

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Hegedűs Tamás ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szűcs Viktor ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránt a Veszprémi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.439/2005. szám alatt megindított és másodfokon a Veszprém Megyei Bíróság 3.Mf.20.972/2006/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Veszprém Megyei Bíróság 3.Mf.20.972/2006/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek
- tizenöt nap alatt - 50.000 /ötvenezer/ forint felülvizsgálati
eljárási költséget, valamint az államnak - felhívásra - 347.800
/háromszáznegyvenhétezer-nyolcszáz/ forint felülvizsgálati eljárási
illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes a 2005. augusztus 31-én közölt alperesi rendes felmondás jogellenességére hivatkozással kérte a jogkövetkezmények alkalmazását azzal, hogy a járandóságait az 1996. szeptember 12-étől kezdődött munkaviszonya alapulvételével kérte számítani.

A Veszprémi Munkaügyi Bíróság 1.M.493/2005/9. számú ítéletével megállapította a rendes felmondás jogellenességét, a felperes munkaviszonyának az ítélet jogerőre emelkedésekor való megszűnését, és kötelezte az alperest 5.796.572 forint megfizetésére.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1996. szeptember 12-én kötött munkaszerződéssel létesített munkaviszonyt az alperessel általános igazgató-helyettes

munkakörben történő munkavégzésre. Az alperes a felperest 1997. június 26-án július 1-jétől 2000. június 31-éig tartó és 1999. szeptember 15-étől 2004. szeptember 15-éig tartó határozott idejű munkaviszonyban gazdasági vezérigazgató-helyettessé nevezte ki. A felperes azonban ezt követően is ebben a munkakörben dolgozott tovább, így a munkaviszonya határozatlan idejűvé vált. Az alperes a 2005. augusztus 31-én közölt rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyt. Az intézkedés azt tartalmazta, hogy a rendes felmondásra a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatt került sor.

A munkaügyi bíróság megállapítása szerint a felperes az Mt. 188. § (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállalónak minősült, ezért az alperesnek a rendes felmondást nem kellett indokolnia; az alperes a jognyilatkozatát azonban indokolta, így az indokolás valós és okszerű voltát a bírói gyakorlat alapján (BH 2005.76.) vizsgálni kellett. Az adott indokot vizsgálva arra a megállapításra jutott, hogy az közhelyszerű, és emiatt a rendes felmondást jogellenesnek minősítette. A munkaügyi bíróság a felmondási járandóságokat a munkaviszony 1996-ban való kezdetétől számította.

A felek fellebbezése alapján eljárta Veszprém Megyei Bíróság 3.Mf.20.972/2006/3. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet a rendes felmondás jogellenessége, a szabadságmegváltás és a perköltség tekintetében helybenhagyta, egyebekben részben megváltoztatta, és a felmondási időre járó átlagkeresetet, a végkielégítést és az átalány-kár összegét felemelte.

A másodfokú bíróság egyetértett azzal, hogy az alperes a jognyilatkozatát indokolta, az azonban hiányos, nem elegendő, mivel abból nem volt megállapítható, hogy a munkaviszony miért nem tartható fenn. Osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját a munkaviszony kezdetének időpontját illetően is.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és a rendes felmondás jogszerűségére tekintettel a keresetet elutasító határozat hozatalát kérte. Anyagi jogszabálysértésként az Mt. 190. § (2) bekezdése és 76. § (4) bekezdése megsértésére, eljárási jogszabálysértésként iratellenességre, a bizonyítékok logikátlan értékelésére, okszerűtlen következtetésre, a Pp. 215. §-ának, a 221. §-ának és 163. § (3) §-ának megsértésére hivatkozott. Sérelmezte a munkaviszony kezdetének a munkaszerződéssel ellentétes megállapítását, és emiatt a végkielégítés magas összegét, továbbá annak figyelmen kívül hagyását, hogy szóban tájékoztatta a felperest a felmondást illetően. Érvelésének lényege szerint az eljárta bíróságok tévesen alkalmazták az Mt. 89. §-ának (2) bekezdését, mivel a nem vitásan vezető állású felperessel közölt rendes felmondást nem kellett indokolni, a jognyilatkozatban a

munkáltató érdekkörében felmerült okra való hivatkozás nem minősíthető indokolásnak, csupán az Mt. 89. § (3) bekezdésére utal. Ebből következően az eljáró bíróságok jogszabálysértően vizsgálták az indokolás valós és okszerű voltát. Emellett előadta, hogy az indok valós és okszerű volta egyébként megállapítható volt, mivel létszámleépítést hajtottak végre, az erre való perbeli hivatkozása nem minősíthető új indoknak, továbbá nincs olyan jogszabály, ami „az indokolásra nézve közvetlenül írna elő kötelező írásbeliséget”, de az írásbeliség hiánya miatt a felperest egyébként sem érte kár. Az alperes továbbá arra is hivatkozott, hogy az öt éves határozott idejű munkaszerződésre tekintettel a felperes munkaviszonyának kezdetét nem 1996-tól, hanem 1999. szeptember 30-ától kellett volna megállapítani, annál is inkább, mivel az Mt. 79. § (5) bekezdése alapján az öt éves időtartam 2004. szeptember 30-án lejárt, és nem volt meghosszabbítható.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban irányadó jogerős ítéleti tényállás szerint - amelyet a felperes nem vitatott - a felperes az Mt. 188. § (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállalónak minősült. Az első- és a másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az Mt. 190. § (2) bekezdéséből következően az alperes nem volt köteles indokolni a felperessel közölt rendes felmondást.

Abban a kérdésben is megalapozott volt az eljáró bíróságok álláspontja, hogy az alperes által a jognyilatkozatában megjelölt okot az adott esetben a rendes felmondás indokának kell minősíteni, arra is tekintettel, hogy azt az alperes maga is ilyenként kezelte, és a perben azt összefoglaló indokként minősítve bizonyítani kívánta a létszámleépítést. A perbeli rendes felmondást ezért az abban közölt indok alapján kellett vizsgálni.

Összefoglaló indok esetén csupán olyan tények és körülmények bizonyítására van lehetőség, amelyek nem haladják meg az összefoglaló indok kereteit (MD II/143., BH 1994.224.). A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat kötelező írásbelisége az indokolásra is vonatkozik [Mt. 87. § (2) bekezdés], az ezzel ellentétes alperesi érvelés téves.

A tartalmatlan, közhelyszerű indok nem elégíti ki a világos indokolás törvényi követelményét (MK 95. számú állásfoglalás),

ezért az eljáró bíróságok törvénysértés nélkül vontak le következtetést a perbeli indokkal közölt rendes felmondás jogellenességére.

Megalapozatlan az alperes felülvizsgálati érvelése a felperes munkaviszonya kezdő időpontját illetően is. Nem érintette a munkaviszony 1996. szeptember 12-ei kezdő időpontját az a körülmény, hogy a felek a határozatlan idejű munkaviszonyt utóbb határozott idejűvé módosították, mivel annak letelte után a továbbdolgozás folytán az adott munkaviszony újból határozatlan idejűvé vált.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

Az alperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

Az alperes a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében viseli a felülvizsgálati eljárás illetékét.

Budapest, 2008. január 23.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

tisztviselő