

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.077/2016/4.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
Dr. Peti Éva ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Vaskó László ügyvéd

A per tárgya: azonnali hatályú felmondás jogellenessége

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.777/2015/8.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.844/2012/59.

Rendelkező rész

A Kúria a Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.777/2015/8. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 238.800 (kettőszázharmincnyolcezer-nyolcszáz) forint

felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes munkaviszonyát az alperes 2012. október 11-én kelt azonnali hatályú felmondásával szüntette meg.
- [2] Ennek indokolása szerint „2012. szeptember 26-án tudomásomra jutott, hogy Ön 2012. augusztus 27-én forgalmi szolgálattevőként dolgozott F. autóbusz forgalmi irodájában. Önnek vezénylés szerint 12:00 órára kellett volna szolgálatra jelentkezni. A meghallgatási jegyzőkönyvekből kiderült, hogy Ön a vezénylésnek megfelelően kb. 12:00 órakor jelentkezett szolgálatra. A munkakör átadás-átvétele azonban ettől eltérően kb. 12:10 órakor T.L. állomásvezető irodájában történt, ahol jelen volt T.L. állomásvezető, F.I. rendelkező forgalmi szolgálattevő, E.K. vezénylő, és Ön. A munkakör átadás-átvétele kb. 12:30 órakor történt meg. A rendelkezésemre álló dokumentumok szerint a forgalmi helyzet rendezett volt egy félpályás útzártól eltekintve. A kellő számú és üzemképességű autóbusz rendelkezésre állt. Olyan jellegű forgalmi zavar, ami többlet tartalék elrendelését tette volna szükségessé, nem volt. Ön a szolgálati teendők átadás-átvétele megtörténte után közvetlen munkahelyét elfoglalta. Majd az Ön jegyzőkönyvi meghallgatása szerint telefonon felhívta H.Z. autóbusz-gépkocsivezetőt, hogy hol van. H.Z. az Ön állítása szerint azt felelte, hogy az ABC-ben van, mire Ön azt válaszolta, hogy nem mehetsz el a pályaudvarról, mert nincs autóbusz, „tartalék lesz”. Ön a jegyzőkönyvi meghallgatás szerint H.Z. menetlevelét másnap igazolta le, amikor behozta Önhöz. Arra a kérdésre, hogy miért igazolta le a menetlevelet úgy, hogy a gépkocsivezető 11:30 órától lát el forgalmi szolgálatot, egyértelmű választ nem tudott adni, utalást tett arra, hogy a gépkocsivezető azt állította, hogy el sem ment a pályaudvarról. Arra a válasza, hogy szakmailag mi tette indokolttá H.Z. autóbusz-gépkocsivezető forgalmi tartalék szolgálatának elrendelését, szintén nem tudott egyértelmű, elfogadható választ adni. Általánosságban mondta el, hogy bármelyik pillanatban feloldhatták volna az útzárat, és bármelyik pillanatban F.-M. viszonylatban autóbuszt kellett volna küldeni. Arra a kérdésre, hogy konkrétan melyik járatra nem állt rendelkezésre autóbusz, nem tudott elfogadható választ adni. Jelen üggyel összefüggésben munkaköri leírása, valamint a szolgálati rendelet, illetve a munkahelyi vezető által megtartott oktatások, utasítások, továbbá az általános írott és íratlan szakmai szabályok tartalmazzák az Önnek kötelezően előírt munkaköri feladatait. Önnek kötelessége lett volna a forgalmi helyzet reális figyelembe vételével a rendelkezésre állási idő kivételének maximális biztosítása, az elvégzett teljesítmények pontos

igazolása, a menetlevelek eseményszerű vezetésének ellenőrzése. Az Ön fentiek szerinti intézkedését, miszerint H.Z.-nak a fenti időpontban tartalék szolgálatot rendelt el, szakmailag semmilyen körülmény nem alapozta meg, mert a kellő számú autóbusz minden kétséget kizáróan a rendelkezésre állt, így ezen intézkedésével munkaköri kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal megszegte.

Ez a kötelezettségszegése lényeges kötelezettségszegés, mivel a Sz.V. Zrt-nek jogos és lényeges gazdasági érdeke a megfelelő munkaerő hatékonyság biztosítása, így adott esetben jogos gazdasági érdeke volt, hogy az érintett autóbuszvezető rendelkezésre állási idejét töltse, ne forgalmi tartalék szolgálatot lásson el. Az Ön intézkedéseiből következően a Sz.V. Zrt-t anyagi kár is érte, mert az autóbuszvezető munkaidő alapja növekedett, illetve a rendelkezésre állási időre járó bér helyett forgalmi tartalék végzésére járó bér került megalapozatlanul számfejtésre.

A Sz.V. Zártkörűen Működő Részvénytársaságnál megkötött Kollektív Szerződés rendelkezései tartalmazzák, hogy:

A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetve a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást tanúsít különösen a munkavállaló, ha: „a munkaidő elszámoláshoz a munkalapra, vagy más, a bérelszámoláshoz felhasználandó adathordozóra a valóságtól bizonyítottan eltérő adatot rögzít, vagy rögzíttet, kivéve azon munkavállalót, aki ezen szabálytalanságra utasítást adó figyelmét bizonyítottan írásban felhívta. Az a felettes munkavállaló, aki az előző bekezdésben foglaltakról tudomással bír és a szabálytalanság megszüntetésére vonatkozó azonnali intézkedést nem hoz, illetve amennyiben hatáskörét meghaladja, azonnali intézkedést nem kezdeményez”.

Önnek mint munkahelyi vezetőnek meg kellett volna tagadnia a valótlan tartalmú menetlevél - mint bérelszámoláshoz felhasználandó adathordozó - igazolását, ugyanis az azon feltüntetett időadatok minden kétséget kizáróan nem feleltek meg a valóságnak, mivel H.Z. állítása szerint sem tartózkodott a munkahelyén, illetve Ön a tartalék szolgálatot kb. 12:30 órakor rendelte el.

Ezzel szemben Ön az ügybeli valótlan tartalmú menetlevelet leigazolta, ami a fentiekre figyelemmel önmagában is olyan súlyú kötelezettségszegés, mely figyelemmel a KSZ fenti rendelkezésére is indokolttá teszi Önnel szemben az azonnali hatályú felmondás alkalmazását.

A jelen irat szerinti döntésem meghozatalakor figyelembe vettem, hogy Önnel szemben munkaköri kötelezettségének megszegése miatt már a 2010-es évben két esetben szankciót kellett alkalmaznom, egyrészt írásbeli figyelmeztetés, másrészt egyéb jogkövetkezmény formájában. Fentiekre tekintettel mint az Ön munkáltatói jogkör-gyakorlója, az Ön munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntetem.

A fenti munkaköri kötelezettségszegéssel arányban állónak, illetve indokoltnak tartom az azonnali hatályú felmondás alkalmazását."

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [3] A felperes a többször módosított keresetében a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását, és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörbe történő visszahelyezésével. Egyebek mellett arra hivatkozott, hogy munkavállalói képviselő volt, így védelem illeti meg.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte, álláspontja szerint intézkedése megfelelt a jogszabályi előírásoknak.

Az első- és másodfokú ítélet

- [5] A Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.844/2012/59. számú ítéletével az azonnali hatályú felmondás jogellenességéről döntött és a felperes munkaviszonyát helyreállította. Kötelezte az alperest bruttó 4.014.263 forint és ezen összeg kamatainak megfizetésére perköltség viselés mellett. Kötelezte az alperest illeték fizetésére is.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 64. §-ának (1) és (2) bekezdésében rögzítettekre. Kifejtette, hogy a felperes terhére nem róható, hogy 12:00 óra helyett 12:10 órakor kezdődött, és 12:30 óráig tartott a munkakör átadás-átvétele. Az azonnali hatályú felmondás sem hivatkozott arra, hogy ez a hosszabb időt igénybe vevő szolgálatba állás a felperes terhére róható lett volna.
- [7] T.L. állomásvezető, F.I. rendelkező forgalmi szolgálattevő valamint E.K. vezénylő tanúk vallomásából megállapítható volt, hogy a perbeli napon egy baleset miatt késtek a buszok. T.L. állomásvezető álláspontja szerint ezen a napon a déli órákra egy félpályás útzártól eltekintve a forgalmi helyzet rendezett volt. Olyan jellegű forgalmi zavar, ami a többlet tartalék elrendelését tette volna szükségessé, nem volt. A becsatolt iratokból a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a késések akkor még fennálltak, amikor a felperes a szolgálatát átvette. Nem volt vitás a felek között, hogy a felperes szolgálati beosztásánál fogva a tartalék szolgálatot elrendelhetette.
- [8] A bíróság a becsatolt munkaköri leírások, valamint a kimutatások alapján megállapította, hogy 2012. augusztus 27-én a késések és a félpályás útzár miatt a felperes nem indokolatlanul rendelte el H.Z. tartalék szolgálatát. Intézkedése ugyan utólag vitatható, de a kimutatásokból az derült ki, hogy nem lehetett annak meghozatala időpontjában megítélni a késések időtartamát, azt, hogy az útzár okoz-e további problémákat, esetleg késéseket.
- [9] A bíróság tanúként hallgatta meg H.Z. gépkocsivezetőt, aki állította, hogy nem a felperes utasítására, hanem saját magától írta a menetlevélre, hogy 11 óra 30 perctől 14 óráig tartalékállományban volt. A tanú vette fel a többletbért, vele szemben is alkalmazott a munkáltató intézkedést akkor is, hogyha az

nem az azonnali hatályú jogviszony megszüntetés volt.

- [10] A bíróság kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondás azon oka és indoka, miszerint a felperes részben valótlan tartalmú menetlevelet igazolt le akkor, amikor a H.Z. által kiállított okmányon 11 óra 30 perctől igazolta le a tartalék szolgálatot 12 óra 30 perc helyett valós, de nem okszerű tekintettel arra, hogy a menetlevelet kiállító autóbusz-gépkocsivezetővel szemben nem alkalmaztak azonnali hatályú felmondást, valamint a vezénylővel szemben sem, aki pedig észlelte, hogy a menetlevél valamilyen hibában szenved.
- [11] Az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtette, hogy az Mt. 7. §-ának (1) bekezdése szerint tilos a joggal visszaélés, az alperes pedig nem következetesen alkalmazta valamennyi érintett személy vonatkozásában a szankciókat.
- [12] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 82. § (1) bekezdésében rögzítettekre, és kifejtette, hogy annak d) pontja szerint a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt. Ezen túlmenően utalt a 2014. március 15-étől hatályos Mt. 83. §-ának (1) bekezdésére is.
- [13] Az elsőfokú bíróság hivatkozott az Mt. 235. §-ának (1) bekezdésére, amely szerint a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére a munkáltató döntéseiben való részvételre e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni. A (2) bekezdés szerint a munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.
- [14] A jogszabály nem tesz különbséget a munkavállalói képviselők között abban a vonatkozásban, hogy milyen szinten képviselők, ezért a felperes munkaviszonyát a bíróság az alperesnél helyreállította, mivel azt az alperes jogellenesen szüntette meg.
- [15] Az elsőfokú bíróság szerint az Mt. 42. § (2) bekezdése, és 51. § (1) bekezdése alapján a felperes részére meg kell téríteni az elmarad munkabérét, illetve azt távolléti díjjal kell elszámolni.
- [16] Az alperes fellebbezése és a felperes „csatlakozó fellebbezése” alapján eljáró Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.777/2015/8. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, az alperes által a felperes részére fizetendő összeget 5.755.581 forintra és annak kamatára felemelte. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest másodfokú perköltség és fellebbezési eljárási illeték fizetésére.
- [17] A másodfokú bíróság ítéletében utalt az 1952. évi III. törvény (továbbiakban Pp.) 3. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra. Kifejtette, hogy nem volt akadálya annak, hogy az eljárásban a határidőben benyújtott kereseti kérelem kiterjesztéseként a munkaviszony helyreállítását is kérje a felperes az Mt. 83. §-a alapján.
- [18] A törvényszék az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást ítélkezése alapjául elfogadta, és helyesnek találta az elsőfokú bíróság által felhívott jogszabályok körét valamint a levont

jogkövetkeztetést.

- [19] A törvényszék osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját az azonnali hatályú felmondásban elsőként megjelölt felmondási ok valós volta, és annak okszerűtlensége tekintetében. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a tanúk vallomását a felperes és az alperesi képviselő által hivatkozott tanúnyilatkozatok egybevetésével, és a becsatolt okiratokat is. Az elsőfokú bíróság jogszabálysértés nélkül vizsgálta a felperes munkakörét, beosztását és szakértelmét, ennek körében helyesen állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás elsőként megjelölt oka és indoka nem valós és nem okszerű.
- [20] Önmagában az a tény, hogy a felperes egy órát tévesen igazolt le az általa ellenőrzött menetlevélen nem alapozza meg a legsúlyosabb, a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntető felmondást, mint jogkövetkezményt. A kötelezettségszegés súlya nem áll arányban a részére kiadott munkáltatói intézkedéssel.
- [21] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján az azonnali hatályú felmondás három feltétel együttes meglétét írja elő. Jelen esetben a lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal, de nem jelentős mértékben történő megsértése a munkáltató intézkedését nem alapozza meg.
- [22] A jogvita elbírálása során a bíróságnak kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről rendelkező okiratban foglalt indokok értékelése volt a feladata, vagyis azt kellett megállapítani, hogy a felperes kötelezettsége jelentős mértékűnek tekinthető-e. Az, hogy az alperes kollektív szerződése azonnali hatályú felmondási okként szabályozza a felperes által elkövetett kötelezettségszegést, nem mentesíti az alperest annak vizsgálata alól, hogy a felperes kötelezettsége olyan mértékű-e, amellyel arányban áll a jogviszonya azonnali hatályú megszüntetését eredményező felmondás.
- [23] A felperes 2014. június 2-án kelt beadványának 3. oldal 8. bekezdésében, 4. oldal 13. bekezdésében, és a felperesi képviselő 2014. december 12-én tartott tárgyalási jegyzőkönyv 3. oldal 9. bekezdésében foglaltak tartalmukban megfelelnek az Mt. 7. §-ába ütköző előírásoknak.
- [24] Az alperes által hivatkozott anyagi kár a megfelelő gyakorlat betartása mellett megelőzhető lett volna.
- [25] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére a felperesi képviselő módosított kereseti kérelmében már nem hivatkozott, így az alperes fellebbezési kérelme e körben nem megalapozott. Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásából megállapítható, hogy a munkaviszony helyreállításáról a bíróság az Mt. 83. § (1) bekezdés d) pontja alapján határozott.
- [26] Az azonnali hatályú felmondás kiadásakor értékelt két korábbi kötelezettségszegés (figyelmeztetés, egyéb jogkövetkezmény) a kiszabott jogkövetkezményekre figyelemmel nem lehetett olyan súlyú, amely a legsúlyosabb jogkövetkezmény alkalmazását indokoltá tette volna.
- [27] Helyesen hivatkozott az alperesi képviselő a fellebbezésében arra,

hogy az Mt. 83. § (2), (3), (4) bekezdése 2014. március 15-étől hatályos, de az azonnali hatályú felmondás meghozatalakor hatályos Mt. rendelkezések és a kialakult bírói gyakorlat alapján nem jogszabálysértő az elsőfokú bíróság rendelkezése az elmaradt jövedelem vonatkozásában.

- [28] Az elmaradt jövedelemnél figyelembe vehető kárenyhítési kötelezettségének a felperes a törvényszék álláspontja szerint eleget tett, igazolta, hogy munkanélküli ellátásban és TÁMOP-os keresetpótló támogatásban részesült. Azt az alperes sem állította, hogy módja és lehetősége lett volna a felperesnek képzettségének, végzettségének megfelelő munkakörben elhelyezkedni. Ennek hiányában pedig e körben nem állapítható meg a felperesi mulasztás.
- [29] Az elsőfokú bíróság nem sértette meg a Pp. 206. § (1) bekezdésében, és a Pp. 221. § (1) bekezdésében, valamint a 215. §-ában foglaltakat.
- [30] A felperes „csatlakozó fellebbezése” alapos az elmaradt jövedelmének az ítélet jogerőre emelkedése időpontjáig történő megállapítása iránt. A felperesi képviselő a másodfokú eljárásban kérelme összegszerűségét pontosította az elsőfokú ítélet meghozatalát követő időszakra, amely bruttó 1.741.318 forintban határozható meg. Miután ezt az alperes nem vitatta, ítélezése alapjául a törvényszék elfogadta.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [31] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a munkaviszony helyreállítása tekintetében a per részleges megszüntetését kérte a kereset elutasítása mellett. Másodlagosan a munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogellenessége esetén a másodfokú bíróság ítéletének az elmaradt munkabér fizetésre kötelező részében való hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását kérte. Harmadlagos felülvizsgálati kérelme az elmaradt jövedelemben marasztaló részben való hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatására irányult olyan módon, hogy az alperes elmaradt munkabérben történő marasztalása 12 havi távolléti díj összegében, összesen bruttó 2.387.472 forintban és annak kamatában kerüljön megállapításra.
- [32] A felülvizsgálati kérelem elsődlegesen utalt az Mt. 285. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra, amely szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. A 287. § (1) bekezdése értelmében a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése iránt. Igény lehet a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkaviszony helyreállítása. Az Mt. 83. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony helyreállítása

iránti igényt a bíróság csak a munkavállaló kifejezett kérelmére teljesíti. A fenti önálló igényt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül lehet érvényesíteni az erre irányuló keresetlevél előterjesztésével.

- [33] A 2013. november 29-én kelt, a munkaügyi bírósághoz 2013. december 3-án érkezett keresetmódosítás tartalmazza a felperes azon igényét, hogy a bíróság „korábbi munkakörébe helyezze vissza”, vagyis a munkaviszonyát állítsa helyre. Mindennek megfelelően az Mt. 287. § (1) bekezdése szerint a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon túl került előterjesztésre a visszahelyezés iránti igény, és a felperes e körben igazolási kérelmet sem terjesztett elő.
- [34] A felülvizsgálati kérelem utalt a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontjára, 157. §-ára, 130. § (1) bekezdésére, valamint a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 3. pontjára. Amennyiben a munkáltató jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, az annak helyreállítása iránti igény 30 napos elévülési időn belül érvényesíthető különös tekintettel arra, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben előírt esetekben a munkaviszony helyreállítása iránti igény 30 napon belül már esedékessé vált. Az ítélet azon része, amely a permegszüntetési kérelmet megalapozatlannak tartotta, az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjába, illetve a Pp. 130. § (1) bekezdés h) pontjába, 157. § rendelkezéseibe ütközően törvénysértő.
- [35] A felperesi képviselő elismerte, hogy az „eseményszerűtlenül” vezetett menetlevél igazolásával, mint kötelezettségszegéssel arányban áll az azonnali hatályú munkáltatói felmondás, azonban azt azért tartotta okszerűtlennek, mivel másik három munkavállaló tekintetében a munkáltató nem alkalmazott azonnali hatályú felmondást.
- [36] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 7. § (1) bekezdésére rögzítve, hogy a munkáltató eltérő gyakorlatot folytatott az érintett dolgozók vonatkozásában. E tekintetben azonban a bíróság nem tett eleget az ítélet indokolási kötelezettségének, ezáltal sérült a Pp. 221. §-ának (1) bekezdése.
- [37] A Pp. 215. §-a szerint a döntés nem terjedhet túl a kereseti kérelmen, illetőleg az ellenkérelmen. A bíróság a felperesen kívüli személyek munkajogi felelőssége kérdésében ítéletében - ide vonatkozó kereset hiányában - nem hozhatott ítéleti döntést. A felperesen kívüli személyek felelőssége megállapítása hiányában az ítéletben tett azon bírósági hivatkozás, hogy miért nem alkalmazott a munkáltató azonnali hatályú felmondást Hadi Zoltán autóbusz-gépkocsivezetővel szemben, és miért nem foganatosított semmilyen szankciót a vezénylővel szemben, illetve azon ítéleti megállapítás, hogy a munkáltató eltérő gyakorlatot folytatott, teljes mértékben jogellenes, megalapozatlan és okszerűtlen.
- [38] A bírói gyakorlat szerint a kötelezettségszegést elkövető

munkavállalóval szemben alkalmazott jogkövetkezmény kiválasztása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik (BH2008.76.).

- [39] Az elsőfokú bíróság mérlegelési jogkörben a bizonyítékokat értékelte, és arra a következtetésre jutott, hogy az „eseményszerűtlen” menetlevél leigazolásával megvalósított felperesi kötelezettségszegéssel arányban áll az azonnali hatályú felmondás.
- [40] Az elsőfokú bíróság mérlegelési jogkörben hozott azon álláspontját, mely szerint a részben valótlan tartalmú menetlevél igazolása mint felmondási ok valós, a kötelezettségszegéssel arányban áll az azonnali hatályú munkáltatói felmondás, de okszerűtlen azért, mert az autóbuszvezetővel szemben nem alkalmaztak azonnali hatályú felmondást. A törvényszék vizsgálta és meg nem indokoltan arra az álláspontra helyezkedett, hogy a felperes által megvalósított fenti kötelezettségszegés olyan csekély mértékű, amely nem áll arányban az azonnali hatályú felmondás alkalmazásával.
- [41] A törvényszék ítéletében még utalásszerűen sem fejtette ki, hogy hány autóbuszvezetőnél hány óra valótlan teljesítmény igazolása alapozná meg a munkáltató döntését.
- [42] A törvényszék figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a menetlevél az autóbuszvezető által vezetendő olyan alapvető dokumentum, amelyet eseményszerűen kell vezetni „percre pontosan”.
- [43] A felperes mint rendelkező forgalmi szolgálattevő munkaköri leírásából megállapíthatóan egyedül volt jogosult és kötelezett szolgálati ideje alatt H.Z. autóbuszvezető menetlevele ellenőrzésére, illetve a teljesítmény igazolására. Lényeges tartalma, a munkakört betöltő jogosultsága és kötelezettségei összessége alapján állapítható meg a bizalmi jellege a munkakörnek, a felperes pedig ilyen tevékenységet látott el.
- [44] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 13. §-ára, amely szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a kollektív szerződés. Nem róható fel a munkáltatónak és nem csökkenti a felperes kötelezettségszegésének súlyát, ha esetleg a vezénylő észleli, hogy valami nincs rendben a menetlevéllel, de nem adja vissza kijavításra a vezénylőnek, mert nem volt munkaköri kötelezettsége, illetve hatásköre vizsgálni, hogy a rendelkező forgalmi szolgálattevő által igazolt menetlevélen a igazolt teljesítmény valós adatokat rögzít-e.
- [45] Az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, valamint a kollektív szerződés. Amennyiben a bíróság a munkavállaló által indított munkaügyi jogvitában semmibe veheti a kollektív szerződés rendelkezéseit, fokozódik a jogbizonytalanság, ez esetben nincs értelme szabályozni a kollektív szerződésben az azonnali hatályú felmondás alapjaként szolgáló tényállást, felmondási okokat.
- [46] Az Mt. 8. § (1) bekezdése szerint a felperes mint munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Az

ide vonatkozó bírói gyakorlat szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettségsgzés (EBH2004.1056.).

- [47] Az alperes már a fellebbezésében is törvénysértőnek tartotta az elsőfokú bíróság ítéletének azon részét, amely szerint a munkaügyi bíróság az elmaradt munkabér iránti igényt a 2014. március 15-étől hatályos Mt. 83. § (3) bekezdése alapján bírálta el, és marasztalta az alperest elmaradt munkabér megfizetésére.
- [48] Törvénysértő, a Pp. 221. § (1) bekezdésébe ütköző a törvényszék ítélete abban a tekintetben is, hogy az ítélet az elmaradt munkabér igénnyel kapcsolatos fellebbezés tekintetében nem tartalmaz jogszabályi hivatkozást. Az Mt. 83. §-ával kapcsolatosan előterjesztett fellebbezést a másodfokú bíróság nem bírálta el teljes körűen.
- [49] A munkáltatói intézkedés meghozatala, illetve a munkavállalóval történő közlése időpontjában az Mt. 83. §-a létezett, vagyis az ügyben alkalmazandó, akkor hatályos jogszabálynak nem volt 83. § (2), (3) (4) bekezdése. Az azonnali hatályú felmondás meghozatalakor kizárólag az Mt. 82. § (1) - (2) bekezdése alapján lehetne a munkáltatót marasztalni.
- [50] A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 15. §-ának (1) és (2) bekezdésére hivatkozással a felülvizsgálati kérelem kifejtette, hogy a jogalkotásról szóló jogszabályi rendelkezések alapján egyértelműen megállapítható, miszerint a munkáltató által alkalmazott azonnali hatályú felmondás, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tekintetében az Mt-nek az azonnali hatályú felmondás meghozatala, illetve közlése időpontjában hatályos jogszabályt kell alkalmazni, mivel jogszabály eltérően nem rendelkezik.
- [51] Az ügyben irányadó Mt. 82. § (2) bekezdésében körülírt azon rendelkezést, illetve korlátozást - mely szerint az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét - a felperes tekintetében is alkalmazni kell.
- [52] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 167. §-ának (1) és (2) bekezdésére, 177. §-ában foglaltakra, valamint a Ptk. 6:518. - 534. § rendelkezéseire, illetve a Ptk. 6:521. §-ában, és a 6:525. §-ában szabályozottakra. A felperest kárenyhítési kötelezettség terhelte, de meg sem kísérelt elhelyezkedni, illetve meg sem próbálta, hogy bármilyen jogviszonyból jövedelme keletkezzen. A felperes maga sem hivatkozott arra, hogy eleget tett volna a kárenyhítési kötelezettségének, és legalább megpróbálta volna elmaradt jövedelme címén a kárát csökkenteni. Nyilvánvalóan azért nem tett eleget ezen kötelezettségének mivel úgy tekintette, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt automatikusan jár az elmaradt munkabér azon része, amely máshonnan nem térült meg. A felperesnek bizonyítania kellett volna, hogy a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett, e tekintetben a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezett. Ennek azonban nem tett eleget, ezt pedig a

hátrányára kell értékelni.

- [53] A törvényszék ítélete 15. oldal utolsó bekezdése azt rögzíti, hogy az alperes nem vitatta a felperes csatlakozó fellebbezésében érvényesített elmaradt jövedelmet összegszerűségében. Ezzel szemben a 2015. szeptember 10-én kelt felperesi csatlakozó fellebbezéssel kapcsolatban előadott alperesi irat 4. oldal alulról 3. bekezdése azt tartalmazza, hogy „továbbra is vitatjuk az elmaradt munkabér-igény jogalapján kívül az összegszerűséget is”.
- [54] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [55] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [56] A Pp. 272. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős határozatot a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül. Erre tekintettel csak a felülvizsgálati kérelemben konkrétan a megjelölt megsértett jogszabályhelyet, és a hivatkozott tartalmilag körülírt jogszabálysértést is tartalmazó jogi érvelést vehette figyelembe [1/2016. (II.15.) PK vélemény].
- [57] Az alperes elsődlegesen eljárásjogi szabálysértésre hivatkozott az Mt. 287. § (1) bekezdés d) pontjának megsértését állítva. Eszerint a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül lehet előterjeszteni a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése iránt. Az alperes maga sem vitatta, hogy a felperes a keresetlevelét 30 napon belül benyújtotta a jogviszony megszüntetéssel összefüggésben, csupán azt sérelmezte az eljárás során, hogy a felperesnek nem volt jogszabályi lehetősége a keresetmódosításra, amely a jogviszony helyreállítására vonatkozott az üzemi tanácsi tagságára figyelemmel.
- [58] Az alperes által hivatkozott jogszabály [Mt. 287. § (1) bekezdés b) pont], a 30 napos keresetindítási határidőt rögzíti, azt azonban nem zárja ki, hogy a keresettel élő fél az eljárás során azt módosítsa. Az alperes által is hivatkozott 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 3. pontja egyértelműen azt tartalmazza, hogy a keresetlevelet a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos valamely igény érvényesítése iránt az erre vonatkozó jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása érvénytelenségének megállapításától számított 30 napon belül kell előterjeszteni. Ezen kívül nem zárható ki azonban a jogellenességhez kapcsolódó, keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belüli előterjesztése. 30 napon belül az esedékessé vált igény érvényesíthető. A törvény tartalmi, és az Alaptörvény 28. cikke helyes értelmezésből nem következik, hogy az igényérvényesítés, egyben valamennyi jogcím e határidőn belüli

megjelölését jelenti. Mindebből következően a felperes határidőben nyújtotta be a keresetlevelét, és nem volt elzárva (a jogellenesség jogkövetkezményei tekintetében) a keresetmódosítás lehetőségétől, vagyis az eljárás során kérhette a visszahelyezését, amelyet a bíróságok a jogszabályoknak megfelelően vizsgáltak.

- [59] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapított azonnali hatályú felmondáshoz a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékben történő megszegése szükséges. Az intézkedést megalapozó kötelezettségszegés bizonyítottságát követően annak súlyát kell vizsgálni. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapított azonnali hatályú felmondás három együttes feltétel meglétét írja elő. Ezért a lényeges kötelezettség szándékos, de nem jelentős mértékű megsértése az azonnali hatályú felmondást nem alapozza meg (Mfv.I.10.104/1998.).
- [60] A törvényszék a munkáltatói intézkedés jogszerűsége körében a rendelkezésre álló bizonyítékokat, különösen a tanúk vallomását a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően a bizonyítékok egybevetése alapján összességükben értékelte, és mérlegeléséről a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően indokolási kötelezettségének eleget téve számot adott. Megemlítette azokat a körülményeket, amelyeket a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak tekintett, és utalt azokra az okokra, amelyek miatt valamely tényt nem talált bizonyítottnak. Mérlegelése megfelelt a logika szabályainak és nem minősült iratellenesnek, vagy kirívóan okszerűtlennek. A felülvizsgálati eljárásban felülmérlegelésnek nem volt helye.
- [61] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondás megalapozottsága során a felperes terhére rótt magatartás volt vizsgálandó, az, hogy az esettel érintett többi munkavállalóval szemben milyen hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott a munkáltató, nem volt értékelhető. Az Mt. 7. §-ának megsértése nem állapítható meg, de a felperes a munkáltatói intézkedés jogellenességének kimondására irányuló keresetét nemcsak erre alapította, ezért az eljárás során általa hivatkozottak a felülvizsgálati eljárásban - a felülvizsgálati kérelem keretei között - vizsgálandók voltak.
- [62] A munkáltató a felperessel szemben bizalomvesztésre konkrét formában nem hivatkozott, így az a jelen eljárásban az azonnali hatályú felmondás meghozatalakor nem is volt értékelhető az alperes által állított gazdasági érdeksérelem tekintetében sem.
- [63] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében utalt arra, hogy a saját kollektív szerződése értelmében a felperes magatartása megalapozta az azonnali hatályú felmondást. Az ítélkezési gyakorlat szerint a kollektív szerződés az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló eseteket meghatározhatja, ez azonban csak példálózó jellegű lehet, a törvény rendelkezéseinek alkalmazását nem korlátozhatja (BH1995.682.). Ebből következően az Mt. szabályai alapján lehetett a felperes magatartását értékelni, és a jogsértés súlyát a

bíróságok helytállóan értékelték.

- [64] Az alperes helyesen hivatkozott arra a következetes bírói gyakorlatra, hogy a jogkövetkezmények kiválasztása a munkáltató döntésétől függ. Ez azonban szintén kizárólag a jogszabály rendelkezéseivel összhangban történhet, a munkáltató nem dönthet önkényesen az alkalmazott jogkövetkezményről. Jelen esetben az alperes az azonnali hatályú felmondás mellett döntött, az eljárás során pedig azt kellett bizonyítani, hogy a felperes által elkövetett kötelezettségszegés azzal arányban álló-e. Ennek azonban nem tudott eleget tenni, a bíróságok mérlegelési jogkörükben eljárva jogszabálysértés nélkül hozták meg döntésüket.
- [65] Az alperes alaptalanul sérelmezte az Mt. 83. §-ának alkalmazhatóságát is. Az elsőfokú bíróság ítéletében hivatkozott a 2014. március 15-e előtt hatályos, és jelen perben alkalmazandó Mt. 83. § d) pontjára, amely szerint a munkavállaló kérelmére - a 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményeken túlmenően - a bíróság a jogviszonyt helyreállítja, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűntetésekor munkavállalói képviselő volt. Az a körülmény, hogy a bíróság az ezt követően hatályba lépő törvényi szabályozást is idézte, nem lényeges eljárásjogi szabálysértés, és tartalmában ezt rögzíti a másodfokú bíróság ítélete is (15. oldal 3. bekezdés).
- [66] A fenti jogszabály alapján döntöttek a bíróságok a felperes visszahelyezéséről üzemi tanácsi tagságára figyelemmel. Helyreállítás esetében a munkaviszony a felek között nem szűnt meg, tehát a munkával nem töltött időt olyannak kell tekinteni, mintha a felek között az fennmaradt volna. Ebben az esetben nem érvényesül az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott, az elmaradt jövedelem tekintetében megszabott kártérítési limit. Ezen megszorító rendelkezés a munkaviszony helyreállítása esetén nem irányadó egyrészt az Mt. 83. §-ának nyelvtani értelméből következően, másrészt amiatt, mivel a munkaviszony fennállása alatt a munkáltatót munkabér fizetési kötelezettség terheli.
- [67] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul kifogásolta, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, és meg sem kísérelt elhelyezkedni annak érdekében, hogy bármilyen jogviszonyból jövedelme keletkezzen.
- [68] A Pp. 164. §-ának (1) bekezdése értelmében a per eldöntéséhez szükséges tényeket annak a félnek kell bizonyítani, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valóban fogadja el.
- [69] A kárenyhítési kötelezettség tekintetében a munkáltató volt a bizonyításra kötelezett fél (Mfv.II.10.183/2015.). A felperes - mint azt az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg - igazolta, hogy milyen összegű munkanélküli ellátásban és TÁMOP-os keresetpótló támogatásban részesült, így amennyiben az alperes annak összecszerűségét vitatta, vagy azt, hogy a munkavállaló nem tett eleget egyéb módon a kárenyhítési kötelezettségének, úgy az ezzel kapcsolatos tényállításokat neki állt érdekében bizonyítani. Az alperes ebben a körben azonban bizonyítási indítványt nem tett,

ennek elmulasztása jogkövetkezményei, valamint a bizonyítás sikertelensége a Pp. 3. §-ának (3) bekezdése értelmében a bizonyításra kötelezett felet terheli, vagyis az alperest.

- [70] Az alperes felülvizsgálati kérelme szerint a másodfokú bíróság ítélete (15. oldal utolsó bekezdés) iratellenesen tartalmazza, hogy nem vitatta a felperes csatlakozó fellebbezésében érvényesített jövedelem mértékét, mivel a 2015. szeptember 10-én kelt irat azt rögzíti, hogy „továbbra is vitatjuk az elmaradt munkabérigény jogalapján kívül az összecszerúséget is”. Ezen felülvizsgálati hivatkozás azonban egyrészt nem rögzíti a megsértett jogszabályhelyet, továbbá nem adja indokát, hogy az összecszerúségben megjelölt kártérítés miért nem felel meg a jogszabályoknak, illetve a rendelkezésre álló adatokból a másodfokú bíróság mennyiben jutott téves következtetésre. Ezen felülvizsgálati érvelés nem felel meg a Pp. 272. §-ának (2) bekezdésében foglaltaknak, ezért érdemben nem volt mód azt vizsgálni.
- [71] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A döntés elvi tartalma

- [72] *I. Keresetlevelet a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése iránt 30 napon belül kell előterjeszteni. Nem zárható ki azonban, hogy a jogellenességhez kapcsolódó, a keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belül előterjeszthető legyen, így a 30 napos határidőn túl is előterjeszthető volt a perben az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés iránti kérelem a felperes üzemi tanácsi tagságára figyelemmel [Mt. 287. § (1) bekezdés, 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény].*
- [73] *II. Munkaviszony helyreállítása esetén a munkával nem töltött időt olyannak kell tekinteni, mintha az fennmaradt volna. Ebben az esetben nem érvényesül az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott, az elmaradt jövedelem tekintetében megszabott kártérítési limit, a teljes időtartamra fennáll a munkáltató fizetési kötelezettsége.*

Záró rész

- [74] Az alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.
- [75] Az alperes felülvizsgálati eljárási illeték fizetésére köteles az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-a alapján.
- [76] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. október 26.

**Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, dr. Mészárosné dr. Szabó
Zsuzsanna s.k. előadó bíró, dr. Stark Marianna s.k. bíró**

A kiadmány hitelélül:

Nné

tisztviselő