

Mfv.I.10.322/2013/4.

A Kúria a dr. Cseh Veronika ügyvéd által képviselt felperesnek a Kállay és Társa Ügyvédi Iroda által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Tatabányai Munkaügyi Bíróságnál 8.M.22/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.343/2012/5. 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.21.343/2012/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Ezen túlmenően egy havi végkielégítés megfizetésére is kérte kötelezni az alperest 181.726 forint összegben annak kamataival együtt.

A Tatabányai Munkaügyi Bíróság 8.M.22/2012/20. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 181.726 forintot végkielégítés címén, valamint ezen összeg késedelmi kamatát. A bíróság ezt meghaladóan a keresetet elutasította és a felperest ügyvédi munkadíj megfizetésére kötelezte kimondva, hogy az illeték fizetési kötelezettség az államot terheli.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2007. január 3-ától állt az alperes alkalmazásában gyártósori dolgozó munkakörben. Felettese, T.A.K. csoportvezető, valamint Sz.O. termelésvezető volt. A felperes az alperesnél számítógépet nyert, amelynek átvételi módját és időpontját az alperes előre közölte a munkavállalókkal a box oldalán kifüggesztett tájékoztató útján, amelynek tartalmáról a felperes 2011. december 15. napját megelőzően tudomást szerzett. Ennek alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a számítógépet munkaidőn kívül kellett átvenni.

A felperes 2011. december 15-én csoportvezetője, T.A.K. előzetes engedélye alapján mint munkavállaló szivattyút vásárolt, amely elhúzódott és a 14 órai munkakezdés utáni időpontban, 14 óra 30 perckor ért a munkavégzési helyére. Megérkezésekor találkozott Sz.O. termelésvezetővel, aki a felperest munkaruhába történő átöltöztetésre, a munka felvételére és a munkaidő végigdolgozására utasította. A felperes a munkát ténylegesen nem kezdte meg, hanem másik gyáregységbe távozott a nyeremény számítógép átvétele céljából.

Az alperes 2011. december 15-én kelt és ugyanezen a napon

kézbesített rendes felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint „Felmondására az Mt. 89. § (3) bekezdésével összhangban a munkavállaló magatartása miatt került sor. A munkavállaló a munkavégzés helyét 2011. december 15-én a termelésvezető utasítása ellenére engedély nélkül elhagyta. A másik gyáregységbe távozott engedély nélkül.” Az alperes a felperes részére egy havi végkielégítést fizetett a rendes felmondással összefüggésben.

A munkaügyi bíróság ítélete szerint a felperesnek egyértelműen tudnia kellett, hogy munkaidőn kívül intézheti el a nyeremény számítógép átvételét. A munkavállalók tájékoztatása a helyben kialakult szokásoknak megfelelően megtörtént, amelyet T.A.K., Sz.P. és K.ZS. tanúvallomásával megerősített. Annak nincs jelentősége a perben, hogy a felperessel nem egy csoportba tartozó munkavállalók milyen módon értesültek a nyeremény átvételének idejéről.

Tanúvallomások igazolták, hogy a felperes a rendes felmondás kiadásának napján nem vette fel a munkát, hanem a másik gyáregységbe távozott a termelésvezető külön utasítása, illetve a munkahely elhagyására vonatkozó tiltása ellenére.

Az alperesnél nem volt kialakult gyakorlat, hogy a munkavállalók munkaidőben ügyeket intézzenek, amely tény a tanúvallomások igazolták. Az ilyen jellegű gyakorlat hiányát önmagában alátámasztja, hogy maga a felperes is engedélyt kért a szivattyú átvételével összefüggő ügyintézésre.

A felperes megsértette az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 103. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt előírást, amely szerint mint munkavállalónak kötelezettsége volt munkaidőben a munkáltató rendelkezésére állni, valamint nem tett eleget az ugyanezen jogszabály b) pontjában megjelölt kötelezettségének, a munkáltatói utasítást megszegte. A munkavállalónak, így a felperesnek az egyik legfőbb kötelezettsége, hogy munkaidőben a munkavégzés helyén legyen, és a munkáltató rendelkezésére álljon, ezen kötelezettség megszegése súlyos munkavállalói kötelezettségszegésnek minősül.

A felperes csoportjában nem volt olyan személy, aki munkaidőben intézte volna a nyeremény számítógép átvételét, sőt a tanúk éppen ennek ellenkezőjét bizonyították.

A felperes feladata és kötelezettsége volt a tájékoztatóban előírt munkaidőn kívül történő átvétel. Amennyiben az átadónak fennállt volna a vizsgálódási kötelezettsége, hogy az érintett munkavállaló munkaidőben érkezik-e a nyeremény számítógépért, a felperes magatartását az sem mentené, tekintettel arra, hogy addigra már megvalósult a rendes felmondásban megfogalmazott indok, amely szerint a felperes a munkavégzés helyét engedély nélkül elhagyta.

A bíróság a felperes részére korábban adott figyelmeztetést nem vette figyelembe súlyosító körülményként, mivel annak időpontja jelentősen megelőzte a perbeli esetet, továbbá néhány perces munkaközi szünetről jött vissza később, amely bár munkaidővel kapcsolatos kötelezettségszegés, a jelen perhez nem hasonló.

Nem helytálló a felperes azon hivatkozása, amely szerint a rendes

felmondás indokoltságához rendszeres hosszabb ideig tartó magatartás szükséges. Ilyen előírás jogszabályban nincs, és a rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségszegés rendes felmondás indokát is képezheti.

A peres felek között nem volt vitatott a végkielégítés jogalapja és összegszerűsége, ezért a bíróság ennek megfelelően határozott.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2.Mf.21.343/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Rögzítette, hogy az illetéket az állam viseli.

A másodfokú bíróság - a fellebbezésre figyelemmel - elsődlegesen vizsgálta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlás megfelelt-e a törvényi szabályoknak. Arra a megállapításra jutott, hogy a munkáltatói jogkört az arra jogosított személy gyakorolta az intézkedés közlésekor.

Nem volt vitatott, hogy a rendes felmondás indokolása értelmében azon munkavállalói magatartás miatt került sor a felmondásra, amely szerint a munkavállaló a munkavégzés helyét 2011. december 15-én a termelésvezető utasítása ellenére engedély nélkül elhagyta, és a másik gyáregységbe távozott. A felperes nem kapott engedélyt a nyeremény számítógép munkaidőn belüli átvételére, és egyik tanú sem tudott nyilatkozni arról, miszerint tudomása lenne, hogy a felperes engedélyt kapott a másik gyáregységbe való távozásra.

Jelen jogvita tárgyát kizárólag az képezheti, hogy a termelésvezető, Sz.O. utasításával ellentétes felperesi magatartás elegendő súlyú-e ahhoz, hogy az a rendes felmondás alapjául szolgáljon. A felperes személyes előadásával is alátámasztotta, hogy a szivattyúval kapcsolatos ügyintézése után a munkakezdési időt követően találkozott a termelésvezetővel, aki utasította őt a munka felvételére. Ebből következik, hogy a felperes az utasításról tudott, azt megkapta. Amennyiben a csoportvezető engedélyt adott volna neki a távozásra, egyértelmű, hogy az a felperes félrevezető magatartásának eredménye lett volna.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában a munkahelyen munkaidőben történő megjelenést lényeges kötelezettségnek tekintette, illetőleg ehhez kapcsolódóan a munkaidőben történő rendelkezésre állás és az utasítások jogszerű teljesítésének kötelezettségét ilyennek értékelte, ezért úgy foglalt állást, hogy a rendes felmondásban foglalt indok okszerűen eredményezte a munkaviszony megszüntetését. A törvényszék ehhez kapcsolódóan még arra is hivatkozott, hogy a Munka törvénykönyve rendelkezései tételesen rögzítik, mely esetekben van lehetősége a munkáltatói utasítás megtagadására a munkavállalónak (Mt. 104. §). Ezek között nem szerepel a munkavállaló méltányolható érdeke (például szabadság igénybevétele, stb.).

A felperes felülvizsgálati kérelme az első- és a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére és a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalára irányult. Az alperes perköltség fizetésre kötelezését is kérte.

A felülvizsgálati érvelés szerint jelen esetben T.A.K. csoportvezető engedélyt adott a felperesnek arra, hogy a dolgozói kedvezményrel vásárolt szivattyújához kapcsolódó ügyintézés munkaidőben végezze, valamint arra, hogy a termelést nem veszélyeztetve a nyeremény laptopot átvegye. Nem volt ok arra, hogy a számítógép átvételét ne engedélyezzék. A munkatársaknak, Sz.P.-nek és K.ZS.-nek is volt engedélye arra, hogy a nyereményeiket átvegyék.

Miután a csoportvezető T.A.K. tudomást szerzett arról, hogy a termelésvezető nehezményezi azt, miszerint a dolgozóknak lehetővé teszi a munkaidőben történő ügyintézés, szólt K.ZS.-nek és Sz.P.-nek, hogy az általuk előtte megbeszéltekkel ellentétben mégsem mehetnek a nyereményeket átvenni. Ekkor azonban a felperes már a dolgozói szivattyúvásárlást intézte, így az engedély visszavonásáról nem értesült.

Az Mt. 89. §-ában rögzített rendes, illetve az Mt. 96. §-ában szabályozott rendkívüli felmondás két egymástól jól elkülönülő, elhatárolandó jogintézmény. Alkalmazásuk során a munkáltatónak nincs mérlegelési lehetősége, a két jogintézmény nem enyhébb és súlyosabb szankciórendszer alkalmazására ad lehetőséget, hanem eleve funkciójában más célt szolgál. A bíróságnak a jelen eljárás során egyetlen tény van joga és lehetősége vizsgálni, azt, hogy a termelésvezető, Sz.O. utasítása ellenére hagyta-e el a felperes a munkaterületet és e tény alkalmas-e a rendes felmondás alkalmazására. Mivel a felmondás indokolása ezt nem tartalmazza, irreleváns, hogy a csoportvezető, T.A.K. egyébként adott-e engedélyt a felperesnek a munkaidőben történő ügyintézésre.

A felperes változatlan álláspontja, hogy a felmondásban rögzített okot az alperes mint munkáltató egyáltalán nem bizonyította, az ítélet kizárólag Sz.O. nyilatkozatára nem alapítható, különösen úgy, hogy az állítása más tanúkéval ellentétes.

Nyilvánvaló, hogy nem volt vitathatatlanul teljes mértékben szabályozva és egységesen a munkavállalók tudomására hozva, hogy a nyereményüket hogyan és mikor vehetik át.

Okszerűtlen, aránytalan, indokolatlan az az indok, hogy egy öt éve megfelelő munkát végző munkavállaló munkaviszonyát egyetlen elszigetelt eset miatt szüntetik meg úgy, hogy a munkavállaló nem is saját magának, hanem szívésségből vette át a szóban forgó számítógépet, azok kisorsolását a munkáltató kezdeményezte és végezte, a felperes magatartása pedig semmiféle fennakadást nem okozott a termelésben, a munkáltatónak hátránya nem keletkezett.

Maga az ítéleti indokolás is az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjában rögzített rendkívüli felmondási okokat hozza fel a felperessel szemben, és arra az álláspontra helyezkedik, hogy a rendkívüli felmondást is megalapozó kötelezettségszegés rendes felmondás indokát is képezheti. Ezen álláspont teljesen elfogadhatatlan, jelentős jogbizonytalanságot eredményezne, két különböző, egymástól elkülönült jogintézmény „összemosását” jelentené.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában

való fenntartására irányult a felperes perköltségben és a felmerült készkiadásokban való marasztalás mellett.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy a felperes munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére azért került sor, mert 2011. december 15-én a termelésvezető utasítása ellenére, engedély nélkül elhagyta a munkahelyét és másik gyáregységbe távozott.

Ítéleti bizonyossággal megállapítható volt - ennek ellenkezőjét a felperes a felülvizsgálati kérelmében sem állította -, hogy Sz.O. termelésvezető kifejezetten a munkaruha felvételére és az azonnali munkakezdésre hívta fel a munkavállalót határozottan megtiltva másik gyáregységbe távozását a nyeremény laptop átvétele céljából. Arra helyesen utalt a felülvizsgálati kérelem, hogy T.A.K. csoportvezető korábbi időpontban adott engedélye nem volt értékelhető tekintettel arra, hogy a magasabb vezető posztot betöltő személy részéről határozott tiltás hangzott el a felperes irányába. Ezt tartalmazza egyébként a rendes felmondás is.

A bíróságok helytálló következtetést vontak le abban a körben is, hogy a munkavállalók részére egyértelműen közlésre került - a helyben szokásos módon kifüggesztett tájékoztató és a szerdai napon tartott szokásos eligazítás alkalmával -, hogy a nyeremények átvétele csak munkaidőn kívül történhet. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes engedélyt kapott a munkáltatótól vásárolt szivattyú átvételére olyan időpontban, hogy az a munkából való késését is eredményezte, nem jelenti azt, miszerint ez a munkáltató részéről eltűrt gyakorlat volt. Mivel a munkaidőn kívüli vásárlás volt elrendelve, alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás, hogy nem volt indoka a laptop átvétele megtiltásának. Az alperes ettől nem zárta el a felperest, csupán ahhoz ragaszkodott, hogy ne munkaidőben tegye ezt.

Ugyancsak közömbös az a körülmény, hogy Sz.P. és K.ZS. részére a munkaidőben történő átvétel engedélyezésének visszavonása akkor történt, amikor a felperes már a szivattyú vásárlását intézte. Mivel a felperes részére ezt követő időpontban tiltotta meg a távozást Sz.O. termelésvezető, a korábbi eseményeknek nem volt perdöntő jelentősége.

Alapvetően téves azon felülvizsgálati érvelés, hogy a rendes- illetve a rendkívüli felmondás alkalmazása esetén a munkáltatónak nincs mérlegelési lehetősége, a két jogintézmény nem enyhébb vagy súlyosabb szankciórendszer alkalmazására ad lehetőséget, hanem eleve funkciójában más célt szolgál. Következetes az ítélkezési gyakorlat ateinketben, hogy a munkáltatónak lehetősége van eldönteni, hogy az adott cselekmény miatt rendes vagy rendkívüli felmondással kíván-e élni (Mt. 89. §, 96. §). Ezt mindig az adott körülmény, a cselekmény súlya, és az elérni kívánt cél határozza meg. A jelen esetben a felperes magatartásával az alperes a rendes

felmondást talált arányban állónak, ami nem volt jogellenesnek tekinthető. A jogviszony megszüntetés az elkövetett cselekményre figyelemmel nem volt jogsértő akkor sem, ha a felperes egyébként öt éve a munkáltató alkalmazásában állt, és a munkavégzésével szemben kifogás nem merült fel.

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

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében készkiadásainak megtérítését is igényelte, erre vonatkozóan azonban bizonyítékait nem terjesztette elő, így a Kúria a határozathozatalt ebben a tekintetben mellőzte.

A felülvizsgálati eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a Pp. 359/A. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2014. március 12.

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 hitelél:Nné tisztviselő