

A Kúria a dr. Szikora János ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Takács János László ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Veszprémi Munkaügyi Bíróságnál 2.M.256/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.158/2012/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. február 19. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.158/2012/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 80.000 (nyolcvanezer) forint és 21.600 (huszonegyezer-hatszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - felhívásra - 843.600 (nyolcszáznegyvenháromezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes keresete az alperes által közölt rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítására, eredeti munkakörbe történő visszahelyezésére irányult.

A Veszprémi Munkaügyi Bíróság 2.M.256/2011/38. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az állam javára kereseti illeték, előlegezett költség, az alperes javára perköltség megfizetésére.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2002. november 25-étől 2004. április 30-áig állt az O.S.H. Kft.-nél alkalmazásban, majd -jogutódlás folytán- 2004. május 1-jétől kezdődően az alperesnél dolgozott áruházvezetőként. A 2004. április 30-án kelt munkaszerződése szerint a munkavállaló köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartója tagja lett a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál. Ezekben az esetekben a munkáltató jogosult a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni.

A felperes az alperesnél működő 2010. február 16-án bejegyzett K. Szakszervezet elnöke lett. A szakszervezet K. címmel megjelentetett újságjában több alkalommal cikket írt.

A munkáltató a felperessel 2010. március 4-én és március 8-án folytatott megbeszélését követően 2010. március 9-étől a munkavégzési kötelezettség alól mentesítette, majd 2010. április 3-án kelt és április 6-án kézbesített rendkívüli felmondással munkaviszonyát megszüntette.

Az intézkedés okaként egyrészt az Mt. 3. § (5) bekezdésébe ütköző

munkavállalói magatartást jelölte meg. A felperes ugyanis a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartást tanúsított, továbbá a bejelentési kötelezettségét elmulasztotta arra nézve, hogy a házastársa önálló képviseleti joggal rendelkező tagja a T. Bt-nek, amely a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban áll, és a cégjegyzék szerint a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet is folytat. A bejelentési kötelezettség elmulasztása bizalomvesztést is eredményezett a felperessel szemben.

Ezen külön nevesített okoktól függetlenül a munkáltató a rendkívüli felmondásban még arra is hivatkozott, hogy a felperes mint a K. Szakszervezet elnöke, nem tett eleget az Mt. 3. § (2) bekezdésében, illetve 4. § (1) és (2) bekezdésében foglalt azon kötelezettségének, hogy a jogait a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, a munkáltatóval kölcsönösen együttműködve, a rendeltetésének megfelelően gyakorolja. A kötelezettségeit több alkalommal folyamatosan megszegte oly módon, hogy ez az áruházvezetői munkakörre vonatkozóan a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Így különösen: 1.)

Folyamatosan provokálta, támadta a munkáltatót, például a szakszervezet kiadványában magát Dávidnak, a munkáltatót Góliátnak tüntette fel, és Góliát parittyával történő megtámadására hívott fel;

2.) Azt a látszatot sugallta, mintha a munkáltatónál hátrányosan megkülönböztetnék a nőket, illetve a gyermekes munkavállalókat, és azért kellene belépni a K. Szakszervezetbe, hogy ezt megakadályozhassák;

3.) Máskor magát terminátorként, illetve farkasként határozta meg, aki a munkáltatóval szemben harcol;

4.) A munkavállalóknak megalapozatlanul azt terjesztette, hogy a munkáltatónál jelentős létszámleépítés várható; 5.) A munkavállaló nem az együttműködést, hanem a konfrontációt kereste, a munkáltató ellen kellő egyeztetés nélkül, több alkalommal hatósági eljárásokat kezdeményezett; 6.) A munkáltatói tekintélyt csorbító, lejárató kijelentéseket tett, például „bölcs vezéreink”, „gyermeteg vizsgálandó kérdés”.

Magatartásával túllépte a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység kereteit.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a rendkívüli felmondás első pontjában az alperes összefoglaló módon jelölte meg a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartást, példálózva említette meg a felperes személyes érintettségére vonatkozó bejelentési kötelezettség elmulasztását, ezért az összefoglaló indokokon belül az alperesnek lehetősége volt olyan körülmények bizonyítására, amelyek azt alátámasztották. Az alperes által a peres eljárás során megjelölt magatartásokat is vizsgálva (miszerint a felperes utasította a beosztottait, hogy árut rendeljenek a Bt-től, az árukat egyedi cikkszámokkal látták el) megállapította, hogy ezzel kapcsolatosan a rendkívüli felmondási jog gyakorlásával az alperes elkésett.

Rögzítette, hogy a bejelentési kötelezettség időpontjaként megjelölt időszakban, 2006. augusztus hónapban a felperes felett a

munkáltatói jogkört nem G.ZS. személyzeti igazgató gyakorolta, akivel érintettségét a felperes közölte. Ebből következően a bejelentési kötelezettségét nem teljesítette, és ez a mulasztása a munkaszerződés megszegését is jelentette. Figyelemmel a felperes által betöltött munkakörre, a bejelentési kötelezettség elmulasztása a munkáltató általi bizalomvesztést megalapozta.

A felperes érdekképviselői tevékenységével kapcsolatosan a munkaügyi bíróság az 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 18. §, 21. § (1) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettséget az Mt. 4. §-ában foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményével egybevetve vizsgálta. Rögzítette, hogy a felperes akkor is munkavállaló volt, amikor a szakszervezet elnökeként járt el, és a szakszervezeti újságokban írásokat publikált. Az együttműködési kötelezettség a munkaviszonyban álló felek magatartásában általános alapelv. A felperes a munkavállalói jogok védelme érdekében élhetett kritikával a munkáltató felé, ez azonban nem jelenti azt, hogy e jogát a munkáltatóval történő együttműködési kötelezettségét megszegve, illetve a munkáltatót sértő módon gyakorolhatja.

A felperes által tanúsított e magatartásokat folyamatában értékelve azt állapította meg, hogy a rendkívüli felmondás megalapozott ezen ok tekintetében is, és erre nézve az alperes a rendkívüli felmondás jogát határidőben gyakorolta. A felperes írásai 2010. márciusáig folyamatosan jelentek meg. A március 21-ei újság tartalmát a munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezető március 25-én ismerte meg.

A felperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta a rendkívüli felmondás jogát, annak célja a szakszervezet érdekérvényesítési lehetőségének korlátozása, vagy a véleménynyilvánítás elfojtása volt.

A felperes fellebbezése és az alperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.158/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára másodfokú perköltség és illeték megfizetésére.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint „a munkáltató gazdasági érdekét veszélyeztető magatartás” kifejezés összefoglaló okként nem fogadható el. A munkáltató gazdasági érdeke olyan tág fogalom, amely az összes munkavállaló munkakörével kapcsolatos jogosultságot és kötelezettséget magában foglalja. E megjelölésből nem állapítható meg, hogy melyik az a kötelezettségszegés, amely a munkáltatói intézkedéshez vezetett. Ezért a másodfokú bíróság a rendkívüli felmondásban az e körben felsorolt konkrét indokokat vizsgálta, az abban nem nevesített, az alperes által csak a perben hivatkozott magatartásokat nem.

A T. Bt-vel kapcsolatos okot okszerűtlenség miatt találta jogellenesnek. Önmagában a bt. és az alperes között fennálló gazdasági kapcsolat megléte - többlettényállási elem hiányában - a munkáltató gazdasági érdekét nem veszélyeztetheti. E körbe az sem tartozik, hogy a bt. az alpereshez hasonló tevékenységet is folytat.

A felperes bejelentési kötelezettségét a munkaszerződés tartalmazta, ezért az lényegesnek minősül, amelyet a felperes vétkeken megszegett. Bár a munkaszerződés nem rögzít eljárási rendet, a munkáltató érdekeire tekintettel a bejelentés elbírálására a munkáltatói jogkör gyakorlóját kell jogosultnak tekinteni.

A 2004. április 30-án kelt felperesi munkaszerződés szerint áruházzvezetőként felette a munkáltatói jogkört R.L. ügyvezető gyakorolta. A felperes a perben sikerrel nem tudta bizonyítani, hogy az ügyvezető reá vonatkozóan is átruházta a munkáltatói jogkört G.ZS. személyzeti igazgatóra függetlenül attól, hogy voltak olyan áruházigazgatók, akiknek a munkaszerződésében e személy szerepelt munkáltatói jogkörgyakorlóként. Az áruházzvezetők feletti munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozóan irat nem áll rendelkezésre, és ennek átruházását a tanúk (R.L., G.ZS., K.M., R.E.) vallomásai sem támasztották alá.

Erre tekintettel a felperes nem tett eleget a bejelentési kötelezettségének azzal, hogy a házastársa valamely gazdasági társaságban történő érintettségét G.Zs.-nek jelezte, mert ez nem a megfelelő személynek és módon történt. A felperes a bejelentés elmulasztásával munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét súlyosan megszegte, amely önmagában is elegendő a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetéséhez.

A mulasztásos kötelezettségszegés miatt az alperesi intézkedésre biztosított törvényi határidő meg sem kezdődött a mulasztásról való tudomásszerzés időpontjáig, amely bizonyítottan 2010. március 25-e. A bejelentési kötelezettség elmulasztása jogszerűen vezethetett az alperesnél bizalomvesztésre a felperes vezetői beosztására, és arra a tényre is tekintettel, hogy maga is munkáltatói jogkörgyakorló volt a v. áruház dolgozója felett.

A törvényszék álláspontja szerint a felperes érdekérvényesítő tevékenységét a szakszervezet nevében fejtette ki. A szakszervezeti tisztségviselőként tanúsított magatartásait akkor lehet a munkaviszonnyal összefüggésben értékelni, ha ez érinti a munkaköri feladatait és kötelezettségeit. A felperes az érdekképviselési tevékenységét a közvetlen munkahelyén is kifejtette, a beosztásából eredően egyszemélyben volt munkavállaló és munkáltató. Azonban rá is vonatkozott az Mt. 3. §-ának (1) bekezdésében és a 4. §-ában alapulvi szinten megfogalmazott kötelezettség. E követelményrendszerbe azonban nem illeszthető be az, hogy a partnert a konfrontáció során a másik fél olyan jelzőkkel illesse, olyan színben tüntesse fel, amely már az együttműködési kötelezettséget is megkérdőjelezi. Az érdekképviselési tevékenységnél nem lehet öncél a provokáció, a támadás, és a szakszervezeti tisztségviselő nem adhat olyan tájékoztatást a munkavállalóknak, amelyek megalapozatlanok és valótlanok. Nem használhat tekintélycsorbító, lejárató kijelentéseket a munkáltatóra vonatkozóan. A szakszervezeti tisztségviselőt a védettség csak addig illeti meg, amíg tevékenységét a szakszervezet

céljainak megfelelően gyakorolja, nem pedig az ellenérdekű fél lejáratására. A felperes szakszervezeti tisztségviselőként tanúsított magatartása a munkaviszonyával összeegyeztethetetlen volt, ezért a rendkívüli felmondásban megjelölt ezen ok is valós.

A felperes megalapozatlanul hivatkozott ezen indok kapcsán is a tizenöt napos határidő túllépésére. Az általa tanúsított felrótt magatartások egy folyamat részei. Nem az egyik, vagy a másik újságban megjelent cikk az, amelyet a rendkívüli felmondásban indokként fel lehet hívni, hanem azokat összességében kell értékelni, hiszen az érdekképviselői tevékenységet is folyamatosan végezte a felperes, amelynek során olyan kijelentéseket tett, magatartásokat tanúsított, amelyek az alperesi munkáltatóra durván sértőek. Ezért az elsőfokú bíróság helytállóan foglalt állást arról, hogy az utolsó kiadvány munkáltatói jogkör gyakorló részére történő megküldésétől, azaz 2010. március 25-étől kell a szubjektív határidőt számítani.

Egyetértett az elsőfokú bírósággal abban is, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, miszerint az alperes intézkedésének tényleges célja a szakszervezet érdekérvényesítési tevékenységének korlátozása volt.

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével és az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereseti kérelmének megfelelő új határozat meghozatalára irányult.

Hivatkozása szerint az eljáró bíróságok a Pp. 206. § (1) bekezdésének megsértésével, helytelenül állapították meg a tényállást, mert a munkaviszonyból származó kötelezettségeit nem szegte meg.

G.ZS. személyzeti igazgató vallomásából megállapítható, hogy 2006. augusztusában a bejelentési kötelezettségének megfelelően eleget tett. Az alperes jogellenesen bővítette a rendkívüli felmondás indokát, amikor azt állította, hogy a bejelentése nem volt megfelelő. Az intézkedés ugyanis nem ezt, hanem azt rótta a terhére, hogy nem tett bejelentést.

A bíróságok nem értékelték, hogy a munkáltató nem biztosította annak a lehetőségét, hogy a bejelentést a bírói gyakorlatban megkövetelt módon tehesse meg: elegendő volt azt szóban közölni, nem volt kialakult eljárási rend, a munkáltatói jogkörgyakorló személyzeti igazgató nem tudott a bejelentési kötelezettségről és arról sem, hogy ezt a személyi anyagban el kell helyezni.

A bizonyítékok helytálló mérlegelésével az a következtetést vonható le, hogy 2006-ban felettte mint áruházzvezető felett a munkáltatói jogkört G.ZS. gyakorolta. Ezt bizonyítja az alperesnél meglévő munkaszerződés eredeti példánya, G.ZS. és R.L. tanúvallomása, valamint azon tény, hogy több áruházzvezető munkaszerződésében is munkáltatói jogkör- gyakorlóként G.ZS.-t tüntették fel. R.L. és G.ZS. tanúvallomásával szemben súlytalan K.M. és R.E. bizonytalan tanúvallomása.

Az eljáró bíróságok azt sem vizsgálták, hogy a bejelentési kötelezettség elmulasztására hivatkozással az alperes az Mt. 96. §

(1) bekezdés a) pontjában előírt feltételeket bizonyította-e. A peradatokból ugyanis az állapítható meg, hogy az alperesnél nem kezelték lényeges kötelezettségként a bejelentés megtételét. Ezt támasztja alá G.ZS., C.W., Q.G.P. tanúvallomása, valamint az alperesi képviselő perben tett nyilatkozata. Az alperes azt sem bizonyította, hogy a kötelezettségszegést szándékosan vagy súlyos gondatlansággal valósította-e meg. Ehhez ugyanis az alperesnek azt kellett volna bizonyítania, hogy tudta, miszerint a bejelentést a munkáltatói jogkör gyakorlója felé kell megtenni, és hogy nem G.ZS. gyakorolta felette a munkáltatói jogkört.

A bejelentési kötelezettség elmulasztása bizalomvesztést nem eredményezhetett, mivel az az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja alapján minősült, így egyben nem valósíthatta meg az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt munkaviszonyt objektíve lehetetlenné tevő munkavállalói magatartást. A munkajogviszony keretében tanúsított munkavállalói magatartás miatti bizalomvesztés nem tekinthető rendkívüli felmondási oknak.

Jogszabálysértő a jogerős ítélet, amely a felperes szakszervezeti elnökként végzett tevékenységével indokolt rendkívüli felmondási okot megalapozottnak találta.

Ez a rendkívüli felmondási ok az Mt. 26. § (3) bekezdésébe ütközik, de a bíróságok azt sem jelölték meg, hogy az Mt. mely rendelkezése alapján tekintik jogszerűnek ezen indokot. A bírói gyakorlat szerint a szakszervezeti tisztségviselőnek érdekképviselési tevékenysége során tett nyilatkozata a munkaviszonyban tanúsított magatartásától elhatárolandó. A szakszervezetet terhelő együttműködési kötelezettséget nem az alperes és a felperes, hanem az alperes és a K. Szakszervezet közötti viszonylatban kell vizsgálni. A munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tisztségviselő nem lehet kiszolgáltatottabb azzal szemben, aki nem a munkáltató munkavállalója.

Amennyiben szakszervezeti tevékenysége miatt alkalmazható lett volna vele szemben a rendkívüli felmondás, akkor sem állnak meg annak a feltételei. A kifogásolt írások nem lépik túl a szakszervezeti érdekvédelmi harc kereteit figyelembe véve a munkáltatónak a szakszervezet ellehetetlenítésére irányuló intézkedéseit (internetes levelezési rendszer használatának megtiltása, 2010. március 4-én és 8-án szakszervezeti tisztségviselőkénti tevékenységével összefüggésben tartott megbeszélések, a felperes munkavégzés alóli mentesítése március 9-étől, revizori vizsgálódás március 16-ától a v. áruházban).

A felperes a cikkekben nem használt sértő kifejezőmódot, szavakat. Önmagában az a körülmény, hogy különböző módon utalt a szakszervezeti harcra, vagy a munkavállalók hátrányosabb helyzetére, nem okszerű indoka az együttműködési kötelezettséget sértő magatartásra alapított intézkedésnek. Ezért a bíróságok helytelenül állapították meg, hogy a mértéktartás elvét figyelmen kívül hagyva járt el a kifejezések és a hangnem alkalmazása során.

Az alperes meg sem kísérelte annak bizonyítását, hogy az

áruházzvezetői kötelezettségeit szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte volna az érdekképviseleti tevékenysége során.

Hivatkozása szerint az alperes a rendkívüli felmondási indok esetében a szubjektív határidőt többségében elmulasztotta, azt csak a 2010. március 21-én megjelent újságcikkek vonatkozásában tartotta meg.

A másodfokú bíróság jogellenesen járt el, amikor nem minősítette törvénytörőnek az elsőfokú ítélet azon megállapításait, amelyek a T. Bt-vel kapcsolatban a rendkívüli felmondás időpontjában nem ismert állításokon alapultak.

Az alperes a rendkívüli felmondással megsértette az Mt. 4. § (1) és (2) bekezdésének a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére vonatkozó rendelkezéseit, és e körben a bíróságok a Pp. 206. § (1) bekezdésében foglaltakat is. Figyelman kívül hagyták azt a folyamatot, amely másfél hónap alatt vezetett el a szakszervezet megalakulásától a szakszervezet elnökének eltávolításához. Nem értékelték a szakszervezet ellen irányuló jogsértő intézkedéseket: kereskedelmi megbeszélés ürügyén 2010. március 4-én és 8-án szakszervezeti tisztségviselőként kifejtett tevékenységével kapcsolatos számonkérés; március 5-én a belső levelező rendszer szakszervezeti célra történő felhasználásának letiltása; 2010. március 9-ével mentesítését a munkavégzés alól; március 9-én a v. áruházz munkatársainak tartott értekezlet; 2010. márciusi áruházz ellenőrzés. Ezek mind azt igazolják, hogy az „elbocsátásához” az áruházzvezetői tevékenysége körében próbáltak ürügyet keresni, valamint nyomást kívántak rá gyakorolni annak érdekében, hogy a szakszervezeti tevékenységét hagyja abba.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte hivatkozással a Pp. 271. § (1) bekezdés d) pontjára, valamint a 273. § (6) bekezdésére, mely a jogerős ítélet indokolásával szembeni felülvizsgálati, illetve csatlakozó felülvizsgálati kérelem kizártságáról rendelkezik. Kérte az indokolás módosítását arra vonatkozóan, hogy a rendkívüli felmondás az első okcsoportban szereplő összefoglaló indok alapján is jogszerű, az okokat utóbb nem bővítette.

Hivatkozása szerint a felperes jogellenesen kéri a bizonyítékok felülmérlegelését, erre a felülvizsgálati eljárásban ugyanis nincs lehetőség.

Az alperes rendkívüli felmondása jogszerű, és nem ütközött az Mt. 4. § rendelkezéseibe. A felperes jogellenesen kívánta kiterjeszteni a felülvizsgálati eljárást olyan kérdésekre, amelyek nem képezték a megelőző eljárás tárgyát (a munkáltató 2010. március 4. és április 3. közötti intézkedései).

A felperes a szakszervezeti védettség mögé bújva sem léphette túl a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység határait. A munkáltató e nem jogszerű felperesi szakszervezeti tevékenységre hivatkozott a rendkívüli felmondás második okcsoportjában. A felperes újságcikkekben tett állításai nem nyertek bizonyítást, és számos

alkalommal sértették a munkáltatót, illetve annak jóhírnevét. A felperes magatartása nemcsak általánosságban tette lehetetlenné a vele való együttműködést, de a munkaköri kötelezettségeivel is kifejezetten ellentétes volt. A munkáltatótól nem várható el, hogy az ilyen tevékenységet kifejtő, bizalmi pozíciót betöltő munkáltatói jogkört is gyakorló áruházzvezető munkaviszonyát fenntartsa.

A bírói gyakorlat szerint a rendkívüli felmondást tartalma szerint kell elbírálni, és az alapján értékelni, hogy az az Mt. 96. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja szerint minősítendő-e.

A rendkívüli felmondás indoka mindkét okcsoport vonatkozásában valós és okszerű volt, amelyekre az alperes a szubjektív határidőt megtartva hivatkozott, azok ugyanis folyamatosan fennálló kötelezettségsszegések voltak.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alaptalan.

A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül. A jogerős ítélet a rendkívüli felmondás első okcsoportja vonatkozásában a bejelentési kötelezettség elmulasztására és a bizalomvesztésre vonatkozó indokot találta megalapozottnak. A felperes a felülvizsgálati kérelmével ezt támadta, az alperes felülvizsgálati kérelmet, csatlakozó felülvizsgálati kérelmet nem terjesztett elő. Ezért a Kúria a T. Bt-vel kapcsolatos gazdasági érdeksérelemre hivatkozó rendkívüli felmondási okot nem vizsgálhatta.

A felülvizsgálati kérelem önálló rendkívüli jogorvoslati kérelem, a törvény értelmében abban pontosan meg kell jelölni a jogszabálysértést és annak indokait. Ezért a Kúria a felülvizsgálati kérelem azon részeit bírálhatta el, amelyek a törvénynek megfeleltek [Pp. 272. § (2) bekezdés, BH.1995.99.II.]. E követelménynek nem felelt meg a felülvizsgálati kérelemnek a T. Bt-vel kapcsolatban az elsőfokú bíróság ítéletének törvénysértő megállapításaira vonatkozó hivatkozása. Abból ugyanis nem állapítható meg, hogy mely megállapításokra utal a felperes, és azok mennyiben törvénysértőek.

Alapos a felülvizsgálati kérelemnek a bejelentési kötelezettség teljesítésére vonatkozó érvelése.

A felülvizsgálati eljárásban már nem volt vitatott, hogy a munkaszerződés alapján a felperesnek a munkáltatója felé be kellett jelentenie a T. Bt-vel kapcsolatos érintettségét. A peradatok alapján a másodfokú bíróság helytálló következtetést vont le arról, hogy az erre vonatkozó eljárási rend, a címzett személye alperesnél nem volt szabályozott. A peres felek között nem volt vita abban, hogy a közlés címzettjének a munkáltatói jogkör gyakorlójának kellett lennie. A bejelentés időszakában, azaz 2006. augusztusában a felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló személyre vonatkozóan azonban a másodfokú bíróság nem vont le helytálló következtetést.

A periratok között valóban nem szerepelt írásbeli utasítás arra

vonatkozóan, hogy R.L. az alperes vonatkozásában az áruházzvezetők feletti munkáltatói jogkört G.ZS. személyzeti igazgatóra átruházta. Az eljáró bíróságok azonban nem értékelték helytállóan erre vonatkozóan R.L. (Szombathelyi Munkaügyi Bíróság), és G.ZS. tanúvallomását R.L. vallomása szerint „2004. május 1-jéig kialakult az az állapot, hogy a központ dolgozói és az áruházzvezetők felett G.ZS., míg az áruházi dolgozók felett az áruházzvezetők gyakorolták a munkáltatói jogokat” (jegyzőkönyv, 3. oldal 4. bekezdés). „Tudomásom szerint 2006. augusztusában a felperes felett a munkáltatói jogokat G.ZS. gyakorolta” (jegyzőkönyv, 3. oldal 3. bekezdés). „Nem emlékszem arra, hogy 2004. május 1-jét követően bármely áruházzvezető felett munkáltatói jogokat gyakoroltam volna” (jegyzőkönyv, 5. oldal 2. bekezdés). „A központ- és az áruházzvezető feletti munkáltatói jogok gyakorlásának delegálása tehát csak egyszerűen egy bejelentés volt ... ennek kellett befejeződnie 2004. május 1-jéig” (jegyzőkönyv, 7. oldal 2. bekezdés).

G.ZS. nem cáfolta a felperes nyilatkozatát, miszerint 2009. áprilisáig volt munkáltatói jogkör gyakorló (jegyzőkönyv, 4. oldal 3. bekezdés).

A jogkörgyakorlással érintett két vezető egybehangzó tanúvallomására tekintettel annak nincs döntő jelentősége, hogy az alperes a perben nem csatolt olyan írásbeli utasítást vagy meghatalmazást, amely az áruházzvezető feletti munkáltatói jogkörgyakorlás G.ZS.-re történő átruházására vonatkozott figyelemmel R.L. azon nyilatkozatára is, miszerint „az áruházzvezető feletti munkáltatói jogok gyakorlásának delegálása csak egyszerűen egy bejelentés volt, és ez valami miatt kimaradt a munkáltatói jogkörgyakorlás delegálására vonatkozó utasításból, vagy van egy másik dokumentum is” (jegyzőkönyv, 7. oldal 2. bekezdés). „Azt azonban nem tartom kizártnak, hogy ezen kívül is volt még valamely aktus, amellyel a munkáltatói jogokat ruházhattam át” (jegyzőkönyv, 4. oldal 7. bekezdés).

A G.ZS.-re történő munkáltatói jogkörgyakorlás delegálását K.M. tanúvallomása sem cáfolja egyértelműen, mert a tanú nem tudott nyilatkozni arról, hogy az áruházzvezetők felett a munkáltatói jogkört ki gyakorolta, erre külön utasítás szerinte nem volt (jegyzőkönyv, 3. oldal 5. bekezdés), de a tanú R.L. ügyvezetése idején az áruházzvezetőkre és a központi dolgozókra vonatkozó személyi ügyekben nem vont bevonva (jegyzőkönyv, 7. oldal 3. bekezdés).

R.E. személyzeti adminisztrátor tanúvallomása alapján egyértelműen csak az volt megállapítható, hogy 2004. májusában a jogutódláskor a munkáltatói jogkörgyakorló személyét a munkaszerződésekben elírták, és azt javítani kellett. Utolsó tanúvallomásában azonban már nem tudott nyilatkozni arról, hogy helyesen ki volt a munkáltatói jogkörgyakorló, kinek a nevét kellett javítani (jegyzőkönyv).

Ugyanakkor a felperes alperesnél őrzött munkaszerződés példánya, valamint több áruházzvezető munkaszerződése munkáltatói jogkörgyakorlóként G.ZS.-t tünteti fel (jegyzőkönyv, 10. oldal 4.

bekezdés).

Figyelemmel R.L. tanúvallomására, miszerint a célja az volt, hogy a munkáltatói jogokat legfeljebb a menedzsment tagjai fölött, azaz hat ember fölött gyakorolja, míg az áruházzvezetők felett a HR-vezető (jegyzőkönyv, 2. oldal utolsó, és 3. oldal 1. bekezdés), okszerű következtetés vonható le arról, hogy a felperes a körülményekből alappal következtetett G.ZS. munkáltatói jogkör gyakorlására [Mt. 74. § (2) bekezdés], ezért felé érvényesen tehetett jognyilatkozatot.

A munkaszerződésben foglalt bejelentési kötelezettségének tehát eleget tett, amikor G.ZS.-nek jelezte a T. Bt-ben való érintettségét. Az nem róható a felperes terhére, hogy G.ZS. szerint a munkáltató felé nem kellett ilyen bejelentést tenni, ezt nem kellett nyilvántartani, továbbá hogy ezen álláspontjára tekintettel nem hívta fel a felperest részletesebb avagy írásbeli bejelentés megtételére. A bt. megalakulásának időszakában tehát G.ZS. által is elismerten a felperes a bejelentési kötelezettségének eleget tett. Ezért a munkáltató ennek elmulasztására alaptalanul hivatkozott a rendkívüli felmondásban.

A munkavállalónak a szakszervezeti tisztsége ellátása során tanúsított magatartása általában összefügg a munkaviszonyával is, és érintheti az azzal kapcsolatos kötelezettségeit (MD.II.254.). Ezért az Mt. 26. § (3) bekezdésben foglalt rendelkezés ellenére nem volt a perben mellőzhető annak érdemi vizsgálata, hogy a felperes mint szakszervezeti elnök terhére rótt magatartás megalapozta-e a rendkívüli felmondást.

A szakszervezet elnökeként a felperes a jogok és a kötelezettségek gyakorlása és teljesítése során a szakszervezet képviseletében a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, a munkáltatóval kölcsönösen együttműködve, a jogait rendeltetésének megfelelően gyakorolva volt köteles eljárni [Mt. 3. § (1) bekezdés, 4. § (1) és (2) bekezdés]. Amennyiben e kötelezettségét oly mértékben túllépve járt el, amely a munkaviszonyban való együttműködést lehetetlenné tette, ez a munkaviszony megszüntetésének jogszerű alapjául szolgálhatott (EBH.2002.678.).

Az alperes a rendkívüli felmondását a felperesnek a szakszervezet elnökeként tanúsított, az őt megillető jogosítványok kereteit túllépő magatartására is alapította, mert álláspontja szerint olyan helyzetet teremtett, amelyben vele mint munkavállalóval történő együttműködés lehetetlenné vált. E magatartás alátámasztására hivatkozott a felperes által tett konkrét nyilatkozatokra. A folyamatosan elkövetett, vagy több azonos, vagy hasonló cselekménnyel megvalósuló, a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló magatartásra hivatkozás esetén nem állapítható meg a joggyakorlás elkészttsége, amennyiben az utoljára tudomására jutott, illetve utolsóként elkövetett cselekmény után kellő időben élt a munkáltató a rendkívüli felmondás jogával (EH.246., MD.II.186. és 188., BH.2000.32.).

A felülvizsgálati eljárásban a felperes már nem vitatta, hogy a K.

2010. március 21-én megjelent számáról történő tudomásszerzéshez képest az alperes határidőben élt a rendkívüli felmondás jogával, ezért alaptalanul állította a fentiekre tekintettel a szubjektív határidő túllépését.

Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatóval szemben a mértéktartás követelményét mellőzve jár el. Alkalmas lehet ennek megállapítására a szakszervezeti lapban a munkáltató érdekeivel ellentétes, vagy annak személyét súlyosan sértő nyilatkozatok megjelentetése. Az együttműködési kötelezettség körébe tartozik, hogy a munkavállaló ne idézze elő a munkáltató helytelen megítélését.

Helyesen rögzítette a munkaügyi bíróság azt is, hogy a szakszervezeti újságban felperes által írt cikkek hangneme alkalmas a munkáltató tekintélyének a csorbítására. A munkáltatóval szembeni küzdelmet fogalmazta meg a felperest terminátorként feltüntetve, illetőleg a Dávid és a Góliát harcára utalva. A munkáltatóval szembeni harcra felszólító irások hangneme és az éles kritika nem tükrözi a munkáltatóval való együttműködés készségét.

A folyamat részeként a rendkívüli felmondásban példálózó jelleggel felsorolt kifejezések, valamint a peres eljárás során az ezt kiegészítő utalások (például a német ügyvezetés utasításával összefüggésben a Nürnbergi perre vonatkozóan), a cikkét kísérő képi megjelenítés (náci törpe) az együttműködési készség hiányára vonatkozó folyamatosan fennálló felperesi hozzáállást bizonyítja, és a 2010. március 21-én megjelent kiadvánnyal együtt (miszerint a felperes terminátornak öltözött a farsangon, amely egy öntudatra ébredt fellázadt gép, valamint ajánlott irodalomként A háború művészete címet viselő írást jelölte meg) okszerűen vezetett a rendkívüli felmondáshoz.

Az alperes a felperesnek a szakszervezet képviselőjében érdekvédelmi tevékenysége során kifejtett magatartására alapította a rendkívüli felmondást, amely -függetlenül attól, hogy a felperesnek, mint áruházigazgatónak kiemelt munkaköri kötelezettsége volt „erősíteni a pozitív O.-képet”- a munkaviszonyán kívüli, bár azzal összefüggő tevékenységet jelent. A szakszervezetet mint testületet terhelő együttműködési és rendeltetésszerű joggyakorlásra vonatkozó kötelezettség megszegése a felperes esetében nem mint munkavállaló, hanem mint szakszervezeti tisztségviselő értékelendő. Ezért a rendkívüli felmondásnak azon hivatkozása helytálló, amely a felperesnek az érdekképviselő körében kifejtett, annak kereteit meghaladó jogellenes tevékenysége miatt a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülésére utal [Mt. 96. § (1) bekezdés b) pont].

Az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy a felperes a perben a Pp. 164. § (1) bekezdés alapján a reá háruló kötelezettség ellenére nem bizonyította, hogy a munkáltató rendeltetésellenesen élt a rendkívüli felmondás jogával. Az adott esetben

rendeltetésellenes joggyakorlásnak az minősült volna, ha a munkáltató egyébként jogszerű intézkedésével kapcsolatban megállapítható, hogy annak célja a munkavállaló szakszervezeti tisztségével kapcsolatban tanúsított jogszerű magatartásának a megtorlása. Jelen esetben azonban a felperes érdekképviselői tevékenysége során nem járt el jogszerűen, az Mt. 3. § (1) és (2) bekezdését megsértette. A felperes által felhívott munkáltatói intézkedésekből sem vonható le következtetés a rendeltetésellenes joggyakorlásra.

Az elsőfokú bíróság a 2010. március 4-ei és 8-ai megbeszélés hanganyagát helytállóan értékelte, amikor rögzítette, hogy azok, miután ugyanazokat a problémaköröket érintették, mint amelyre később a rendkívüli felmondás hivatkozott, az azt megelőző konzultációnak tekinthetők. A felperes személyét érintő intézkedések (munkavégzés alóli mentesítése, a veszprémi áruház revizori vizsgálata) és a rendkívüli felmondás közötti okozati összefüggést a felperes pedig nem bizonyította. A munkáltató a megjelölt írások háttérének tisztázására eredménytelenül folytatott konzultációt 2010. március 8-án is a felperessel, majd ennek mintegy bizonyítékeként 2010. március 21-én újabb munkáltatót sértő írások jelentek meg a felperestől, mely publikáció a felperes terhére a rendkívüli felmondásban felrótt együttműködési kötelezettség hiányát mutató folyamat utolsó állomásaként okszerűen vezetett a munkaviszony megszüntetéséhez.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján - módosított indokolással - hatályában fenntartotta.

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

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján a felperes köteles viselni.

Budapest, 2014. február 19.

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 hitelélül: Nné tisztviselő