

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Károly Mihály ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Berki Ádám ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogszerűsége jogkövetkezményei iránt a Tatabányai Munkaügyi Bíróságnál 2.M.272/2005. szám alatt megindított és másodfokon a Komárom-Esztergom Megyei Bíróság 2.Mf.20.295/2007/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2008. június 4. napján megtartott tárgyalás alapján meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Komárom-Esztergom Megyei Bíróság 2.Mf.20.295/2007/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Tatabányai Munkaügyi Bíróság 2.M.272/2005/15. számú ítéletét helybenhagyja.

A másodfokú- és a felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes keresetében a munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

A Tatabányai Munkaügyi Bíróság 2.M.272/2005/15. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és 150.000 forint perköltség viselésére kötelezte.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1976. augusztus 1-je óta állt az alperes alkalmazásában, 1998. december 1-jétől vezérigazgatói tisztséget töltött be. 2005. március 1-jén kelt rendkívüli felmondásával arra hivatkozással szüntette meg munkaviszonyát, hogy megválasztása óta a társaság és közte írásbeli munkaszerződés megkötésére nem került sor, munkaköri

leírás részére nem került átadásra. Álláspontja szerint az alperes a foglalkoztatása során megszegte az Mt. 102. §-ának (1) bekezdésében foglaltakat. A 2005. január 7-én tartott vezetői értekezleten a kereskedelmi tevékenység irányítását tőle szóban elvonták, majd 2005. január 18-án meghozott közgyűlési és 2005. január 19-én kelt igazgatósági határozattal olyan helyzetet teremtett az alperes, mellyel lehetetlenné tette felperes számára az SZMSZ szerinti vezérigazgatót megillető hatáskörök és jogkörök gyakorlását. Sétrelmezte, hogy keresőképtelen állapota alatt megkeresésére a társaság képviselői nem reagáltak, semmiféle információval nem szolgáltak arra vonatkozóan, hogy a jövőben a foglalkoztatása milyen keretek között történhet. A társaság operatív irányításához elengedhetetlenül szükséges Intranet rendszerhez nem tud hozzáférni, a rendszerbe való belépését megtagadták, e rendszer használata nélkül pedig kötelezettségeit képtelen ellátni. A betegállomány megszűnte után 2005. február 28-án jelentkezett ismét munkavégzésre, amikor az aktuális feladatok tekintetében a munkáltatótól ismételten kitérő választ kapott. Erre tekintettel a munkaviszony fenntartását a felperes lehetetlennek találta.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a 2005. január 18-án tartott közgyűlési határozat megváltoztatta a társaság igazgatóságának összetételét és a közgyűlés határozatával felmentette a felperest a munkáltató jogok gyakorlása alól, ezen jogkört az igazgatóság hatáskörébe utalta vissza. A bíróság álláspontja szerint az alperes nem követett el olyan kötelezettségszegést, amelyre tekintettel a felperes által alkalmazott rendkívüli felmondás jogszerű lenne. A betegállomány ideje alatt az alperesnél működő belső Intranet hálózatról leválasztotta a vezérigazgatói számítógépet, munkáltatói kötelezettségszegés azonban nem valósult meg, tekintettel arra, hogy a felperes betegállományának ideje alatt annak használatára nem volt szükség. Ugyancsak nem állapítható meg alperesi kötelezettségszegés a 2005. január 7-én tartott vezetői értekezleten hozott döntéssel összefüggésben, amely szerint a kereskedelmi tevékenység irányítását a felperestől megvonták. A rendkívüli felmondás időpontjában hatályos P. Szervezeti és Működési Szabályzata a vezérigazgató jogállása és jogköre tekintetében, mintegy két oldalon sorolja fel a vezérigazgató feladatát és hatáskörét. Ebből eredően az elvont hatáskörök mellett is a felperes megfelelő munkával való ellátottsága megtörtént, és nem volt megállapítható, hogy a munkáltató „kiüresítette” a vezérigazgatói munkakört. A bíróság álláspontja szerint 2005. február 1-jén a felperes tudomására jutottak a munkáltatói intézkedések, ezt követően 15 napon belül élhetett volna az Mt. 96. § (4) bekezdése szerinti rendkívüli felmondás jogával. Nem találta a bíróság megalapozottnak azon felperesi hivatkozást, hogy ezen

közgyűlési illetőleg igazgatósági határozatokról szóló döntés az alperes részéről folyamatos kötelezettségszegésnek minősült.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Komárom-Esztergom Megyei Bíróság 2.Mf.20.295/2007/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és megállapította, hogy a felperes 2005. március 1-jén benyújtott rendkívüli felmondása jogszerű volt. Kötelezte alperest végkielégítés címén 6.688.860 forint, valamint felmondási időre járó bérként 3.344.430 forint és annak kamata megfizetésére, míg a perköltség összegét 500.000 forintban jelölte meg.

A jogerős ítélet szerint a munkáltatói jogkör gyakorlásának hiányában a társasági szerződésben meghatározott egyéb feladatok ellátása lehetetlenné vált. A társaság gazdálkodásával összefüggő jogszabályban, illetve a társaság belső szabályzatában meghatározott feladatok végrehajtását, azok ellenőrzését a felperes nem láthatta el, valamint a gazdaságosság és jövedelmezőség hatékonyság fokozása vonatkozásában sem intézkedhetett. A másodfokú bíróság álláspontja szerint alperes terhére állapítható meg, hogy a felperes betegállományát követően 2005. február 28-ától nem tette lehetővé a munkavállaló számára a számítógép használatát, az Intranet hozzáférést nem állította helyre, és nem gondoskodott arról sem, hogy a felperes munkába lépését követően új munkafadatait, hatáskörét meghatározza. Tévesen hivatkozott arra az alperes, hogy csupán egy nap állt rendelkezésére ahhoz, hogy felperes betegállományból való visszatérését követően új vezérigazgatói feladatait meghatározza, mivel 2005. január 18-ai közgyűlési határozat már módosította a felperes jogkörét. Az alperes nem gondoskodott arról, hogy a legfontosabb vezetői jogosultság hiányában milyen módon láthatja el a felperes az alperes által állított megmaradt feladatokat. Nem vitatottan az alperes 2005. január 18-án, illetőleg 19-én meghozott döntéseit követően teremtett olyan helyzetet, amely a vezető állású felperes munkavégzését ellehetetlenítette. Tekintettel arra, hogy felperes 2005. január 26-ától február 27-éig keresőképtelen állományban volt, így 2005. február 28-án munkába lépésének napján szembesült azzal, hogy megfelelő munkafeltételei nem kerültek rendezésre, így a rendkívüli felmondás joggyakorlásával 2005. február 28-án követően élhetett, ezért a rendkívüli felmondás nem tekinthető elkésztettnak.

Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság tévesen értékelte a felek közötti jogviszony tartalmát, a megtörtént eseményeket, és tévedett a jogsérelem súlyát illetően is. A felperes összesen 6 munkanapig volt korlátozva aláírási jogában, és munkáltatói jogok gyakorlásában, mert a közgyűlésig, illetve az igazgatósági döntést

követően egy héttel már betegállományba vonult, és annak megszűnését követően egy napot töltött munkahelyén, majd másnap az időközben elkészített rendkívüli felmondását átadta. A Gt. és a társaság alapszabálya is lehetőséget ad arra, hogy az igazgatóság tagját a közgyűlés visszahívja, illetve a munkáltatói jogokkal kapcsolatban lehetősége van a társaságnak arra, hogy az igazgatóság bármely tagjára delegálja annak gyakorlását. Nem értékelte a másodfokú bíróság azt sem, hogy az alperes többek között éppen a felperes működését vizsgálta a cég gazdasági eredményeinek látványos romlására tekintettel, és ezzel kapcsolatban került sor a változtatásokra, a vizsgálatok pedig a rendkívüli felmondás átadásakor még nem zárultak le. A felperes volt az, aki nem tanúsított megfelelő türelmet, hanem már a néhány napig tartó új helyzetben alaptalanul a rendkívüli felmondás eszközét vette igénybe.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alapos.

Az Mt. 96. §-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató, illetőleg a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Mindebből következően a bíróságoknak a rendkívüli felmondás jogszerűségének vizsgálata során azt kellett értékelniük, hogy a felperes rendkívüli felmondása jogszerű-e. A rendkívüli felmondásban hivatkozott tényeket, a munkáltatói kötelezettségszegést és annak súlyát a felperesnek kellett bizonyítania [Mt. 96. § (2) bekezdés; Pp. 164. §].

Helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság az ítéletében, hogy a perbeli időben hatályos Gt. szabályai (21. §-tól 30. §-ig) szerint a közgyűlés hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy kit ruházhat fel a munkáltatói jogkör gyakorlásának jogával. A Gt. és a társaság alapszabálya is lehetőséget biztosított az igazgatóság tagjainak a közgyűlés általi visszahívására, illetve az igazgatóság bármely tagjára delegálható volt a munkáltatói jogkör gyakorlása. Ebből következően a munkáltató jogszabálysértés nélkül vonta meg a felperestől a kereskedelmi igazgatói tevékenységet, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlását.

Az Mt. 96. §-ának (4) bekezdése értelmében a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől

számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.

Ebben a körben a másodfokú bíróság ítélete helytálló, miszerint a felperes 2005. január 26-ától betegállományba került, és csak annak megszűnte után, 2005. február 28-án vált számára egyértelművé, hogy jogi helyzete nem került rendezésre. Erre figyelemmel a 2005. március 1-jén a rendkívüli felmondást határidőn belül terjesztette elő, figyelemmel arra is, hogy az - helyesen - folyamatosan fennálló helyzetre hivatkozott.

A munkáltató az adott esetben az általa gazdasági okok miatt elrendelt vizsgálattal összefüggésben a felperes hatáskörét (célhoz kötötten) módosíthatta, intézkedéseinek azonban meg kell felelnie a munkajog szabályainak is.

Nem vitás tehát, hogy az alperesnek a 2005. január 18-án, illetve január 19-én meghozott határozatait követően a felperes munkajogi helyzetét rendeznie kellett, a munkavállaló azonban 2005. január 26-a és február 27-e között táppénzes betegállományban volt, így ezen időszak munkaviszonyra képtelen állapotot eredményezett. Ebből következően nem érte olyan érdeksérelem a munkavállalót, amely a keresőképes állapota visszanyerését követően egy nappal a rendkívüli felmondást megalapozottá tehetné. A következőkes ítélezési gyakorlat szerint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás abban az esetben jogosít rendkívüli felmondásra, ha emiatt objektíve válik folytathatatlanná a munkaviszony (MD II/272.). A felperes maga sem vitatta, hogy a gyenge gazdasági eredménnyel - és a felperes ezzel összefüggő tevékenységével - kapcsolatban vizsgálatok folytak, és ezek a rendkívüli felmondás időpontjában még nem fejeződtek be. A munkáltató így nem volt abban a helyzetben, hogy a felperes magatartását értékelni tudja és jogi helyzetét megalapozottan rendezze. Ebből következően pedig a felperes olyan időben élt a rendkívüli felmondás jogával, amikor a munkáltató jogsértése a súlyát tekintve nem volt a rendkívüli felmondást alátámasztóként megállapítható.

A fent kifejtettek vonatkoznak az Intranet kikapcsolására is, figyelemmel arra, hogy táppénzes betegállománya idején a felperes munkavégzésre nem volt kötelezett, így az ahhoz kapcsolódó számítógépes rendszer használatának erre az időszakra történő megvonása sem eredményezett olyan jogsértést, amely a rendkívüli felmondás alapjául szolgálhatna.

A kifejtettek alapján a Legfelsőbb Bíróság a Komárom-Esztergom Megyei Bíróság 2.Mf.20.295/2007/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezte, és a Tatabányai Munkaügyi Bíróság 2.M.272/2005/15. számú ítéletét helybenhagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

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

Budapest, 2008. június 4.

**Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné
dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika
s.k. bíró**

A kiadmány hiteléül:

tisztviselő