

Mfv.II.10.739/2013/4.szám

A Kúria a dr. Bródy Ügyvédi Iroda (ügyintéző dr. Bródy János ügyvéd) által képviselt felperesnek a dr. Kiss János ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a megismételt eljárást követően a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 8.M.49/2013. szám alatt folytatott és másodfokon a Szegedi Törvényszék 2.Mf.21.134/2013/2. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. július 2-án megtartott nyilvános tárgyalás alapján meghozta a következő

#### *í t é l e t e t :*

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.21.134/2013/2. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg tizenöt nap alatt az alperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

#### *I n d o k o l á s*

A felperes 2007. április 15-étől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél gépkocsivezető munkakörben. Beosztása szerinti munkahelye a munkáltató A., ... Ipari telep volt, de munkáját szokásosan telephelyen kívül végezte ... megye területén. Havi nettó átlagkeresete 160.000 forint volt.

A felperes a munkaköri feladatai ellátása során a ... Zrt. sz.-i központi telephelyére szállított nyers tejet, ahol a megmintázást követően annak lefejtése történik, majd sor kerül a gépjármű tisztítására.

A felperes 2012. április 4-én a ... Zrt. sz.-i telephelyén a gépjármű tisztításának időtartama alatt a gépkocsitól néhány méterre félreállva a kerítés mellett végezte el a „kisdolgot”. Ezen

magatartása miatt az üzem vezetője még ezen a napon kitiltotta a felperest a ... Zrt.-t is tulajdonló B. cégcsoport összes telephelyéről.

Az alperes 2012. április 4-én a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 96. § (1) bekezdés b) pontjára alapított rendkívüli felmondást közölt a felperessel. A munkáltatói intézkedés indokolásában rögzítette a felperes által elkövetett cselekményt, továbbá megállapította, hogy azt az üzem biztonsági szolgálata is észlelte. A történekről jegyzőkönyvet vettek fel, amelynek alapján a felperest kitiltották a BONAFARM cégcsoport összes telephelyéről. A rendkívüli felmondás indokolása szerint az intézkedés eredményeként a jövőben a felperes nem tudja a munkaköréből adódó feladatait a gazdasági társaságnál ellátni. Az intézkedés rögzítette azt is, hogy a megbízó intézkedésével a munkáltató teljes mértékben egyetért, mert egy élelmiszergyártó cég telephelyén ilyen incidens nem történhet, még abban az esetben sem, ha a legközelebbi mellékhelyiségek az üzemben éppen folyó minőségirányítási audit miatt zárva voltak.

A felperes a keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítását, és jogkövetkezményként az alperes tíz havi átlagkeresetnek megfelelő összegű káratalány, elmaradt munkabér, felmentési időre járó átlagkereset, egy havi végkielégítés, valamint ezen összegek kamatainak megfizetésére kérte kötelezni. A keresete indokolásában arra hivatkozott, hogy az említett napon a ... Zrt. sz.-i központi telephelyén a gépjárművezetők részére kijelölt mellékhelyiség zárva volt, másik mellékhelyiség pedig nem került kijelölésre. Ebből következően a szükségletét nem önszántából végezte el a rendkívüli felmondásban írt módon, ezért a munkaviszonyból származó kötelezettségszegést sem valósított meg. Az alperes nem oktatta ki az adott élelmiszeripari cégre vonatkozó higiénés előírásokról, továbbá az esemény az autómosó melletti kerítésnél történt, ezért magatartásával semmilyen egészségügyi vagy higiénés eljárást nem szegett meg. Álláspontja szerint az alperes intézkedése kimerítette a rendeltetésellenes joggyakorlást is. Vitatta a rendkívüli felmondás azon megállapítását, hogy a kitiltás eredményeképpen a munkakörébe tartozó feladatokat a jövőben ne tudta volna ellátni, hiszen az alperesnek a B. cégcsoporton kívül más partnerekkel is állt fenn szerződéses kapcsolata. Kifogásolta továbbá, hogy az alperes a rendkívüli felmondás kiadását megelőzően nem adott lehetőséget a védekezésre.

Az alperes a kereset elutasítását kérte.

A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a megismételt eljárást követően meghozott 8.M.49/2013/8. számú ítéletével kötelezte az alperest nettó 2.110.310 forint elmaradt munkabér, és ezen összeg

kamatai, 800.000 forint kárátalány, nettó 160.000 forint végkielégítés, továbbá perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló események bekövetkezésének időpontja és megtörténte a perben nem volt vitás. A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy az alperes csak állította, de semmivel sem bizonyította, hogy a felperes a munkaviszonyból származó bármely kötelezettségét megszegte volna, illetve, hogy a telephelyről való kitiltása miatt vezetett a munkaviszony azonnali megszüntetéséhez. Az alperes a felek közötti munkaszerződésben hivatkozott mindenkor érvényes higiénés előírásokat nem csatolta, továbbá nem igazolta, hogy a csatolt tejszállítási utasítás a felperes részére átadásra került. Utalt arra, hogy a felek között nem volt vitás, mely szerint három egymást követő munkanapon keresztül a gépjárművezetők által használt mellékhelyiség a ... Zrt. sz.-i telephelyén zárva volt, azonban a felperest bizonyítható módon senki nem tájékoztatta, hogy az audit idején melyik mellékhelyiséget használhatja.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy a ... Zrt. 2012. április 4-én kitiltotta a felperest a sz.-i telephelyéről, a felperes munkaviszonyára nem volt olyan kihatással, amely a rendkívüli felmondást eredményezte. Az alperesnek a szegedi telephelyen kívül ... megyében is voltak szerződéses partnerei, öt olyan céggel állt kapcsolatban, amelyek részére a felperes által a tejszállítás lehetséges lett volna, ezen munkavégzési helyeken történő foglalkoztatását azonban nem is vizsgálta. Ebből arra a következtetésre jutott, hogy a felperes egyetlen telephelyről történő kitiltása a munkaviszonyának fenntartását objektíve nem lehetetlenítette el.

Az alperes fellebbezése alapján eljáró Szegedi Törvényszék a 2.Mf.21.134/2013/2. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította. A törvényszék az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást kiegészítette, a felperes által 2012. április 4-én tanúsított magatartása és következménye ténymegállapításával. A fellebbezésre tekintettel kiemelte, hogy a megismételt eljárást elrendelő Szegedi Törvényszék 2013. január 22-én kelt 2.Mf.22.202/2012/3. számú hatályon kívül helyező végzésében foglalt iránymutatás szerint a bíróságnak az alperes Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjára alapított rendkívüli felmondása jogszerűségének a felülvizsgálata képezte a feladatát, vagyis annak megállapítása, hogy a felperes által tanúsított magatartás és annak következményeként a felperes kitiltása a B. cégcsoport összes telephelyéről, a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette-e.

A törvényszék érvelése szerint a régi Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjára alapított rendkívüli felmondásra kötelezettségszegés

nélkül megvalósult valamely (jogszerű vagy jogszerűtlen) magatartás tanúsítása esetén van lehetőség, amellyel a fél olyan körülményeket teremt, amelynek alapján a másik féltől a továbbiakban nem várható el a munkaviszony fenntartása. Értékelte azt a körülményt, hogy a felperes tejszállítással foglalkozó cég gépkocsivezetőjeként végzett munkát, amelyből következően a munkaszerződése 1. számú melléklete i) pontjában foglaltak szerint is egyik alapvető kötelezettsége volt a mindenkor érvényes higiéniai előírások betartása.

Az egységes szerkezetbe foglalt 2010. április 15-én kelt munkaszerződés 5. pontja értelmében a felperes beosztás szerinti munkahelye az a.-i ... Ipartelep volt, de munkáját szokásosan a telephelyen kívül végezte. A felperes, valamint a munkáltatói jogkör gyakorló ügyvezető egyező nyilatkozata szerint konkrét munkaköri feladatát a ... Zrt. sz.-i telephelyére történő tejszállítás képezte, amely cég az alperes kizárólagos sz.-i üzleti partnere volt. Ebből következően a felperes által tanúsított magatartás miatt a ... Zrt. kitiltó határozata következtében a felperes objektíve vált akadályozottá abban, hogy eleget tudjon tenni a munkaköri feladatainak, amely helyzetet saját szándékosan tanúsított magatartásával idézte elő.

A törvényszék érvelése szerint a felperes ugyan konkrét jogszabályi rendelkezést nem sértett meg, de magatartása az általánosan elvárható higiéniai szempontból, és etikailag is súlyosan kifogásolható volt, a munkáltató megítélése tekintetében is negatív értékitélet keletkezésének a veszélyével járt. A felperes által tanúsított magatartás miatt az ügyvezető szégyenkezett, csalódottságot érzett, ezért a magatartása következtében a munkáltató részéről végleges bizalomvesztés indokoltan következett be. Mindezek alapján a törvényszék álláspontja szerint a felperesi rendkívüli felmondást konkrét, alapos és okszerű objektív indokok támasztották alá, amelyből következően a munkáltatótól nem volt elvárható, hogy a felperest más munkakörben és másik munkavégzési helyen foglalkoztassa tovább a jövőben annak ellenére sem, hogy az alperes ... megyében öt céggel állt még szerződéses kapcsolatban. A rendkívüli felmondás indoka ezért alkalmas volt az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjára alapított munkáltatói rendkívüli felmondás jogszerű gyakorlására.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és helyette a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalával a keresetének történő helyt adást, másodlagosan a másodfokon eljáró bíróság új eljárás lefolytatására történő utasítását kérte. Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelemmel támadott jogerős ítélet azon megállapítása, hogy a felperes a kitiltást következtében objektíve akadályozottá vált a munkafeladatai ellátásában, tény és

iratellenes, továbbá sérti a régi Mt. 76/C. §-ának és a Pp. 206. §-ának rendelkezéseit.

Utalt arra, hogy a munkaszerződésének 5. pontjában a munkahelye változóként került megjelölésre avval, hogy beosztás szerinti munkahelye az alperes ..., ... Ipartelepe. A régi Mt. szabályozása értelmében változó munkahely esetén a munkavégzési helyre vonatkozó szabályok szempontjából a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. A munkáltató mérlegelési jogkörében a munkahelyi beosztást azonban bármikor megváltoztathatja. A megismételt eljárás során lefolytatott bizonyítási eljárásban a meghallgatott tanúk egybehangzóan azt állították, hogy a felperes nemcsak a ... Zrt. sz.-i telephelyére, hanem az alperessel szerződéses kapcsolatban álló más cégek telephelyére is szállíthatott volna, amelyek ... megyében voltak. Miután a munkahelye a munkaszerződésben változóként került megjelölésre, az alperes bármikor utasíthatta volna a sz.-i szállításon kívüli egyéb munkavégzésre, amelyhez még a munkaszerződés módosítására sem volt szükség.

A felperes érvelése szerint a jogerős ítélet indokolása sérti az régi Mt. 89. §-ának, továbbá az MK 95. számú állásfoglalásban foglaltakat is. Az alperesi felmondás a munkaviszony megszüntetésének okaként kizárólag azt jelölte meg, hogy a kitiltás eredményeként a felperes a jövőben nem tudja a munkaköréből adódó feladatait ellátni. Végleges bizalomvesztést a munkáltatói intézkedés nem tartalmazott, ezért a törvényszék jogerős ítéletében foglalt ezen körülményre történő utalás az indokolás bővítését jelentette, amely mind a hatályos jogszabályokkal, mind pedig a bírói gyakorlattal ellentétes. Érvelése szerint bizalomvesztésre az alperes kizárólag a megismételt eljárást követően hivatkozott, először a 2013. április 25-én kelt beadványában, de ezt maga sem tekintette a munkaviszony megszüntetése okának. Mindezek alapján a bizalomvesztés körülményeit a törvényszék sem vizsgálhatta volna, ezért az ítélet jogszabálysértő és megalapozatlan.

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

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy változó munkavégzési helyen történő foglalkoztatására, továbbá arra tekintettel, hogy az alperesnek ... megyében is voltak szerződéses partnerei, további munkavégzése objektíve lehetséges volt.

Az eljáró bíróságoknak ezért abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a rendkívüli felmondás indokolása alapján, a

felperes kifogásolt magatartása a más telephelyen történő foglalkoztatását lehetővé tette-e, vagyis a munkáltatói intézkedést kizárólag a sz.-i telephelyről történő kitiltás alapozta-e meg.

Az alperes a rendkívüli felmondásban a felperes 2012. április 4-én tanúsított felrótt magatartása következményeként hivatkozott arra, hogy a felperest a ... Zrt. üzem vezetője a B. cégcsoport összes telephelyéről kitiltotta, amelyből következően az alperesnél történő foglalkoztatása a jövőben meghiúsult. A munkáltató intézkedésében azonban kifejezésre juttatta azt is, hogy megbízója intézkedésével teljes mértékben egyetért, mivel egy élelmiszergyártó cég telephelyén ilyen magatartást nem lehet tanúsítani.

Az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjára alapított rendkívüli felmondást a munkavállaló olyan magatartása alapozhatja meg, amelynek következményeként a munkaviszony további fenntartása a munkáltatótól nem várható el. Ebben a körben a munkáltató intézkedése két körülményre utalt. Egyrészt a felperes kitiltás miatti további foglalkoztatásának ellehetetlenülésére, továbbá arra, hogy a kitiltást eredményező felperesi magatartást maga is olyannak tekinti, amely a további foglalkoztatását a jövőben nem teszi lehetővé. A munkáltató tehát a felperes magatartását önállóan is értékelte, és a szerződéses partner intézkedésétől függetlenül is minősítette.

A felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy a törvényszék a bizalomvesztés megjelölésével a munkáltatói intézkedés indokolásán túlterjeszkedett. A rendkívüli felmondás indokolása azonban a felperes magatartását nemcsak következményében - a telephelyről történő kitiltás miatt -, hanem önmagában is olyan súlyúnak értékelte, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette. Ebből a szempontból a bíróságoknak azt kellett értékelni, hogy a kifogásolt magatartás okszerűen indokolta-e a legsúlyosabb jogkövetkezmény alkalmazását. Ennek mérlegelésére a Pp. 206. § (1) bekezdése alapján került sor, amely szerint a bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak egybevetése alapján állapítja meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli és meggyőződése szerint bírálja el.

A Kúria (Legfelsőbb Bíróság) gyakorlata alapján a bizonyítékok mérlegelésén alapuló ítélet akkor támadható eredményesen felülvizsgálattal, ha a mérlegelés kirívóan okszerűtlen vagy irratellenes (BH 1995. 193., BH 1999. 44.), ez pedig az adott esetben nem volt megállapítható.

A fentiekre tekintettel a Kúria eltérő indokolással a jogerős

ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2014. július 2.

*Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró*

A kiadmány hiteléül:

bírósági tisztviselő