

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.518/2015/5.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke, előadó bíró
. Tallián Blanka bíró

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Martinecz Gergely ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: Dr. Bodnár Erika ügyvéd

A per tárgya: felmondás jogellenességének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma: Egeri
Törvényszék
2.Mf.20.067/2015/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma: Egeri Közigazgatási
és Munkaügyi Bíróság
4.M.8/2014/15.

Rendelkező rész

A Kúria az Egeri Törvényszék 2.Mf.20.067/2015/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és az Egeri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.8/2014/15. számú ítéletet megváltoztatva a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt napon belül - 120.000 (egyszázhuszezer) forint és 32.400 (harminckettőezer-négyszáz) forint áfa együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt 685.300 (hatszáznyolcvanötezer-háromszáz) forint együttes kereseti, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2007. október 1-jétől határozatlan idejű munkaszerződéssel állt az alperes alkalmazásában, munkaköre gépészeti karbantartó volt. Az alperesnél a munkavállalók foglalkoztatása három műszakban, keretmunkaidőben történik. A munkavégzéshez munkaruha és bakancs használata kötelező. A munkavállalók saját öltözőszekrényben tárolják a saját ruhájukat és a munkaruhát. A szekrény egyik kulcsa a munkavállalónál, a másik a munkáltatónál van. Az alperesnél nincs írásbeli szabályzat vagy szóbeli utasítás arra, hogy milyen tárgyakat lehet az öltözőszekrényben tárolni.
- [2] A 2013. június 6-án 5 óra 55 perckor tartott szekrényellenőrzés alkalmával a felperes öltözőszekrényében 2 db 15 cm hosszú vascsövet és egy tubus oldószeres tisztítót találtak. Emiatt az alperes írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, és egy cafeterián felüli juttatásból kizárta. A felperes az írásbeli figyelmeztetéssel nem értett egyet, és azt nem vette át.
- [3] Az alperesnél a munkavállalókkal történt előzetes egyeztetést követően rendelik el a túlmunkát. A felperes 2013. január-március-április hónapokban 24 óra, február hónapban 16 óra, májusban 32 óra rendkívüli munkát végzett. A 2013. június 8-ára elrendelt rendkívüli munkavégzés alól a felperes kivonta magát oly módon, hogy a túlmunkát elrendelő lapról lehúzta a nevét.
- [4] A felperes 2013. június 7-én az alperes alkalmazottjának leadta az öltözőszekrénye kulcsát azzal, hogy a továbbiakban erre nem lesz szüksége, és máshogy oldja meg az átöltözést.
- [5] Az alperes 2013. június 11-én kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (Mt.) 65. § (1) bekezdésre hivatkozással. Az indokolás szerint az írásbeli figyelmeztetés átvételét 2013. június 7-én megtagadta. Ezt követően önkényesen a közvetlen munkahelyi vezetője által a cégnél kialakult szokásos módon elrendelt rendkívüli munkavégzésben való részvételét megtagadta úgy, hogy kihúzta magát a munkabeosztást tartalmazó listáról. Ezután a cég erre kijelölt alkalmazottjánál leadta az öltözőszekrénye kulcsát azzal, hogy a továbbiakban erre nem lesz szüksége, másként oldja meg az átöltözést. Figyelemmel arra, hogy e magatartása nyilvánosságot is nyert, súlyosan megsértette a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségeit, a kölcsönös együttműködés elvét, a cég jogos

gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartást tanúsított.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [6] A felperes keresete a jogellenes felmondás jogkövetkezményeinek alkalmazására irányult. A felmondást részben valótlanak, részben okszerűtlennek ítélte. Megalapozatlannak tekintette az írásbeli figyelmeztetést. Nem vitatta, hogy azt nem vette át, és azt sem, hogy az öltözőszekrény kulcsát azzal a kijelentéssel adta át, miszerint másként oldja meg az átöltözését. Vitatta azonban, hogy a rendkívüli munkavégzés teljesítését megtagadta volna, egyeztetett ugyanis a szokásoknak megfelelően a közvetlen munkahelyi felettesével arról, hogy családi esemény miatt az érintett napon nem tud rendkívüli munkát végezni.
- [7] Az alperes ellenkérelme a felperes keresetének elutasítására irányult. Kiemelte, hogy a felperes viselkedése a vezetői tekintélyt, a munkahelyi fegyelmet sértette, az alperes termelési feladatainak teljesítését veszélyeztette.

Az első- és másodfokú ítélet

- [8] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.8/2014/15. számú ítéletében megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. Kötelezte az alperest a felperes javára elmaradt jövedelem, valamint végkielégítés megfizetésére. Marasztalta az alperest a felperes perköltségében és az állam javára illetékben.
- [9] Megállapította, hogy az első indok - miszerint a felperes öltözőszekrényében fémdarabokat és tisztító sprayt találtak - valós, de okszerűen nem vezethetett erre vonatkozó szabályzat hiányában a felmondáshoz.
- [10] A második indok, miszerint a felperes az elrendelt rendkívüli munkavégzésben való részvételt megtagadta, és ezzel az alperes jogos gazdasági érdekét veszélyeztette, valós, de nem okszerű. Máskor is előfordult, hogy valaki nem tudott részt venni a túlmunkában, de ezt egyeztetéssel megoldották. A felettese, R.L. tudta, hogy a felperes szombaton nem fog dolgozni, de a helyettesítéséről nem intézkedett, mert a munkát e nélkül is el tudta végezni a többi munkavállaló, az alperes arra pedig nem hivatkozott, hogy a felperes a korábbiakban bármikor megtagadta volna a túlmunkavégzést.
- [11] A harmadik indok, miszerint a felperes nyilvánosan az öltözőszekrény kulcsát leadta és közölte, hogy másként oldja meg az öltözködést, csak részben bizonyított. A felperes a kulcsleadást és a nyilatkozat megtételét nem vitatta. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperes a kulcs leadásakor sértő magatartást tanúsított, mint ahogy azt sem, hogy az írásbeli figyelmeztetés átvételének megtagadásakor, illetve a túlmunkalapról történő névlehuázáskor a feletteseit sértő kifejezést használt volna.

- [12] Az elsőfokú bíróság a jogellenes felmondás következményeként az Mt. 82. § (2) bekezdés alapján elmaradt jövedelem címén kártérítést, az Mt. 82. § (3) bekezdés alapján az Mt. 77. § (3) bekezdés b) pontja szerinti végkielégítést ítélte meg a felperesnek.
- [13] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.067/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest a felperes javára másodfokú perköltség, az állam javára fellebbezési illeték megfizetésére.
- [14] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a perben csak a rendes felmondásban közölt felmondási okok vizsgálhatók. Az alperes a fellebbezésében azonban olyan magatartást kívánt értékelni, amely abban nem szerepelt. A felmondás első oka ugyanis nem az volt, hogy milyen tárgyakat őrzött a felperes az öltözőszekrényben, hanem az emiatt kiadott írásbeli figyelmeztetés átvételének a megtagadása. Helyes az elsőfokú bíróság érvelése, miszerint ezen ok valós, de felmondási indokként nem okszerű. Átvétel megtagadása esetén is kézbesített a munkáltatói intézkedés, ezért önmagában az átvétel megtagadása nem elegendő a munkaviszony megszüntetéséhez.
- [15] A közvetlen felettes és két tanú is megerősítette, hogy a felperes jelezte a távolmaradását. Az nem volt megállapítható, hogy kellett-e helyettesről gondoskodnia, és állított-e helyettest vagy sem, de a felettes, R.L. szerint erre nem volt szükség, hiszen a munkát el tudta végezni a többi munkavállaló. A felperes rendszeresen együttműködött a munkáltatóval a túlmunkavégzés során, és jelentős mennyiségű többletmunkaórát teljesített a felmondást megelőzően. Ezért a második felmondási ok sem alapozza meg a munkáltató intézkedését.
- [16] A harmadik felmondási okból az alperes nem bizonyította, hogy mi volt az általa hivatkozott sértő, durva magatartás. A kulcsleadásnál a „megoldom másként” kijelentés nem tekinthető olyan súlyúnak, amely ellehetetlenítené a munkatársakkal és a munkáltatóval való további együttműködést még a gúnyos hangnem ellenére sem.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [17] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével elsődlegesen a kereset elutasítását, másodlagosan az első- vagy másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte.
- [18] Az alperes álláspontja szerint a helybenhagyott elsőfokú ítélet az Mt. 6. § (1) - (2) bekezdésébe, 8. § (1), (2) és (3) bekezdésébe, 52. § (1) bekezdés e) pontjába, 65. § (1) bekezdésébe, 66. § (2) bekezdésébe ütközik. Ezen túlmenően a bíróságok iratellenes, okszerűtlen és logikátlan megállapításra jutottak.
- [19] Hivatkozása szerint a munkáltató azért mondta fel a munkaviszonyt, mert a felperes példátlan módon, indok nélkül, „demonstratív” más munkavállalók által is megismerhető módon tagadta meg a rendkívüli

munkavégzést akként, hogy a közvetlen munkahelyi vezetője jelenlétében kihúzta magát a túlmunkát elrendelő lapról. Mindezt a munkaadóra negatív értékítéletet hordozó kijelentések mellett tette. A munkáltatói utasítás megtagadása a bírói gyakorlat szerint az egyik legsúlyosabb munkavállalói kötelezettségszegés. Az alperes nehézipari tevékenysége megköveteli a feltétlen munkafegyelmet és a megfelelő szervezettséget.

- [20] A felperes az írásbeli figyelmeztetés átvételét követően tanúsított magatartásával nem az adott helyzetben tőle általában elvárható magatartást tanúsította [Mt. 6. § (1) bekezdés], továbbá megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdés és 52. § (1) bekezdés e) pont szerinti együttműködési kötelezettségét. Ez jogszerű indoka lehet a munkáltató rendes felmondásának az EBH 2004.1050. számú elvi határozat, valamint a BH 2009.161. számú eseti döntés szerint.
- [21] A felperes által a kötelező munkaruha, védőruha miatt rendszeresített öltözőszekrény használatának megtagadása is a munkafegyelmet veszélyeztető magatartás, amelynek tanúsítása a munkáltató negatív megítélésére alkalmas kifejezések között történt. Az alperesnél az öltözőszekrényeken kívül nincs máshol lehetőség a dolgozó személyes ingóságainak és ruházatának elhelyezésére. Az Mt. 15., 17., 18., 20-24. §-a alapján az öltözőszekrény használatára vonatkozó munkáltatói elvárás közlésére nem áll fenn az írásbeliség követelménye. A felperesnek is tudnia kellett, hogy a munkaadó tulajdonát képező dolgokat még átmenetileg sem helyezheti el az öltözőszekrényben. A munkaadó gyakorlatát több perirat is rögzíti.
- [22] A felmondás indoka azonban nem az írásbeli figyelmeztetésben közöltek, hanem az a munkavállalói magatartás volt, hogy indulatosan, harsányan megtagadta ezen intézkedés átvételét. Annak van döntő jelentősége továbbá, hogy a felperes a rendkívüli munkavégzés ellátását önkényesen, helyettesítéséről nem gondoskodva, rövid idővel a túlmunka végzése előtt látványosan megtagadta, nem pedig annak, hogy a munkaadó utóbb úgy mérte fel, hogy a rendkívüli munkavégzésre berendelt dolgozók a felperes hiányában is el tudják látni a feladatot. A felperes az Mt. 8. § (1) bekezdését sértő magatartása ezért megállapítható (EBH 2004.1056.). A periratokból az is megállapítható, hogy a felperes meg nem engedhető, indulatos hangnemet használt a közvetlen munkahelyi felettesével.
- [23] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában fenntartására irányult. Hivatkozása szerint a felperes felülvizsgálati kérelme tartalmában a bírói mérlegelés körébe tartozó kérdéseket támadja, a Pp. 206. § (1) bekezdés megsértésére tételesen nem hivatkozik. Az ügyben eljáró bíróságok azonban a per elbírálásához szükséges bizonyítékokat beszerezték. A helyesen megállapított tényállásból levont jogkövetkeztetés is jogszerű.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [24] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.
- [25] A Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 272. § (2) bekezdése szerint értékelt felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül a Pp. 275. § (2) bekezdés alapján.
- [26] Az alperes a felülvizsgálati kérelmét egyrészt a bizonyítékok jogsértő értékelésére alapította a bizonyítékok mérlegelésének iratellenességét, okszerűtlenségét állítva. Erre vonatkozóan azonban eljárási jogszabálysértésként a Pp. 206. § (1) bekezdését nem jelölte meg. Így a Pp. 272. § (2) bekezdés alapján a megsértett jogszabályhelyi rendelkezés megjelölése hiányában érvelésével a Kúria a felülvizsgálati eljárásban nem foglalkozhatott. A törvényszék által helybenhagyott elsőfokú bíróság által megállapított tényállás ezért a felülvizsgálati eljárásban is irányadó. Nem képezhette tehát felülvizsgálat tárgyát a törvényszék szerint megállapított felmondási indokok mibenléte, a felperes által használt kijelentések tartalma, a túlmunkával kapcsolatos ügyintézés rugalmassága és az, hogy a felperes a távolmaradását jelezte.
- [27] Helytálló a törvényszék következtetése, miszerint az írásbeli figyelmeztetés átvételének a megtagadása önmagában nem eredményezheti a munkaviszony jogszerű megszüntetését. Az írásbeli jognyilatkozat ugyanis ennek ellenére az Mt. 24. § (2) bekezdés a) pontja alapján kézbesítettnek tekintendő. Az átvétel megtagadásának körülményei - a törvényszék helyes megállapítása szerint - nem képezték a felmondás tárgyát, mint ahogy a felülvizsgálati érvelés szerint az írásbeli figyelmeztetés indokai sem (4.M.275/2013/1/F/4. szám alatt csatolt felmondás).
- [28] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint a felperes a túlmunkavégzésre vonatkozó utasítást teljesíteni volt köteles. A peradatok alapján azonban megállapítható, hogy az alperesnél az elrendelést megelőzően a munkavállalókkal egyeztetés történt, és arra is volt lehetőség, hogy a kijelölt munkavállaló a helyettesítéséről maga gondoskodjon. A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes a távolmaradását jelezte, a perbeli esetben pedig nem volt bizonyított, hogy a helyettesítéséről kellett-e gondoskodnia. Csak az volt megállapítható, hogy nélküle is biztosított volt a rendkívüli munka elvégzése.

A felmondásban a munkamegtagadás módjaként a listáról történő törlést rótták fel a felperesnek, egyéb magatartást nem, ezért a törvényszék jogszerűen mellőzte a felperes által használt kijelentések értékelését. Nem valós a felmondás azon indoka, hogy a felperes a rendkívüli munkavégzésben való részvételt önkényesen megtagadta, mert a tanúk vallomása alapján ez akadályoztatása miatt történt, az alperesnél kialakult gyakorlat szerint pedig a munkavállalók igényeit a túlmunkára adott utasítás kiadásakor figyelembe vették.

- [29] Megalapozottan sérelmezte azonban az alperes a harmadik felmondási ok törvényszék általi értékelését. A munkáltató szempontjából ugyanis nem annak volt önmagában jelentősége, hogy a felperes a kulcsleadáskor két munkatárs előtt milyen kijelentést tett, hanem a magatartását összességében kellett értékelni. Az irányadó tényállás szerint az alperesnél a védő- és munkaruha használata érdekében biztosítják az öltözőszekrényt, és egységesen minden munkavállalónak az átöltözést ekként kell megoldania. Más lehetőség erre nincs biztosítva.

A döntés elvi tartalma

- [30] A felperesnek munkavállalóként a munkáltató által az Mt. 54. § (4) bekezdésben foglaltak szerint biztosított körülmények között az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltak szerint kellett a munkáját végezni. A munkafegyelem biztosítása érdekében a munkáltató jogszerűen írhatja elő, hogy a munkavégzést előkészítő és befejező tevékenységét (átöltözést) a munkavállaló milyen rendben végezze. Helyes a felmondásban levont azon munkáltatói következtetés, hogy ezen előírás megszegése munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségszegést jelent, sérti továbbá az Mt. 6. § (2) bekezdésben foglalt együttműködési kötelezettség elvét is. A munkaviszony bizalmi jellegéből következően e jogszabály rendelkezése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Ezért ***nem megengedett az a munkavállalói magatartás, amely vélt vagy valós sérelem esetén (írásbeli figyelmeztetés adása) a munkafeltételekre vonatkozó előírás (kötelező öltözőszekrény használat) betartásának megtagadását eredményezi. Az erre alapított felmondás jogszerű.***

- [31] A következetes bírói gyakorlat szerint ha a munkáltató a rendes felmondás indokolásában megjelölt több ok közül akárcsak egy valóságát bizonyítani tudja, és az alapul szolgálhat a felmondásnak, a munkáltató intézkedése jogszerű (BH2003.211.).
- [32] Az öltözőszekrény használatára vonatkozó előírás megszegése a fentebb kifejtettek szerint az Mt. 65. § (1) bekezdés és a 66. § (2) bekezdés alapján megalapozta az alperes felmondását.
- [33] A fentiek alapján a Kúria a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította.

Záró rész

- [34] A Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a Kúria a pereszes felperest az alperes együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati költsége megfizetésére az elsőfokú ítéletben megállapított pertárgyérték alapján a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, (5), (6) bekezdése és 4/A. §-a szerint

számított összegben.

- [35] A felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a le nem rótt kereseti, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. § (1) bekezdés alapján az állam viseli.
- [36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdés alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. április 6.

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 hiteléül:
Nné
tisztviselő