomását (másodfokú ítélet 8. oldal 3. bekezdése), így a felperes alaptalanul állította a felülvizsgálati kérelmében a Pp. 221. § (1) bekezdésének megsértését.

A Pp. 206. § (1) bekezdésben foglaltak szerint a peres felek nyilatkozatait, a tanúvallomásokat, az okirati bizonyítékokat egyenként és egymással összevetve helytállóan értékelte a másodfokú bíróság, és a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségének eleget téve állapította meg, hogy a perben a felperes a reá háruló bizonyítási teher ellenére nem tudta kétséget kizáróan igazolni, hogy a munkáltató rendes felmondására nem az abban foglalt súlyos munkavállalói, az Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt kötelezettségszegések miatt, hanem a felperes jogos érdekének csorbitása céljából rendeltetésellenesen került sor.

E körben nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a felperes egy reá kedvezőbb egyezség megkötése céljából helyezte kilátásba a munkáltató munkaügyi felügyelői vizsgálatának kezdeményezését. A bejelentésre az egyezség megkötésének megghiúsulása után, de még a felmondást megelőzően sor került, tehát vélemény-nyilvánítási lehetőségét a munkáltató a rendes felmondással nem korlátozta, de erre nem is volt alkalmas, mert nincs törvényi akadálya annak sem, hogy a volt munkavállaló tegyen bejelentést az OMMF-nél. Azt pedig, hogy a bejelentés retorziójául szolgált volna a rendes felmondás, a felperes nem bizonyította, hiszen az állítását a peradatok nem támasztják alá, miszerint a bejelentéséről a munkáltató a felmondást megelőzően tudott volna.

A fentiekre tekintettel a Kúria a másodfokú ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Kötelezte a pervesztes felperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

A 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest az Itv. 50. § (1) bekezdésben foglalt felülvizsgálati eljárási illeték lerovására.

Budapest, 2014. február 5.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelél:Nné tisztviselő