

A védett korú, nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát a munkavállaló felmondással megszüntetheti, de - munkakör felajánlási kötelezettség nélkül - csak akkor, ha a munkavállaló bizonyítottan a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[2012. I. tv. (Mt.) 66. § (4) bek., 78. § (1) bek.]

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 1974. október 24-étől állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában. Munkaköre területi központvezető volt, a 2012. október 30-ai munkaszerződés-módosítása szerint vezető állású munkavállalónak kellett tekinteni. Fő feladatát az ingatlanok bérlet útján történő hasznosítása, értékesítése, jogi sorsának rendezése és az ingatlannyilvántartás képezte.
- [2] A munkáltató 2014. november 10-én felmondás elnevezésű okiratával szüntette meg a felperes jogviszonyát a 2012. évi I. tv. (Mt.) 65-70. §-ára tekintettel felmondási idő biztosítása mellett. Indokolása szerint az e.-i N. A. bérlővel 2009. április 1-jén kötött bérleti szerződés bérleti díját kirívóan alacsony összegben határozta meg. A második indok szerint a mezőkövesdi üdülőingatlanról 2014. március 14-én A. I. J.-vel kötött bérleti szerződés is aránytalanul alacsony összeget tartalmazott, a bérleti díj kiszámlázásában pedig öt hónapos késedelem mutatkozott. További indokok voltak az L. Zrt. által bérelt két ingatlan, a m.-i és a f.-i esetében tapasztalt mulasztások. Eszerint 2014. március 28-áig a bérleti szerződést több évig nem írták alá, így a 2009. április 1-jei bérleti díj megfizetése iránti igényt a felperes mulasztásai és késlekedései miatt már nem lehetett érvényesíteni. A felmondás hivatkozott arra is, hogy a felperes a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek és a munkaköri leírásban foglalt feladatainak sorozatosan nem tett eleget, megszegte a jogszabályi rendelkezéseket. A felmondás rögzítette, hogy a felperes november 1-jétől fontos pozíciót töltött be, amely miatt az általános elvárások is magasak voltak vele szemben. A területi központvezetővel és az ügyvezetővel fennálló bizalmi kapcsolat elengedhetetlen, amely a cselekedeteinek következményeként megszűnt. Sorozatos kötelezettségzegései miatt az Mt. 65. § (1) bekezdése és 66. § (1) és (2) bekezdése alapján szüntették meg a felperes a jogviszonyát.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [3] A felperes a keresetében a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását kérte az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazásával. Hivatkozása szerint a munkáltató az Mt. 65. § - 70. §-ában foglaltakra figyelemmel jogellenes magatartást tanúsított azáltal, hogy nem azonnali hatályú felmondással élt, hanem felmondással szüntette meg a jogviszonyát, amelyre életkorából adódóan nem lett volna jogszerű lehetősége. A felperes a 2014. november 4-ei megbeszélés alkalmával számos feladat teljesítésére kapott felhívást 2015. januárig biztosítva részére határidőt, ennél fogva a 2014. november 10-ei jogviszony megszüntetés joggal való visszaélést jelent. A felperes a keresetében a 2013. évi prémiumfeladata teljesítésére figyelemmel 1.800.000 forint megfizetését is igényelte.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte mind a jogviszony megszüntetéssel, mind a prémium megfizetéssel összefüggésben.

Az első- és másodfokú ítélet

- [5] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 65. §, 66. §, 67. §, 68. §, 69. § és 70. §-ában foglaltakra, valamint az Mt. 78. §-ának (1) bekezdésében, és az 52. §-ának (1) bekezdés c) pontjában rögzítettekre.
- [7] A bíróság álláspontja szerint a munkáltató a jogviszony megszüntetése során az egyetlen szabályos módot választotta. A kötelezettségszegések feltüntetése mellett a felmondás indokainak valóságát és okszerűségét is bizonyítani kívánta, és egy indok is kellő súlyú lehet ahhoz, hogy akár azonnali hatályú felmondással szüntesse meg a felperes munkaviszonyát.
- [8] Az elsőfokú bíróság a felmondás első és második pontja tekintetében is megállapíthatónak találta a munkáltatói intézkedésben foglaltakat.
- [9] A felmondás harmadik pontjában foglaltak folyamatosan fennálltak, a felperes mulasztása megállapítható volt. A 2010-es tudomásszerzés a bérleti díjfizetés vonatkozásában arra kellett volna hogy ösztönözze a felperest, miszerint mihamarabb kezdeményezze a bérleti szerződés megkötését, és bérleti díj fizetését a lehető legrövidebb időn belül lehetővé tegye. Ehhez képest 2014. március 28-áig nem jött létre szerződéskötés, emiatt pedig a 2009. április 1-je előtti bérleti díj iránti igény már nem volt érvényesíthető.
- [10] Jelen esetben nemcsak egy, hanem mindhárom indok valósnak és okszerűnek bizonyult, így azokkal arányban állt a felperes jogviszonyának azonnali hatályú megszüntetése.

- [11] A bíróság rámutatott arra, hogy a 2015. januári határidőt megszabó személy F. Ö. volt, aki pedig munkáltatóijogkör gyakorlással nem volt felruházva, így a joggal való visszaélésre hivatkozás alaptalan.
- [12] T. J. munkáltatóijogkör-gyakorló tárgyalási jegyzőkönyvben foglalt nyilatkozata szerint bár sérelmes volt számára, hogy a felperes sem a 2014. november 4-ei szakmai megbeszélés előtt, sem pedig az ott elhangzottak ismertté válását követően nem tájékoztatta őt, a 2014. november 10-ei jogviszonyt megszüntető nyilatkozat kézbesítésénél folytatott megbeszélésnél ennek már nem volt szerepe. A munkáltatóijogkör gyakorlója ugyanis K. B. ügyvezető által adott tájékoztatás alapján döntött a jogviszony megszüntetésére vonatkozó okirat elkészítéséről, amelyre a b.-i HR részleget és a jogtanácsost kérte fel, a bizalomvesztés megemlítése inkább a november 4-ei megbeszélés vonatkozásában hangzott el, a jogviszony megszüntetés a kötelezettségszegéseken alapult.
- [13] Az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy nem alapos a felperes 2013. évre kért prémium iránti igénye a 2009. évi CXXII. törvény 5. § (1) bekezdésében foglaltakra, valamint az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdésben írtakra figyelemmel.
- [14] A felperes fellebbezése folytán eljáró törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta.
- [15] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást kiegészítette a felperes munkaköri leírásában foglaltakkal.
- [16] Rögzítette, hogy nincs annak jelentősége, miszerint a munkáltató az intézkedése alapjaként mely jogszabályi hivatkozást teszi meg, az intézkedés tartalma szerint a bíróságnak azt kell vizsgálni, hogy a jogszabály szerinti feltételeket figyelembe véve az jogszerű volt-e, vagy sem.
- [17] Az alperes felmondása a felperes magatartásával indokolta az intézkedést, így nem merülhet fel az Mt. 66. § (5) bekezdése alkalmazása, amire kizárólag akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok a felmondás indoka.
- [18] Az Mt. 66. § (4) bekezdés nem értelmezhető úgy, hogy a védett korú munkavállaló munkaviszonya csak azonnali hatályú felmondással szüntethető meg. A jogszabály szövegezése az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott okra hivatkozással engedi meg a jogviszony megszüntetést, amely felmondás is lehet. Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint azonnali hatályú felmondással szüntethető meg a munkaviszony, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. Az alperes a felperes jogviszonyát felmondással szüntette meg, ezért az elsőfokú bíróság ezzel ellentétes megállapításait mellőzte.

- [19] A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az elsőfokú bíróság mind a három felmondási indok tekintetében bizonyította az abban foglaltakat. A felperes a fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a vezérigazgató utasításának hatálya rá ne terjedt volna ki.
- [20] A felperesnek kötelezettsége lett volna, hogy intézkedjen az L. Zrt. által használt két üzlethelyiség vonatkozásában a bérleti szerződés megkötéséről, a bérleti díjak behajtásáról. Saját személyes előadása szerint 2010-től tudott arról, hogy a szerződéskötések elmaradtak, bérleti díj nem folyt be, ennek ellenére nem tette meg a szükséges lépéseket. A három valós indok folytán okszerű volt az elsőfokú bíróság levont jogkövetkeztetése hangsúlyozva, hogy egyetlen indok, az L. Zrt.-vel kapcsolatos kötelezettségzegések sora okszerűvé tenné önmagában is a munkáltató intézkedését.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [21] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és a keresetének megfelelő döntés meghozatalát kérte azzal, hogy az alperes 9+8 havi távolléti díjat és 1.800.000 forint prémiumot is fizessen meg. Utóbbi kérelmétől elállt.
- [22] A másodfokú bíróság a tényállást kiegészítette, az elsőfokú ítélet indokolását részben megváltoztatta. Álláspontja szerint a felperes esetében fel sem merülhet az Mt. 66. § (5) bekezdésének alkalmazása, a kötelezettségzegések lehetővé tették akár az azonnali hatályú felmondás alkalmazását, és már egyetlen indok is (az L. Zrt.-vel kapcsolatos kötelezettségzegések) okszerűvé tette az intézkedést.
- [23] A másodfokú bíróság a fellebbezésben írtakat csak részben vette figyelembe, ugyanis a felperes hivatkozott arra, hogy az L. Zrt. kapcsán a számlázás nyomon követése nem az ő feladata volt. Az L. Zrt. esetében éveken keresztül elmaradt a bérleti díj kiszámlázása, annak nyomon követésére azonban a felperesnek sem jogosultsága, sem lehetősége nem volt. A másodfokú bíróság a tényállást a munkaköri leírással egészítette ki, de abban sem szerepelt ilyen feladat.
- [24] A felperes továbbra is fenntartotta azon véleményét, hogy ezen indok is egy esetleges, a munkavállaló alkalmatlanságára alapított felmondás alapjául szolgálhatott volna, az azonnali hatályú felmondáshoz nem volt elégséges. Sem ezen, sem a többi indoknál nem vették figyelembe az eljáró bíróságok, hogy ezeket a „kötelezettségzegéseket” a munkáltató – illetve jogelődje – hosszú időn keresztül tudomásul vette, és a felperessel szemben figyelemfelhívással sem élt.
- [25] A felperes a felülvizsgálati kérelmében változatlanul hivatkozott az alperes állásfelajánlási kötelezettségére.

- [26] A másodfokú bíróság tévesen értelmezte az Mt. 66. § (4) bekezdésének és a 78. § (1) bekezdésének kapcsolatát. A felmondásban szereplő indokok az Mt. 66. §-a szerinti felmondás alapját képezhetik, de nem az Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondását.
- [27] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [28] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [29] A felülvizsgálati kérelemnek kizárólag a jogszabálysértés megjelölését és annak részletes indokát tartalmazó érvelése volt vizsgálat tárgyává tehető. (Pp. 275. § (2) bekezdés, 272. § (2) bekezdés, 1/2016. (II.15.) PK vélemény 4-6. pont).
- [30] Az Mt. 66. § (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló munkaviszonyát felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg. E szerint tehát a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát a munkáltató felmondással ez esetben csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- [31] Minderre tekintettel a bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy a felmondásban hivatkozott kötelezettségzegések olyan súlyúak-e, amelyek lehetővé tették volna-e egyébként az azonnali hatályú felmondás alkalmazását.
- [32] A felperes tartalmában a bizonyítékok téves mérlegelését állította a felülvizsgálati kérelmében – azt is kizárólag az L. Zrt-vel összefüggésben –, azonban jogszabálysértésként a Pp. 206. §-ára nem hivatkozott. Ezért a felülvizsgálati eljárásban is a jogerős ítélet által meghatározott tényállás volt irányadó. A másodfokú bíróság helyesen állapította meg a felperes kötelezettségzegését, amely alkalmas volt a jogviszony megszüntetésére az Mt. 78. § (1) bekezdésére figyelemmel. A felperesnek kötelezettsége lett volna az L. Zrt. által használt két üzlethelyiség esetében a bérleti szerződés megkötése, a díjak behajtása. A felperes által sem vitatottan már 2010-ben értesült arról, hogy a szerződéskötések elmaradtak, a bérleti díj nem folyik be, ennek ellenére elmulasztotta azt rövid időn belül orvosolni. A munkáltató nem kifejezetten a számlázás nyomon követésének

elmaradását róta a felperes terhére, hanem azt, hogy a munkaköri kötelezettségeinek nem tett eleget, már a szerződések megkötésével is késlekedett.

[33] A kifejtettek tekintettel a Kúria a jogrős ítéletet a Pp. 275. §-a (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

(Kúria, Mfv.I.10.139/2016.)