

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Böjti Gizella ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Pál Lajos ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítása iránt a Kaposvári Munkaügyi Bíróságnál 2.M.1055/2005. szám alatt megindított és másodfokon a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.515/2007/2. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2008. június 25. napján megtartott tárgyalás alapján meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.515/2007/2. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek
- tizenöt nap alatt - 80.000 /nyolcvanezer/ forint és 16.000 /tizenhatezer/ forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.
A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes keresetében rendkívüli felmondása jogszerűségének megállapítását, és az Mt. 88. §-ában foglalt jogkövetkezmények alkalmazását kérte. További igénye az alperes nyugdíjpénztári tagsági díj, 2004. és 2005. évre járó további prémium megfizetésére kötelezésére irányult, perköltség viselése mellett.

Az alperes viszontkeresetében az Mt. 192/A. § (4) bekezdése szerint 8.280.000 forint megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

A Kaposvári Munkaügyi Bíróság 2.M.1055/2005/21. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2.675.062 forintot és ennek kamatát. Kötelezte felperest, hogy fizessen az

alperesnek 8.280.000 forintot. Ezt meghaladóan a bíróság a felperes kereseti kérelmét elutasította.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2004. május 1-jétől állt az alperes jogelődje D. Rt. alkalmazásában, vezérigazgatói munkakörben, határozott időre szóló munkaszerződés alapján. A cég rossz gazdasági helyzetére figyelemmel 2004. szeptember 26-án az Rt. határozatot hozott a cég átalakulásáról, melynek következtében 2005. április 4-én a felek szétválási szerződést írtak alá. Az így létrejött társaságok a D. V. É. Részvénytársaság, valamint a D. Sz. Korlátolt Felelősségű Társaság lett. A szétválási szerződés aláírását követően a D. V. É. Részvénytársaság alapító okirata módosításra került, e szerint a vezérigazgató gyakorolja a társaság alkalmazottai felett a munkáltatói jogokat mindazon kérdések tekintetében, amelyekben a munkáltatói jogot nem az igazgatóság gyakorolja.

A felperes 2006. június 8. kelt rendkívüli felmondásával szüntette meg a munkaviszonyát, arra hivatkozással, hogy a munkáltató a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, és olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette.

A felperes álláspontja szerint a munkáltató a kötelezettségszegést azzal követte el, hogy a társaság képviselőjében csak T. I. J. szignózását követően volt jogosult aláírni, továbbá a munkáltatói jogokat a munkaviszony létesítése, megszüntetése, valamint a munkaszerződés módosítása tekintetében tőle megvonták, azt az igazgatóság gyakorolja, illetőleg ezzel egyidejűleg a rádiótelefont és az Rt. tulajdonát képező gépjárművet magáncélra nem használhatta. Felszólították, hogy két munkanapon belül az általa használt vezérigazgatói szobát ürítse ki, és foglalja el az igazgatóság elnöke által használt elnöki szobát. Hivatkozott továbbá arra, hogy az elmúlt évben az infláció ellenére a munkabérét nem emelték meg, és a 2004. évre járó prémium kifizetést nem kapta meg, 2005. évre vonatkozóan pedig a prémium kitűzés részére nem történt.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes munkaszerződésében nem szerepel, hogy a munkavállalók felett a munkáltatói jogokat ő gyakorolja, ezért a rendkívüli felmondásban nem hivatkozhatott arra, hogy ezen jogát megvonták, így a munkaszerződését egyoldalúan módosították. A felperes a 2005. május 3-ai jegyzőkönyvből értesült arról, hogy T. I.-vel együtt szignózhatsz, a rendelkezésre álló 15 napos határidő túllépése miatt ezen kereseti kérelemmel a bíróság érdemben nem foglalkozott. A társaság autója, illetőleg telefonja körében a munkaszerződés kifejezetten azt tartalmazza, hogy azt a felperes a feladatainak teljesítéséhez használhatja indokolt mértékig, így e körben sem volt megállapítható a rendkívüli felmondás jogszerűsége.

Az igazságügyi könyvszakértői vélemény alapján a bíróság megállapította, hogy a felperes 2004. évben a részére kitűzött prémium feladatokat 28,85%-ban teljesítette, így részére 2.423.400 forint összegben határozható meg a prémium jogosultsága. A 2005. évi prémiummal kapcsolatban a bíróság a kereseti kérelmet elutasította arra hivatkozással, hogy a munkaszerződés szerint 2005. május 31. napjáig kellett volna a prémium kitűzést az alperesnek megtennie. A felperes a jogviszonyát nyolc nappal később, azaz 2005. június 8-án megszüntette. A bíróság álláspontja szerint ezen rövid idejű munkáltatói késedelem nem olyan jelentős súlyú, hogy a felperes részére prémium juttatás lenne kötelező jelleggel megfizetendő. Ezen túlmenően a bíróság megállapította, hogy a felperes igénye azért sem jogszerű, mivel a rendkívüli felmondását jogellenesen gyakorolta.

A bíróság elutasította a felperes azon kereseti kérelmét, hogy részére az alperes fizesse meg a magánnyugdíj pénztári tagdíjat, mivel a peres felek egyező előadása alapján a felperes elmulasztotta az alperes részére azt bejelenteni, illetőleg a munkaviszonyának megszűnését követően jelezte csak, hogy magánnyugdíj pénztári tag volt.

Az elsőfokú bíróság az alperes viszontkeresetének helyt adott, az Mt. 192/A. § (4) bekezdésére figyelemmel.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.515/2007/2. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett rendelkezéseit nem érintette, míg fellebbezett rendelkezéseit részben megváltoztatta és az alperesi marasztalás összegét 6.361.728 forintra felemelte.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a rendkívüli felmondás indokai nem felelnek meg a valóságnak, illetőleg nem okszerűek. Emellett az együttes szignózással kapcsolatban a felperes a rendkívüli felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos szubjektív határidővel is elkésett. A felperes munkaszerződése nem tartalmazott kizárólagos munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó kikötést, így ennek kapcsán a munkavállaló munkakörét az alperes egyoldalúan nem is módosíthatta. A munkaszerződésben az alperes csak a munkavállaló feladatainak teljesítéséhez szükséges mértékben vállalta a gépkocsi, valamint a telefon használatát a felperes részére, és a szobacserével kapcsolatos alperesi utasítás sem alapozza meg a rendkívüli felmondást. Nincs arra adat, hogy a felajánlott másik szoba felszereltsége nem felelt volna meg annak a követelménynek, hogy a felperes munkaköri feladatait elláthassa. Az igazságügyi könyvszakértői vélemény szerint a felperes a 2004. évi kitűzött prémium feladatokat 28,85%-ban teljesítette, ezért az egy évi munkabérének ezen arányú hányadára jogosult prémium címén. A

másodfokú bíróság a 2005. évre járó prémium kapcsán kifejtette, hogy a munkaszerződésben megállapított prémium kitűzését a munkáltató prémium feladat kitűzéséhez és teljesítéséhez kötheti, ha azonban ezt elmulasztja, erre mint kizáró okra nem hivatkozhat, és a juttatást megfizetni köteles. Jelen esetben a munkaszerződésre figyelemmel a felperes részére csak a munkaviszony megszűnéséig jár időarányos prémium. Az elsőfokú bíróság érdemben helyesen utasította el a felperesnek az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj megfizetésével kapcsolatos igényét is az Mt. 189. §-ában foglaltak alapján.

A felperes felülvizsgálati kérelme az eljáró bíróságok ítéleteinek hatályon kívül helyezésére, és az alperes kereset szerinti marasztalására irányult, perköltség fizetésre kötelezése mellett. Egyebekben az alperes viszontkeresetének elutasítását kérte a felperes.

A felülvizsgálati kérelem szerint a bíróságok tévesen és iratellenesen döntöttek a munkáltatói jogkör gyakorlásának megvonása tekintetében, arról csak 2005. május 26-án született döntés, nem a szétválás időpontjában. További érvelése szerint iratellenes és téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása, amely szerint május 3-án jegyzőkönyvi határozat született arról, hogy csak T. I.-vel írhat alá, majd május 3-án az alapító okiratnak megfelelően tájékoztatták, hogy az igazgatóság gyakorolja a továbbiakban a munkáltatói jogokat. Ez a módosítás 2005. május 26-án történt. A felülvizsgálati kérelmében a felperes arra hivatkozott, hogy az első- és a másodfokú bíróság helytelenül és iratellenesen állapította meg a rendkívüli felmondás okát és indokát. Mind az első fokú, mind a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta és a tényekkel ellentétesen állapította meg, hogy nem a felperes volt a munkáltatói jogkör gyakorlója. Nem értékelték azt a tényt sem, hogy a vezérigazgató a munkáltató első számú vezetője, a munkáltatói jogkör gyakorlója, munkaviszony létesítése, megszüntetése a munkáltató részéről az egyik legfontosabb alapvető döntési és vezetői jogosítvány. A felperes érvelése szerint a rendkívüli felmondáshoz egy hosszabb folyamat vezetett, ezért a bíróságoknak nem külön-külön, egyes elemenként kellett volna vizsgálni, hogy a rendkívüli felmondás jogszerű-e, hanem a munkakör kiüresítéséhez vezető folyamatot összességében kellett volna értékelnie. A felülvizsgálati kérelem szerint egyik bíróság sem vizsgálta és értékelési körén kívül hagyta a felmondás jogszerűségének elbírálásánál a munkaszerződés 3. pontjának 3. bekezdését, amely szerint „munkáltató jelen szerződés érvényessége alatt teljes bizalmáról biztosítja a munkavállalót, egyben kijelenti, hogy a munkavállaló kizárólagos hatáskörébe tartozó döntési és jogalkalmazási jogosultságait nem vonja el, jogszabályba nem ütköző döntéseit nem változtatja meg, és a munkája sikeres elvégzéséhez szükséges feltételeket biztosítja”. A bíróságok

ugyancsak nem vették figyelembe, hogy a munkajogi és a cégjogi nyilatkozatokat egymástól el kell határolni. A másodfokú bíróság iratellenesen állapította meg azt is, hogy nem merült fel adat az elhelyezésre kijelölt másik szoba felszereltségével kapcsolatban. A felperes F/17. szám alatt csatolta az emeletről készült alaprajzot, amelynek alapján az iroda elhelyezkedéséből egyértelműen megállapítható, hogy a munkáltató a vezérigazgatói munkakört gyakorlatilag semmibe vette. A felperes sérelmezte az Mt. 88. §-ának bíróságok általi értelmezését is.

A prémium körében előadott felperesi álláspont szerint a 2004. évi prémium összegének eldöntését a bíróságok tévesen minősítették szakkérdésnek és fogadták el minden további indokolás nélkül. A bíróságnak kell megállapítani, hogy a prémiumfeladat teljesítésére volt-e a felperesnek ráhatása, illetve a prémiumfeladat kitűzése pontatlan volt-e, ez pedig egyértelműen jogkérdés. A 2005. évi prémiummal kapcsolatos álláspontja abban az esetben helytálló, ha rendkívüli felmondása jogellenes, azonban változatlanul állította, hogy a felmondás jogszerű volt, ekkor viszont egész évre megilleti a prémium, mivel munkaviszonyát a munkáltató magatartása és az általa szándékosan teremtett helyzet miatt volt kénytelen megszüntetni. Az önkéntes nyugdíjpénztárral kapcsolatosan a felülvizsgálati kérelem kifejti, hogy a munkaszerződés alapján az alperes köteles lett volna megfizetni az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíját, mivel a másodfokú ítélet szerint sem vitás, hogy az alperes a kollektív szerződés hatálya alatt álló dolgozók helyett megfizette ezen díjat. Sérelmezte és iratellenesnek találta a felperes a bíróságok részéről megállapított pernyertesség-pervesztesség arányát, illetve az ehhez kapcsolódó perértékeket is.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. 96. §-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató, illetve 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. Ebből következően a bíróságoknak a rendkívüli felmondás vizsgálata során azt kellett értékelniük, hogy az alperes részéről olyan jogsértés megvalósult-e, amely a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését indokolta.

Az ügyben irányadó 1997. évi CXLIV. törvény (Gt.) 28. §-a értelmében a részvénytársaságnál a munkáltatói jogok gyakorlására

az alapító okirat keretei között az igazgatóság jogosult azzal, hogy azt a társasággal munkaviszonyban álló más személyre átruházhassa. Erre figyelemmel helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság az ítéletében, hogy a társaság tulajdonosai jogosultak a gazdasági helyzet előmozdítása érdekében intézkedéseket tenni, és e körben a munkáltatói jogokat is jogszabálysértés nélkül vonhatták magukhoz. Alaptalanul sérelmezte a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy az alperes a munkaszerződését egyoldalúan módosította, ezáltal jogszabálysértést követett el. A felperes nem vitásan munkáltatói jogkör gyakorló volt 2005. május 26-áig, azonban a munkaszerződése nem tartalmaz a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó kitételeket, így nem tekinthető a szerződés módosításának a jogkör gyakorlás elvonására irányuló munkáltatói intézkedés. A munkaköri leírás, illetve a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítettek a munkaszerződés részének nem tekinthetők akkor sem, ha egyébként annak mellékletét képezik.

Ugyancsak megalapozatlan azon felülvizsgálati érvelés, hogy a rendkívüli felmondáshoz egy hosszabb folyamat vezetett, ezért a bíróságoknak az abban foglaltakat nem külön-külön egyes elemeiben kellett volna vizsgálni, hanem összességében. Az eljáró bíróságok a rendkívüli felmondásban írt indokokat helytállóan vizsgálták, hiszen egyetlen rendkívüli felmondást megalapozó ok is elégséges lehet az intézkedés jogszerűségének megállapításához.

Az Mt. 96. §-ának (4) bekezdése szerint a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül lehet érvényesíteni. A felperes által sem vitatottan az együttes szignózással kapcsolatos döntésről 2005. május 3-án értesült (keresetlevél 2. oldal 6. bekezdés), ezért a 2005. június 8-án kelt rendkívüli felmondás ezen indok tekintetében elkésztett, amit helytállóan rögzítettek az eljáró bíróságok. A 2005. április 4-e és 2005. május 26-a közötti időszakban vonatkozásában pedig a felperes olyan jogsértést nem tudott bizonyítani, amely a rendkívüli felmondás alapjául szolgálhatott.

A felperes felülvizsgálati kérelme szerint az eljáró bíróságok nem értékelték a munkaszerződés azon rendelkezését, amely szerint a munkáltató a munkavállaló „kizárólagos hatáskörébe tartozó döntési jogosítványait nem vonja el”. Ebben a körben a felülvizsgálati ellenkérelemben foglaltak megalapozottak, mivel a felperes az eljárás során pontosan nem jelölte meg mit tekint kizárólagos döntési jogosítványának a jogszabály alapján amely elvonásra került, másrészt a munkáltató intézkedései a jogkör elvonás tekintetében megfeleltek a Gt. erre vonatkozó szabályainak.

Alaptalanul sérelmezte a felperes felülvizsgálati kérelmében a másodfokú bíróság iratellenes megállapításait a felperes részére felajánlott dolgozósobával összefüggésben. A munkavállaló által

csatolt alaprajz alapján nem volt ítéleti bizonyossággal megállapítható a szoba műszaki felszereltsége, illetve az sem, hogy a helyiség a felperes általi munkavégzésre alkalmatlan lett volna.

A kifejtettek alapján a felperes rendkívüli felmondása jogellenes volt, így az Mt. 88. §-ára alapított igénye ezen okból nem megalapozott, következésképpen a viszontkeresetnek helytadó döntés a jogszabálynak megfelel (Mt. 192/A. § (4) bekezdés).

A bíróságok az aggálytalan szakértői vélemény alapján jutottak arra a megállapításra, hogy a felperes 2004. évre kitűzött prémium feladatait 28,85%-ban teljesítette, ezért egy évi munkabérének ezen hányadára tarthat igényt prémium címén. Nem volt vitatott, hogy a felperes részére a prémium kitűzése megtörtént, annak feltételeivel a felperes tisztában volt, és részéről teljesítés is történt. A munkavállaló által alkalmazott elszámolási mód azonban nem volt alkalmas a szakértői véleményben kifejtettek megcáfolására, ezért a jogerős ítélet erre vonatkozó megállapításai sem jogszabálysértőek (Pp. 206. §).

Helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság ítéletében, hogy amennyiben a munkáltató a munkaszerződés megkötésekor kötelezettséget vállalt prémium kitűzésére, annak elmulasztása a munkavállaló igényét nem érinti, mert a munkáltató kötelezettségvállalása folytán az Mt. 76. § (3) bekezdés alapján jogosultságot szerez a prémiumra (BH 2002/158.). A felperes felülvizsgálati kérelmében maga is arra hivatkozott, hogy a rendkívüli felmondása jogszerű volt, ezért illeti meg egy teljes évre járó prémium. A fent kifejtettek alapján a munkavállaló a rendkívüli felmondást jogellenesen gyakorolta, így további prémiumra alappal nem tarthat igényt, mint azt a jogerős ítélet egyébként helytállónan rögzítette is.

Ugyancsak helyes a másodfokú bíróság érvelése a felperes önkéntes nyugdíjpénztári tagdíja megfizetésével kapcsolatos igényt illetően is. Az Mt. 189. § szerint a kollektív szerződés hatálya a felperesre - mint vezető állású munkavállalóra - nem terjed ki, és munkaszerződése, vagy az alperessel kötött egyéb megállapodása sem tartalmaz olyan kikötést, miszerint a munkáltató a felperest a többi munkavállalóhoz hasonlóan kívánta ezen juttatásban részesíteni.

Alaptalanul sérelmezte a felperes a perköltség mértékét, mivel az a Pp. 81. §-ának (1) bekezdése alapján a pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel nem volt eltúlzott.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.20.515/2007/2. számú ítéletet hatályában fenntartotta.

A felperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

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

Budapest, 2008. június 25.

***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 hitelével:

tisztviselő