

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.209/2017/4.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka a tanács elnöke
. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
. Hajdu Edit bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Dr. Nagy Gemma ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:

Dr. Vörös József ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés jogellenessége

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.017/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.48/2015/22.

Rendelkező rész

A Kúria a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.017/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A 266.200 (kettőszázhatvanhatezer-kettőszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes 1998. február 29-étől állt az alperes alkalmazásában munkaviszonyban.
- [2] Az alperes vezérigazgatója 2014. november 10-én elrendelte a munkavállalók iskolai végzettségét igazoló közép- és felsőfokú dokumentumainak hitelessége felülvizsgálatát. D.E. HR vezető megkeresést intézett a R.F.G.-hoz, amely 2014. december 15-én érkezett válaszlevelében azt közölte, hogy a felperes 2005. tavaszán érettségi vizsgát nem tehetett, mivel a gimnázium esti és levelező tagozata 2001. júniusában jogutód nélkül megszűnt. A válaszáról a munkáltatói jogkört gyakorló vezérigazgató 2014. december 17-én, a felperes pedig december 18-án értesült. A munkáltató felhívására a felperes 2014. decemberében ismételten benyújtotta az érettségi bizonyítványának fénymásolatát, amely megegyezett a 2009-ben beadottal.
- [3] A felperes vezérigazgatója ezt követően elrendelte a felperes személyes meghallgatását, amelyre az év végi szabadságolások miatt 2015. január 8-án került sor. Ekkor a felperes változatlanul tagadta az érettségi bizonyítvány hamis voltát, ragaszkodott hozzá, hogy az érintett tagintézményben érettségit tett és elzárkózott a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésétől. Erre tekintettel az alperes rövid határidő tűzésével felhívta a felperest, hogy az üggyel összefüggő esetleges mentő bizonyítékait 2015. január 12-éig tárja a munkáltató elé. Ezen határidő eredménytelen elteltét követően 2015. január 22-ei hatállyal szüntették meg a felperes jogviszonyát.
- [4] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának lényege szerint a felperes valótlan tartalmú okirat felhasználásával éveken keresztül tévedésben tartotta a munkáltatóját és a személyes megbeszélés alkalmával is azt állította, hogy sikeres érettségi vizsgát tett. Ezen állítását azonban bizonyítékkal nem tudta alátámasztani. Olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását a munkáltató részéről lehetetlenné tette, az teljes bizalomvesztést eredményezett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [5] A felperes keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte utalva a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 82. § (1), (2) és (3) bekezdésében foglaltakra.
- [6] Elsődlegesen elkövettségére hivatkozott. Állította, hogy az objektív határidő eltelt, a felmondást az Mt. alapján bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A hamis magánokirat felhasználásának vétsége egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.
- [7] A felperes arra is hivatkozott, hogy az érettségi bizonyítvány nem

volt feltétele az általa ellátott munkakörnek, előnye ebből nem származott és többlet juttatásban sem részesült. Kifejtette, hogy nem bizalmi jellegű munkakört látott el az alperesnél, ezért a bizalomvesztésre nem lehetett hivatkozni.

- [8] A felperes álláspontja szerint a felmondás indokai nem valósak, mivel a munkaviszony megszüntetésének tényleges indoka a B.T.-al kialakult bérezési kérdésekkel kapcsolatos vitája volt.
- [9] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult.

Az első- és másodfokú ítélet

- [10] A Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.48/2015/22. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Megállapította, hogy a felmerült illeték az állam terhén marad.
- [11] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 6. § (2) bekezdésére, valamint a 68. §-ának (1) és (2) bekezdésében rögzítettekre.
- [12] Kifejtette, hogy az alperes helyesen járt el, amikor a gimnázium 2014. december 17-én érkezett válaszlevelét követően a körülmények további tisztázása érdekében a felperes személyes meghallgatása mellett döntött. Az sem kifogásolható, hogy a 2015. január 8-ai meghallgatást követően további négy napos határidőt biztosított a felperes részére az esetleges mentő bizonyítékai benyújtására. Nem értékelhető ugyanis a munkáltató terhére, ha a körülmények megnyugtató tisztázása végett minél szélesebb védekezési lehetőséget biztosít a munkavállalójának. Az, hogy az évi szabadságolások miatt nem volt lehetősége a felperes korábbi meghallgatására, a munkáltatói döntés ésszerű és elfogadható indoka. Jelentős súlyú ügyről volt szó, így ésszerű volt, hogy a felperes személyes meghallgatásánál jelen legyen a közvetlen felettese, a HR vezető, illetve a cég jogásza is.
- [13] Az objektív határidővel összefüggésben az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy nem magának a hamis okirat benyújtásának mint konkrét cselekménynek az időpontját kell vizsgálni, hanem a munkáltatói felmondás indokolásában szereplő bizalomvesztés alapjául szolgáló munkavállalói magatartás egészét. Eszerint a bizalomvesztés indoka a hamis bizonyítvány benyújtásán túl a munkáltató folyamatos tévedésben tartása, valamint a nyilvánvaló tények munkáltató előtti tagadása volt. Ezért attól függetlenül, hogy büntetőjogi értelemben az esetleges elkövetési magatartás mikor tekinthető befejezettnek, azt kellett vizsgálni, hogy mikor valósultak meg azok a felmondásban rögzített okok, amelyek a munkaviszony további fenntartását objektíve lehetetlenné tették. Jelen esetben a munkáltató tévedésbe ejtése, tévedésben tartása és a későbbiekben a nyilvánvaló tények tagadása egy olyan láncolatos eseménysor, amely részelemei nem különíthetők el.
- [14] Az érettségi bizonyítvány első alkalommal történő benyújtásától

számítottan az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására nyitva álló objektív határidő eltelt, azonban a bizonyítvány fénymásolatának ismételt benyújtásához, a tévedésben tartás folyamatos jellegéhez, valamint a meghallgatás alkalmával a nyilvánvaló tények tagadásához képest az megtartott volt. A bíróság megkeresésére a gimnázium akként nyilatkozott, hogy a felperes 2005. tavaszán nem tehetett érettségi vizsgát, mivel a tagintézmény esti és levelező tagozatán az oktatás 2001. júniusában megszűnt. A bíróság személyesen is meghallgatta a felperest, aki továbbra is azt állította, hogy részt vett oktatáson és érettségi vizsgát tett, ugyanakkor ezen állításait felhívás ellenére sem tudta bizonyítani.

- [15] A munkaviszony tartós jogviszony, amelyben a jogi alá-fölérendeltség rendhagyó kapcsolata mutatkozik meg a munkáltató és a munkavállaló között. Ennek meghatározó eleme a bizalom. A bizalomvesztés megállapíthatóságának általánosságban nem feltétele, hogy a munkavállaló bizalmi munkakört töltsön be, illetve az sem, hogy a benyújtott érettségi bizonyítvány a munkakörhöz szükséges legyen vagy ezáltal a felperes bármiféle előnyben részesüljön.
- [16] A bíróság által lefolytatott bizonyítás eredményeként az nyert megállapítást, hogy a felmondás valódi indoka nem a felperes és B.T. között kialakult konfliktus volt.
- [17] A felperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.017/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és megállapította, hogy az illeték az állam terhén marad. Kötelezte a felperest perköltség fizetésére.
- [18] A másodfokú bíróság ítélete szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítási indítványokat foganatosította, a beszerzett okirati és egyéb bizonyítékokat, a személyes meghallgatások adatait, a tanúvallomásokban foglaltakat értékelte, azokat egymással összevetette és mindebből helytálló következtetésre jutott.
- [19] A munkáltató a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegésről akkor szerez tudomást, ha ismeri az elkövető személyét, vétkessége és kötelezettségszegése súlyát (BH 2003.344.). Arra is helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltatónak - az azonnali hatályú felmondást a teljes körűen alátámasztó tényekre vonatkozó - érdemi vizsgálata befejezését követően kell a döntését haladéktalanul meghoznia.
- [20] A másodfokú bíróság hivatkozott az Mt. 123. § (5) bekezdéséhez kapcsolódóan arra, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke esetén van lehetőség a szabadság kiadásának megváltoztatására, illetve megszakítására, jelen esetben pedig ilyen ok nem állt fenn.
- [21] Az elsőfokú bíróság az intézkedésre előírt törvényi határidőre vonatkozóan részletes, mindenre kiterjedő indokolást adott, e körben a másodfokú bíróság utalt a Pp. 254. § (3) bekezdésében írtakra.
- [22] Az azonnali hatályú felmondás indoka nem a valós tartalmú okirat felhasználása volt, hanem az a tény, hogy a felperes ezt változatlan tartalommal fenntartotta, az elé tárt tényekkel szemben

ragaszkodott a nem valós tartalmú okiratban foglaltakhoz annak ellenére, hogy a biztosított határidő ellenére állítását valós okiratokkal nem támasztotta alá.

- [23] Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy a munkaviszonyt bizalmi viszonynak kell tekinteni és ez nem kizárólag bizonyos munkakörökhöz kapcsolódik. A munkavállalóval szembeni bizalom függ a betöltött munkakörtől, azonban a munkaviszony általában is bizalmi viszony és ehhez képest vannak olyan munkakörök, ahol a bizalom fokozott elvárás. Ezt mindig az eset összes körülménye alapján kell vizsgálni.
- [24] A felperes 2015. január 8-án és az ezt követő időszakban tanúsított magatartása megalapozta a munkáltató bizalomvesztését, ez pedig indokolta a munkaviszony „felszámolását”.
- [25] A másodfokú bíróság sem találta megállapíthatónak, hogy a jogviszony megszüntetés tényleges indoka a felperes és B.T. közötti nézeteltérés lett volna.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [26] A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítéletnek az elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezésére irányult és az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeit igényelte.
- [27] A felülvizsgálati kérelem utalt az Mt. 78. § (2) bekezdése alapján arra, hogy az alperesnek a tudomásszerzést követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeretek megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról, azzal nem késlekedhet és csak ha ennek érdekében az elvárható intézkedéseket megtette, akkor hivatkozhat arra, hogy határidőben élt jogával.
- [28] Amennyiben helyes volt, hogy az alperes meg akarta hallgatni az intézkedése előtt, az időpont kitűzése akkor sem felelt meg a haladéktalanul történő eljárás kötelezettségének. A törvény értelmezése szerint megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának kellett meghallgatnia, azonban ez nem történt meg, a vezérigazgató ettől kifejezetten elzárkózott, a felperes kérése ellenére sem volt hajlandó fogadni, a meghallgatást beosztottjaira bízta. Nem jogszerűen készült a meghallgatásról a jegyzőkönyv, annak hitelessége megkérdőjelezhető.
- [29] Amennyiben a törvényszék határidőkre vonatkozó okfejtése helyes lenne, akkor a törvényben foglalt határidők egy másik jogszabályhellyel feloldhatóak lennének.
- [30] A szubjektív határidőt azt követő naptól kell számítani, hogy az iskola válaszáról a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerzett. Ez pedig - az elsőfokú bíróság ítélete szerint is - 2014. december 17-e volt. Ezen időponttól kezdődően az alperesnek haladéktalanul intézkednie kellett volna az ügy kivizsgálása érdekében.
- [31] Amennyiben a gimnázium értesítése birtokában a vezérigazgató

jogszerűen rendelte el a felperes meghallgatását, annak haladéktalanul kellett volna megtörténnie, a tények tisztázásával nem késlekedhetett volna. A két ünnep között is volt több olyan munkanap, amikor lehetőség lett volna a felperes személyes meghallgatására.

- [32] Nem tisztázták, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója mikor, hogyan rendelte el beosztottjai útján a felperes meghallgatását. Nem állapítható meg ennek időpontja sem, így nem lehet tudni, hogy haladéktalanul intézkedett-e és hogy intézkedése megfelel-e az erre vonatkozó törvényi kötelezettségének.
- [33] Amennyiben elfogadható, hogy alperesnek még tájékozódnia kellett, az azonnali hatályú felmondása akkor is elkészt, hiszen legkésőbb 2014. december 17-én már minden ismeret birtokában volt és késlekedett az azonnali hatályú felmondás megtételével. Karácsony előtt még 5-6 napja volt az alperesnek, hogy az általa hiányolt körülményeket tisztázza és a jognyilatkozatát megtegye.
- [34] A felülvizsgálati érvelés szerint jogszabálysértő a másodfokú bíróság ítélete a bizalomvesztés indokolása tekintetében is. Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. Nem vitatható, hogy a munkaviszony bizalmi jellegű, azonban ez függ a munkakörtől. Így a bíróságok akkor jártak volna el helyesen, ha nyilatkoztatták volna a felperest a ténylegesen ellátott munkakörére és nem egy évekkel korábbi munkaköri leírásból indultak volna ki. E tekintetben az eljárás jogszabálysértő. A felperes munkaköréből következően az alperes indokai egy „rendes” felmondás alapját képezhetnék volna, továbbá a munkaviszony lehetetlenné válását is a munkakör függvényében kellett volna értékelni.
- [35] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.
- [36] Érvelése szerint a felülvizsgálati kérelem alaptalan, az első- és a másodfokú bíróság eljárása és ítélete is egyaránt jogszerű. Megállapításai a jogszabályoknak megfelelnek, a kialakult bírósági gyakorlattal összhangban vannak, következtetései helytállóak.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [37] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [38] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül.
- [39] A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek akkor tesz eleget a fél, ha a felülvizsgálati kérelemben egyrészt

megjelöli konkrétan a megsértett jogszabályhelyet, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést is tartalmilag körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében több egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fenti tartalmi követelményeknek (1/2016. (II.15.) PK vélemény). Ebből következően a felülvizsgálati kérelemnek csak azon rendelkezései voltak vizsgálhatóak, amelyek a fenti követelményeknek megfeleltek.

- [40] A felperes jogszabálysértésként az Mt. 78. § (2) bekezdésének és az Mt. 52. §-ának (1) bekezdés d.) pontjának megszegését panaszolta, így jelen eljárásban ez volt vizsgálható. A felülvizsgálati kérelem már kizárólag a tizenöt napos szubjektív határidő elmulasztását állította, az objektív határidő megsértését nem.
- [41] A hosszabb ideje következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondás gyakorlásának szubjektív határideje akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján állást foglalhat az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényén túl annak mértékéről és a vétkesség súlyára vonatkozó törvényi feltételek fennállásáról is (MD.II/201.).
- [42] Nem eshet a munkáltató terhére, ha a kötelezettségszegést tagadó munkavállaló számára lehetőséget nyújt a bizonyításra (MD.II/198.). Jelen esetben is ez történt, a munkáltató a nála hosszú ideje munkaviszonyban foglalkoztatott felperes számára kedvezményként biztosított további négy nap határidőt védekezése előterjesztésére, ami nyilvánvalóan nem eshet a terhére.
- [43] Az azonnali hatályú felmondás szubjektív határidejének megtartottsága szempontjából nem jelent indokolatlan késedelmet, ha a vizsgálat elrendelését követően (az ünnepekre és a szabadságolásokra tekintettel) csak 2015. január 8-án hallgatták meg a munkáltató szakemberei a felperest a bizonyítvány valódiságát illetően. Ezen időponthoz képest is a 15 napos szubjektív határidő megtartott volt.
- [44] A felperes a felülvizsgálati kérelmében sérelmezte, hogy nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hallgatta meg, nem tisztázott, hogy mikor rendelte el a vizsgálatot, illetve a felvett jegyzőkönyv sem volt jogszerű. Állította, hogy a másodfokú bíróság álláspontja elfogadhatatlan „a törvényben foglalt határidőket egy másik jogszabályhellyel fel lehetne oldani”. Ezen állításait a felperes a megsértett jogszabály megjelölésével, érdemi előadásával nem támasztotta alá, így a fentebb hivatkozottak alapján mindez nem volt érdemben vizsgálható.
- [45] Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjának megjelölésével a felperes arra hivatkozott, hogy az eljárás során a munkakörét pontosan nem tisztázták, továbbá ebben a munkakörben olyan magatartást tanúsított, amely nem volt alkalmas bizalomvesztésre. A másodfokú

bíróság helyesen fejtette ki, hogy a munkaviszony önmagában bizalmi jellegű jogviszony, így bármely munkakört betöltő munkavállalónál a bizalomnak fenn kell állnia. A kifejezetten bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalónál fokozott elvárások érvényesülhetnek, az azonban nem jelenti azt, hogy a többi munkakört betöltő munkavállalóval szemben a munkáltató bizalma nem rendülhet meg valamely kötelezettségszegő magatartás miatt, illetve, hogy erre ne hivatkozhatna a jogviszony megszüntetésekor.

- [46] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A döntés elvi tartalma

- [47] *II. A munkaviszony bizalmi jellegére tekintettel valamennyi munkavállalónak (és nemcsak a kifejezetten bizalmi jellegű munkakört betöltőnek) tartózkodnia kell minden olyan magatartástól, amely a munkáltatói bizalom megrendülését eredményezheti. A bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú felmondás nem jogellenes (Mt. 78. § (1) bekezdés).*

Záró rész

- [48] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.
- [49] A felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében.
- [50] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján.

Budapest, 2018. március 7.

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