

A Kúria Dr. Kármán Judit ügyvéd által képviselt felperesnek a Dr. Bálint György Rudolf ügyvéd és Dr. Perlaki Szabolcs ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Pest Megyei Munkaügyi Bíróságnál 5.M.274/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.070/2012/9. számú részítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. december 11. napján megtartott tárgyaláson meghozta az alábbi

részítéletet:

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.070/2012/9. számú részítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek tizenöt nap alatt 70.000 (hetvenezer) és 18.900 (tizennyolcezer-kilencszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Indokolás

A felperes keresetében az alperes által közölt rendes felmondás jogellenességének megállapítását és annak jogkövetkezményei alkalmazását, elmaradt munkabér és egyéb juttatás megfizetését kérte.

A Pest Megyei Munkaügyi Bíróság 5.M.274/2009/41. számú közbenső ítéletében megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a termelési vezető munkakörben foglalkoztatott felperes az alperes a. fióktelepén az üveg- és gumiüzem termelését irányította. Munkaviszonyát az alperes 2009. február 2-án rendes felmondással nem megfelelő munkavégzése és együttműködési kötelezettsége megsértésére, valamint vezetésre való alkalmatlanságára hivatkozással megszüntette.

A munkavégzési hiányosságok és együttműködési kötelezettség megsértése körében hivatkozott a felmondás a teljesítési, szállítási határidők elmulasztása, emiatt a vállalat autóipari beszállítóként való kedvezőtlen megítélésére; a mennyiségi és minőségi elvárások, az intézkedési és költségvetési tervben foglaltak nem teljesítésére; a minőségbiztosítástól kapott vevőreklamációkra történő késői, felszólításra való reagálásra; az intézkedési terv hiányos megvalósítására; a prioritási listán szereplő döntések elodázására; a műszakbeosztás munkajogi szabályokkal ellentétes elkészítésére; a munkabiztonsági, általános tisztasági szabályok megsértése; a dolgozók betanításának késedelmes megszervezésére. A vezetésre való képtelenség körében pedig arra, hogy a termelésben dolgozókkal való kommunikációja nem

volt megfelelő, a dolgozók véleményét, javaslatait nem hallgatta meg; területét erős fluktuáció jellemezte; több panasz érkezett a dolgozókkal történő bánásmódjára, a velük szembeni felesleges nyomásgyakorlásra (béren kívüli juttatások utólagos visszavonása). A bizalomvesztés miatt az alperes az eredeti munkakörében nem kívánta a felperest továbbfoglalkoztatni.

Az elsőfokú bíróság a felmondás indokai első okcsoportjáról azt állapította meg, hogy nem felelnek meg a világosság követelményének, továbbá az alperesnek nem sikerült bizonyítania, hogy a késedelmes teljesítések a felperes termelésvezetői működésével állnának összefüggésben.

A másik okcsoportot illetően a becsatolt iratok és a tanúvallomások alapján az indokokat nem találta valósnak, illetve a felperes magatartására visszavezethetőnek (például az erős fluktuáció, dolgozók elégedetlensége).

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.070/2012/9. számú részítéletével az elsőfokú bíróság közbenső ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást kiegészítette a felek egyező előadása szerint azzal, hogy a felperes munkaköri feladata volt a termelés megtervezése, hatékonyságának fenntartása, növelése, a termékek legyártása, a beosztott munkavállalók munkájának koordinálása, ellenőrzése, a logisztika által rendelkezésre bocsátott szállítási mennyiségekre vonatkozóan a gép- és a munkaerő-kapacitás tervezése. Munkája során a logisztikai, a minőségbiztosítási, a karbantartási és a fejlesztési osztályokkal szorosan együttműködve kellett a feladatait ellátnia.

A perbeli időszakban a szállítási határidőket a felperes területén nem tudták tartani. A sorozatos késedelmek miatt 2007. és 2008. évben jelentős összegű szállítási többletköltségek merültek fel, magas volt a selejtes termékek aránya, folyamatosak az ügyfél reklamációk, nőtt a társaságnak a hibás teljesítésből eredő többletköltsége, és az alperes megrendelési állománya veszélybe került. A felperes a logisztikai és minőségbiztosítási osztálytól érkező, a lemaradások felszámolására vonatkozó kérdésekre nem válaszolt. Az A. gyár 2008-ban az alperesi társaságot „leminősítette”, ami miatt 2008. februárban krízis-megbeszélésre került sor.

Az alperes ügyvezetője 2008. június 12-én felajánlotta a felperesnek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amely ajánlatot a felperes nem fogadott el, ugyanezen naptól keresőképtelen állományba került.

Az így kiegészített tényállás alapján a másodfokú bíróság a rendes felmondás jogszerűsége vonatkozásában eltérő álláspontra helyezkedett.

Hivatkozása szerint a felmondás indokolása megfelelt a világosság követelményének, az alperes az indokokat a perben részletezhette,

bizonyíthatta.

Eleget tett bizonyítási kötelezettségének a teljesítési, szállítási határidők elmulasztása, az ezzel összefüggő beszállítói bonitás csökkenése, a mennyiségi és minőségi elvárások nem teljesülése, a vevőreklamációkkal kapcsolatos reagálás hiánya és a felperesnek a munkavállalóktól elzárkózó magatartása vonatkozásában.

Mindezt a meghallgatott tanúk vallomása, a társosztály-vezetőkkel folytatott levelezés, e-mailváltás, a becsatolt minőségi kifogások igazolják. Alátámasztják továbbá a felperesnek a vezetőtársakkal szembeni együttműködési készsége hiányát is, mert a felperes a neki küldött felhívásokra egyáltalán nem vagy érdemben nem, illetve jelentős késésekkel válaszolt.

Cs.R. pénzügyi vezető, C.J. HR-es és H.T.I. bérszámfejtő tanúvallomása alapján megállapítható volt, hogy a munkatársak véleményét nem hallgatta meg, tőlük általánosan elzárkózott.

A másodfokú bíróság nem fogadta el a felperes védekezését, miszerint a rendes felmondásban hivatkozott problémák a szükséges információk, a megfelelő anyagok, termelőeszközök és munkaerő hiányára vezethetők vissza. A munka megfelelő megszervezése a termelés területén ugyanis a felperesnek mint vezetőnek a feladata volt, ebbe a felmerülő problémák megoldása is beletartozott. Ugyanakkor az ügyvezető vallomásából megállapítható volt, hogy többször kellett beavatkoznia a termelési zavarok, problémák elhárítása érdekében.

A másodfokú bíróság következtetése szerint a felperes a munkáját nem az Mt. 103. § (1) bekezdés b) pontja szerint végezte, tevékenységében időszakonként visszatérően hiányosságok mutatkoztak, ebből következően okszerűen alakulhatott a munkáltatóban bizalomvesztés, amely a munkaviszony megszüntetés jogszerű indokát képezte.

Álláspontja szerint a rendes felmondás jogszerűségét támasztja alá az is, hogy a kinevezett új termelési vezetőnél a késedelmes szállítások megszűntek.

A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős részítélet hatályon kívül helyezésével a keresetének megfelelő határozat meghozatalát kérte a felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei tárgyában.

Hivatkozása szerint az alperes a felmondási indokok valóságát és okszerűségét nem bizonyította. A heti rendszerességgel tartott vezetői értekezleten a problémákat megtárgyalták. Itt a felperessel szemben figyelmeztetést vagy más szankciót nem helyeztek kilátásba. Az ügyvezető a teljesítési határidők elmulasztása és a selejtek magas száma vonatkozásában úgy nyilatkozott, miszerint: „2007. közepétől több, egymást lépcsőzetesen követő új projekt volt... Az új termékek gyártásánál mindig adódnak rendkívüli helyzetek. A személyzetnek is be kell tanulnia, a termelési és technikai optimalizációt is végre kell hajtani ... előfordulhatnak szerszám-beállítási problémák ... az első évben mindig magasabb a selejtgyártás.” (jegyzőkönyv 8. oldal, 11. oldal).

Az alperes tehát maga indokolta meg, hogy 2007. szeptember - 2008. június között mi volt a gyártási késedelmek oka. Ennek 2008. második felében történő megszűnését nem az új termelési vezető alkalmazása, hanem egyrészt az új termékek bevezetésével kapcsolatos fenti problémák szükségképpen megszűnése, másrészt a megrendelések csökkenése indokolja.

Hozzájárult a termelési késedelemhez a P.M.É. logisztikai vezető tanúvallomásában is hivatkozott csomagolóhiány és üveg alapanyag hiány is (jegyzőkönyv 3-5. oldal). Nincs ténszerűen feltárt indoka annak, hogy a korábban kifogástalanul dolgozó felperes munkája hirtelen mitől változott meg, és nem bizonyított, hogy alperes romló eredményei kizárólag a felperes magatartásával hozhatók összefüggésbe (Mfv.I.10.029/2010/4. számú eseti döntés).

Megalapozatlanul hivatkozott a felmondás arra, hogy a felperes elmulasztotta a munkavállalók betanítását. C.J. HR vezető tanúvallomásában egyértelműen nyilatkozott arról, hogy az általános betanítást a HR végezte, az adott munkafeladatokra pedig a műszak- vagy csoportvezetők tanították be a dolgozókat. A fluktuáció sem írható a felperes terhére, mert a kiválasztást a HR végezte. Egyetlen munkavállalót sem jelölt meg a munkáltató, aki a felperes magatartása miatt szüntette meg a munkaviszonyát. A dolgozók általános elégedetlenségére történő felmondási indok tanú vagy okirati bizonyíték hiányában nem valós.

A felperes hivatkozása szerint a bizalomvesztés esetén legalább egyszer írásban jeleznie kellett volna a háromnegyed éves kifogásolt időszak során a hiányosságokat a munkáltatójának. Ehhez képest munkavégzésének minősítéseként bónuszt kapott. Hivatkozása szerint a munkáltató intézkedése diszkriminatív is volt, mert vezetőként csak az ő munkaviszonyát szüntették meg.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős részítélet hatályában történő fenntartását kérte.

Hivatkozása szerint nincs jogszabályi előírás arra, hogy a munkaviszony megszűnését megelőzően írásbeli figyelmeztetéssel kellett volna élnie. Nem korlátozzák a rendes felmondás jogát a felperesnek juttatott kifizetések sem.

A felperes a diszkriminációra a felülvizsgálati eljárásban új tényként már nem hivatkozhat.

A bizonyítási eljárásban az alperes igazolta a felperes együttműködésre, vezetői feladatok ellátására való képtelenségét.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Pp. 272.§-ának (1) bekezdése szerint a felülvizsgálati kérelmet 60 napon belül kell benyújtani. Ezen idő alatt van lehetőség a már benyújtott felülvizsgálati kérelem önkéntes kiegészítésére is, a határidő eltelte után azonban a Kúria a rendelkezésre álló adatok alapján dönt [Pp. 275.§ (1) bekezdés]. Ezért csak a határidőben benyújtott felülvizsgálati kérelemben foglaltakat bírálhatta el, a 2013.november 29-én érkezett nem.

A felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya (amelyre vonatkozóan a fél az első- és a

másodfokú eljárás során nem hivatkozott és bizonyítékait sem jelölte meg) nem lehet hivatkozni (BH 2002.447., BH 2002.83.).

A felperes az első és másodfokú eljárásban nem kérte a felmondás jogellenességének megállapítását amiatt, mert az a diszkrimináció tilalmába ütközik, így ennek vizsgálatára a felülvizsgálati eljárásban már nem kerülhetett sor.

A Kúria a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. § (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt. Nincs helye a bizonyítékok újraértékelésének, azaz felülmérlegelésének. Az ügy érdemét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdése, 221. § (1) bekezdés, BH 2001.197, BH 2002.29.].

A felülvizsgálati kérelemben hivatkozottak jogszabálysértés megállapítására nem adtak módot.

A másodfokú bíróság a rendes felmondás első okcsoportja vonatkozásában a teljesítési, szállítási határidők elmulasztására, az ezzel összefüggő beszállítói bonitás csökkenésére, a mennyiségi és minőségi elvárások nem teljesülésére, a minőségbiztosítástól kapott vevőreklamációkkal kapcsolatos reagálás hiányára, míg a másik okcsoport vonatkozásában a munkavállalóktól elzárkózó magatartására vonatkozó okokat találta valósnak és okszerűnek, a többi felmondási okot viszont nem. Ezért alaptalan a felülvizsgálati érvelés a munkavállalók betanítása, kiválasztása és a munkavállalói fluktuáció, mint felmondási okok valótlansága körében. A bírói gyakorlat szerint több felmondási indok megjelölése esetén elégséges, ha azok egyike bizonyul valósnak (Mfv.I.10.465/2000.).

A felperes felülvizsgálati kérelmében a másodfokú bíróság által kiegészített tényállás valóságát nem vitatta, így az abban foglaltak irányadóak a felülvizsgálati eljárásban is a munkaköri feladatai, valamint a 2007., 2008. évben alperesnél felmerült termelési, szállítási problémák, ügyfél reklamációk vonatkozásában. A másodfokú bíróság a tanúk vallomását, az okirati bizonyítékokat a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően egyenként és a maguk összességében helyesen mérlegelte, melyről a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségének eleget tett, számot adva, hogy mely tények vonatkozásában, mely bizonyítékokat és miként vett figyelembe.

Mérlegelése a bizonyítékok értékelése során a teljesítési határidők elmulasztása és a magas számú selejt gyártása vonatkozásában is megfelelt az okszerűség követelményének az alperes ügyvezetőjének felülvizsgálati kérelemben hivatkozott nyilatkozatát is figyelembe véve. A tanú ugyanis azt is vallotta, hogy az új termékek gyártásánál adódó problémákra előre lehet számítani, ezért „... az ehhez kapcsolódó termelési-tervezési és biztonsági intézkedéseket is meg kell hozni. Ez pont egy olyan időszak, ahol egy vezető a szakmai kvalitásait, képességeit megmutathatja.” [jegyzőkönyv 8. oldal harmadik bekezdés]. Ugyanezen tanú a selejt gyártással

kapcsolatosan szintén felvetette vallomásában a személyzeti és vezetési problémákat [jegyzőkönyv 11. oldal hetedik bekezdés).

A felülvizsgálati kérelem érvelése helyes arra vonatkozóan, hogy a felmondási okok valóságát és okszerűségét nem érinti a felperes munkaviszonyának megszűnését követően a termelés területén bekövetkezett változás. A felperes által sem vitatottan jelentkező határidő csúszások, a magas selejtgyártás a bizonyítási eljárás adatai alapján a felperes munkaköri feladatainak nem megfelelő teljesítésére, vagyis a társosztályokkal történő együttműködési készség hiányára, a beosztottakkal történő kommunikációs problémákra visszavezethető volt. Erre vonatkozóan a felülvizsgálat viszont érvelést nem tartalmaz.

P.M.É. jegyzőkönyvben foglalt tanúvallomásában azt is elmondta (melyet a felperes a tárgyaláson nem vitatott), hogy a csomagolóhiány csak egy adott időszakban jelentett problémát, de ennek megoldását követően ugyanolyan elmaradásokat tapasztaltak a termelésnél (jegyzőkönyv 3. oldal 4-7. bekezdés).

Alaptalanul hivatkozott a felperes arra is, hogy nem bizonyított a dolgozók általános elégedetlensége. A másodfokú bíróság helytállóan utalt e körben Cs.R., C.J., H.T.I. jegyzőkönyvben foglalt vallomására.

A felperes felelőssége volt az, hogy mennyi terméket gyártanak naponta, és feladata volt, hogy tájékoztatást adjon a logisztikai osztályvezetőnek arról, hogy a megrendelői igényeket határidőben teljesíteni tudják-e. A tájékoztatás elmaradásából következően a vevők informálása is elmaradt, mely az alperesbe vetett bizalmat rontotta (P.M.É. logisztikai vezető jegyzőkönyvben, felperes jegyzőkönyvben foglalt nyilatkozata és a csatolt e-mailek). Erre tekintettel a felperes alappal nem hivatkozhat arra, hogy az alperes romló eredményei a magatartásával nem hozhatók összefüggésbe. Az erre vonatkozóan a felperes részéről a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott eseti döntés jelen perben nem vehető figyelembe, mivel eltérő ténybeli alapokon nyugszik.

A valós és okszerű rendes felmondás jogszerűségét nem érinti az a körülmény, hogy korábban írásbeli figyelmeztetésben vagy szankcióban nem részesítette a munkáltató, illetőleg a többletjuttatásait megelőzően kifizette. Peradat azonban, hogy a problémákat az ügyvezető többször jelezte a felperesnek. „Már 2007-ben, amikor az ügyfelek felé az első zavarok felléptek, jeleztem a problémákat a felperes felé... Az már a probléma legmagasabb foka, ha nekem, mint ügyvezetőnek is jelen kell lennem az ilyen megbeszélésen... ezekre a megbeszélésekre egyre sűrűbben került sor... előfordult, hogy nekem még a gyártásba is le kellett mennem.” [jegyzőkönyv első bekezdés].

Minderre tekintettel a másodfokú bíróság az Mt. 89. § (2) bekezdésben foglalt bizonyítási teher megfelelő alkalmazásával, az Mt. 103. § (1) bekezdés b) pontjának helyes értelmezésével, a bizonyítékok Pp. 206. § (1) bekezdésben foglaltak szerinti mérlegelése alapján helytálló döntést hozott a rendes felmondás

jogszerűségéről. Erre tekintettel a Kúria a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Kötelezte a pervesztes felperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a felperes személyes költségmentessége folytán a fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli a 6/1986.(VI.26)IM. rendelet 14. §-a alapján. Az alperes által a fellebbezésen lerótt 18.000 forint illeték visszatérítésének van helye az Itv. 80. § i) pontja alapján, mely iránti kérelmet az elsőfokú bíróságnak és a Nemzeti Adó és Vámhivatalnál kell benyújtani.

Budapest, 2013. december 11.

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

A kiadmány hiteléül:
bírószági tisztviselő