

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Pénzes Gergely ügyvéd által képviselt felperesnek a jogtanácsos által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránt a Nyíregyházi Munkaügyi Bíróságnál 3.M.570/2005. szám alatt megindított és másodfokon a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Bíróság 4.Mf.21.555/2006/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2008. március 12. napján megtartott tárgyalás alapján meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Bíróság 4.Mf.21.555/2006/5. számú ítéletét részítéletnek tekinti, a másodlagos kereseti kérelemnek a munkaügyi bíróság általi elbírálására vonatkozó rendelkezését nem érinti, ezt meghaladóan hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek
- tizenöt nap alatt - 80.000 /nyolcvanezer/ forint felülvizsgálati
eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes a 2005. január 27-én kelt és ezen a napon közölt munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenessége jogkövetkezményei alkalmazását kérte a munkaviszonya helyreállítása mellőzésével.

A Nyíregyházi Munkaügyi Bíróság 3.M.570/2005/30. számú ítéletével megállapította a perbeli munkáltatói jognyilatkozat jogellenességét, a felperes munkaviszonyának az ítélet jogerőre emelkedésekor való megszűnését, és kötelezte az alperest 16.605.787 forint megfizetésére, az ezt meghaladó anyagi igényt elutasította.

Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes műszaki vezetőként dolgozott, és részt vett a 41-es főúthoz kapcsolódó gázvezeték beruházási munkálatokban. Az eredeti vállalkozási szerződésben rögzített 12.000.000 forintos munkálatokon túl 18.000.000 forint értékű többletmunka is elvégzésre került, pedig kivitelezési szerződés még nem készült el. A felperes a teljesítési határidő módosítást aláírta, holott az eredeti megállapodást az arra jogosult elnök-vezérigazgató kötötte. Ezzel kapcsolatosan 2004. október 14-én megbeszélésre került sor, és az elnök-vezérigazgató vizsgálatot rendelt el. A felperes ehhez kapcsolódóan írásbeli beszámolót készített, a vizsgálatba külső szakértőt is bevontak. Az igazgató mint a vizsgálat egyik felelőse 2004. december 1-jén a felperesnek már jelezte a felelősségét, utalva a későbbi rendkívüli felmondási indokokra. Ezt követően a felperes előterjesztette észrevételeit, a kivizsgálók az érdekeltektől további információkat kértek, ennek a felperes 2004. december 21-én eleget tett. 2005. január hónapban az ügy etikai bizottság elé került, újabb összefoglaló jelentés készült, amit az elnök-vezérigazgató ekkor kapott kézhez, és a felperes feletti munkáltatói jogkört magához vonva 2005. január 27-én rendkívüli felmondással élt.

A munkaügyi bíróság megállapítása szerint a rendkívüli felmondás indokai már 2004. decemberében ismertek voltak, és ehhez képest a munkáltató az Mt. 96. § (4) bekezdésében előírt 15 napos határidőt túllépve élt rendkívüli felmondási jogával. A rendkívüli felmondás alapvető indoka a már elkészült pótmunkákra vonatkozó, a szerződés aláírása előtti felperesi intézkedés volt, erről pedig a felperes akkori vezetője folyamatosan tudott, a munkáltatói jogkörét pedig csak 2005. január 27-én vonták meg. Utalt korábbi munkáltatói jogkör gyakorló tanúnyilatkozatára is, amely szerint ő nem tapasztalt mulasztást a pályáztatás és a minőségbiztosítási utasítás kapcsán.

A munkaügyi bíróság úgy ítélte meg, hogy a vizsgálat eredményéről már 2004. novemberében tájékoztatni kellett volna a munkáltatói jogkör gyakorlót, és ennek elmaradása, valamint a rendkívüli felmondás indoka tekintetében újat nem hozó további vizsgálódások a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét sértették, amely már önmagában megalapozta a jogellenességet.

Az alperes fellebbezése alapján eljáró Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Bíróság ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét részítéletnek tekintve annak fellebbezett részét megváltoztatta, a felperes elsődleges - a joggyakorlási határidő elmulasztására vonatkozó - kereseti kérelmét elutasította. Megállapította, hogy az alperes 2005. január 27-én kelt rendkívüli felmondása határidőben került kiadásra, azaz az elkésztettséget nem találta megállapíthatónak. Mellőzte a felperes munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó, valamint az alperest perköltség és

illeték fizetésére kötelező elsőfokú ítéleti rendelkezést. Elrendelte továbbá az iratok megküldését a munkaügyi bíróságnak a felperes másodlagos kereseti kérelme elbírálása végett.

A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéleti tényállást az ítélezése alapjául elfogadta azzal a kiegészítéssel, hogy az alperes elnök-vezérigazgatója a 2004. október 13-ai megbeszélésen a belső vizsgálat elrendelésével egyidejűleg magához vonta a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkört, miután a szabálytalanságokban a munkáltatói jogkör gyakorló is érintett volt. Erről a felperest a 2004. október 14-ei levélben az igazgatók tájékoztatták.

A másodfokú bíróság ezen tényállás alapján megállapította, hogy 2005. január 27-én az elnök-vezérigazgató a szubjektív határidőn belül gyakorolta a rendkívüli felmondás jogát, mivel a beruházás egészére elrendelt vizsgálat eredményéről 2005. január 21-én értesült. A munkáltatói jogkör gyakorlójaként ekkor jutott a megalapozott döntéshez szükséges információk birtokába.

A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet megváltoztatását, és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Elsődlegesen kiemelte, hogy a felperes nem kapott tájékoztatást a munkáltatói jogkör változásáról, erről csupán a rendkívüli felmondásból értesült. Megítélése szerint a vezérigazgatónak a jogkör magához vonásáról egyértelmű, kifejezett és írásbeli tájékoztatást kellett volna adnia, ennek elmaradása az Mt. 3. § és 4. §-ába ütközött. Vitatta azt is, hogy a jogkör gyakorlás elvonására sor került-e, de ha igen, az érvénytelen, mivel munkaszerződés módosításnak minősült, ami írásbeliséget tett volna szükségessé. A rendkívüli felmondás tekintetében ezért X. gyakorolta a munkáltatói jogkört, ő bizonyíthatóan tudott a felperesi kötelezettségszegéseknek megjelölt magatartásokról, a rendkívüli felmondás ezért elkészt. Arra is hivatkozott, hogy a vezérigazgató tudomásszerzése legkésőbbi időpontja 2005. január 5-e, azaz az utolsó felperesi észrevétel időpontja volt, és ehhez képest az elnök-vezérigazgatói jogkör gyakorlás is elkészt. Utalt a Legfelsőbb Bíróság és más bíróságok gyakorlatára a késedelem nélküli joggyakorlás, a vizsgálatról való haladéktalan tájékoztatás követelménye tekintetében. A jóhiszemű és tisztességes eljárással ellentétesnek tartotta, hogy az alperesnél tíz éve dolgozó elnök-vezérigazgató a 2005. január 10-ei távozása előtt nem zárta le az ügyet, az általa elrendelt vizsgálat eredményét nem tisztázta. A felperes kifogásolta, hogy mindezeket a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte, mivel álláspontja szerint bizonyította a munkáltatói jogkör változás időpontját, erről a felperes értesítését, aminek elmaradása egyébként a jognyilatkozat

érvényességét nem is érintette volna. Hivatkozása szerint a munkáltatói jogkör gyakorlás nem a felek megállapodásának tárgya, és nem szükséges az írásba foglalás.

A felperes újabb beadványában a felülvizsgálati kérelmét helybenhagyó határozat hozatalát kérte. Utalt a Legfelsőbb Bíróság egyik ítéletére, amelyben az alperesnek egy másik munkavállalójával közölt hasonló tényállású perében megállapította az elkészettséget.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. 74. § (1) bekezdéséből következően a munkáltatói jogkör gyakorló személyére vonatkozó munkáltatói közlés megtörténhet a munkaszerződésben is, a jogkör gyakorló tekintetében történt változás - minthogy ebben a kérdésben nincs szükség a felek megállapodására - nem igényel munkaszerződés módosítást, és ezzel összefüggő írásbeliséget.

Amennyiben a munkáltatói intézkedés a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, az intézkedés érvényességét a bírói gyakorlat szerint egymagában nem érinti, ha a munkáltató nem értesítette a munkavállalót a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személyről, illetve az abban történt változásról (MD II/60.). A felülvizsgálati kérelem ezzel ellentétes érvelése téves, és nem valósult meg az Mt. 3. §-ának, illetve 4. §-ának a megsértése, mivel a felperes által ebben a körben felhozott körülményeknek nem volt jelentősége a rendkívüli felmondás jogszerűsége szempontjából.

Az Mt. 74. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói jognyilatkozat érvénytelen, jogellenes, ha nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik. A jogellenesség nem állapítható meg, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára.

A felperes a perben és felülvizsgálati kérelmében a munkáltatói jogkör gyakorlás elnök-vezérigazgató általi magához vonásának megtörténtét vitatta. A másodfokú bíróság ebben a körben helytállóan indult ki abból, hogy a rendkívüli felmondás alapját képező, a Nyíregyháza-Oros 41. számú főút korszerűsítéséhez kapcsolódó gázvezeték beruházási és átalakítási munkák kapcsán felmerült szabálytalanságokban és mulasztásokban nemcsak a felperes, hanem a felette munkáltatói jogkört gyakorló érintettsége is felmerült. A 2004. október 14-én az elnök-vezérigazgató által elrendelt vizsgálatra vonatkozóan az igazgatók által írt levél tartalma az előbbiekből következően okszerűen és életszerűen alátámasztotta, hogy az elnök-vezérigazgató a beruházással kapcsolatos kérdések teljeskörű vizsgálatát rendelte el, és az ezzel összefüggő kötelezettségek körében a munkáltatói

jogkör gyakorlását magához vonta. A munkáltatói jogkörre vonatkozó, több vezetőt is érintő elnök-vezérigazgatói intézkedés belső szervezeti és működési körbe tartozik, az írásbeliségre vonatkozó jogszabályi előírás hiányában a belső szabályozás irányadó, az írásbeliséget megkövetelő ilyen belső rendelkezés a perben nem merült fel. A felperes ezért alaptalanul hivatkozott az elnök-vezérigazgató által magához vont munkáltatói jogkör gyakorlás tekintetében az alaki előírások elmulasztása miatti érvénytelenségre. Az adott vizsgálat elrendelésével együtt történt jogkör gyakorlás magához vonása tényét nem cáfolja az a körülmény, hogy erre a rendkívüli felmondás ismételten utalt.

A felülvizsgálati eljárás tárgyát az ún. szubjektív határidő képezi. Az Mt. 96. § (4) bekezdése értelmében a rendkívüli felmondási jog gyakorlására előírt határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának - az adott esetben az előbbiekből következően az alperes elnök-vezérigazgatójának - tudomásszerzésétől kell számítani. A hosszú ideje kialakult és egységes bírói gyakorlat szerint a szubjektív határidő kezdete onnan számít, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a megalapozott döntéshez szükséges információknak teljeskörűen birtokába jutott, azaz nemcsak a kötelezettségszegést elkövető személyről és a cselekményről, illetve mulasztásról szerez tudomást, hanem a kötelezettségszegés mértékéről és az érintett személy vétkességéről, annak súlyáról is megnyugtatóan meggyőződött [EH 246., MD II/201., BH 2000.76.].

A felperes helytállónan hivatkozott arra, hogy a rövid határidőből következően a munkáltató indokolatlanul nem késedelmeskedhet az alapos és megnyugtató ismeretek megszerzéséhez szükséges intézkedések megtételével, hanem a gyanú felmerülését követően haladéktalanul el kell rendelnie a vizsgálatot, és a vizsgálat lefolytatása sem lehet visszaélésszerű és parttalan. Az adott esetben a munkaügyi bíróság ebben a körben csak a felperessel kapcsolatos körülményeket értékelte, holott a rendkívüli felmondás tárgyát képező beruházással kapcsolatos kötelezettségszegéseket és mulasztásokat feltáró széleskörű vizsgálat - jellegéből, nagyságrendjéből következően - számos személy felelősségét felvetette. Az előrehaladó vizsgálat újabb és újabb tényeket tárt fel, és ezekhez kapcsolódóan vált szükségessé az érintettek - így a felperes - észrevételeinek újabb beszerzése, újabb vizsgálati jelentés, majd az etikai bizottsági értékelés után összefoglaló jelentés készítése. A szükséges folyamatot a másodfokú bíróság nem leszűkítve, hanem teljeskörűen és életszerűen értékelte, kiemelve a tények és a felelősség nehezített feltárását a felperes felettesének érintettségére is tekintettel.

Mindezeket a felülvizsgálati érvelés - ideértve az elnök-vezérigazgató váltást is - nem tudta cáfolni, mivel nem volt megállapítható, hogy a vizsgálatok sorozata csupán a felperes

tekintetében a szubjektív határidő megkerülését célozta volna. A felperes által már a perben is hivatkozott eseti döntés elvi jellegű megállapításaira - amelyben a Legfelsőbb Bíróság hatályában fenntartotta az elkésettségre vonatkozó jogerős ítéleti következtetést - az eltérő tényállásra tekintettel a felülvizsgálati kérelem alap nélkül hivatkozott, mivel abban az ügyben csak az adott munkavállaló munkaköréhez kapcsolódó adminisztratív jellegű mulasztásai képezték a munkáltatói vizsgálódások tárgyát.

A kifejtettek alapján a Legfelsőbb Bíróság ítéletével a másodfokú bíróság ítéletét részítéletnek tekintette, a másodlagos kereseti kérelemnek a munkaügyi bíróság általi elbírálására vonatkozó rendelkezését nem érintette, ezt meghaladóan hatályában fenntartotta [Pp. 275. § (3) bekezdés].

A felperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2008. március 12.

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