

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Balás István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Putnoki-Nagy Pál ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránt a Miskolci Munkaügyi Bíróságnál 4.M.1015/2006. szám alatt megindított és másodfokon a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.20.048/2007/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.20.048/2007/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek
- tizenöt nap alatt - 15.000 /tizenötezer/ forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak - felhívásra - 93.600 /kilencvenháromezer-hatszáz/ forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes módosított keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte, eredeti munkakörébe történő visszahelyezése mellőzésével. A versenytilalmi megállapodásra tekintettel 32 hónapra jutó havi 20.000 forint, összesen 670.000 forint megfizetésére is igényt tartott az alperes részéről.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság 4.M.1015/2006/7. számú ítéletével - a 7.143 forint megfizetésére irányuló kereseti kérelem visszavonására tekintettel - a felmentési időre járó átlagkereset tekintetében a pert megszüntette, egyebekben a keresetet elutasította és a felperest perköltség fizetésére kötelezte.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint az ISO 9001 szabvány szerinti minőségirányítási rendszer biztosítását a S. M. I. végezte, amelynek vezetője 2005. novemberében arról tájékoztatta az alperesi vezérigazgatót, hogy a továbbiakban kapacitás hiányában nem tudják ellátni a tevékenységet. Javasolta üzemi minősegbiztosítási laboratóriumvezető státusz létrehozását úgy, hogy az iroda vállalja az új munkavállalóval a folyamatos konzultálást. A 2005. november 21-ei és december 14-ei vezetői értekezlet döntött - kísérleti jelleggel - a minősegbiztosítás területén új munkakör létrehozásáról.

A felperes felvételére ezt követően, 2006. február 13-án került sor minősegbiztosítóként, majd a vezérigazgató felajánlotta részére a laboratórium vezetői munkakört, amit a felperes visszautasított. A

munkavállaló 2006. április 14-én úgy nyilatkozott, hogy helyettesként ellátja a távollevő laboratóriumvezető feladatát. A 2006. május 19-ei vezetői értekezleten elhangzott, hogy a felperes a munkahelyi vezetőkkel nem tudott megfelelő munkakapcsolatot kialakítani. Ezt követően a felperes munkaviszonya rendes felmondással került megszüntetésre azon indokolással, hogy az alperes a minőségbiztosítási munkakört kísérleti jelleggel vezette be, a felperes felvétele óta eltelt időszakban a várt eredményt nem hozta, ezért a munkakört megszüntette.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az alperes a kísérleti jelleggel létrehozott munkakört megszüntette, annak célszerűsége pedig jelen eljárásban nem volt vizsgálható. Nem nyert bizonyítást, hogy a felperes által készített jelentések tartalma miatt, a munkáltató visszaélésszerűen alkalmazta a munkaviszony megszüntetést, így az Mt. 4. §-ában foglaltak megsértése nem volt megállapítható. Az elsőfokú bíróság a versenytilalmi megállapodással összefüggő kereseti kérelmet azért utasította el, mivel az alperes nem vállalt arra kötelezettséget, hogy ezen a címen többletjuttatást a munkaviszony megszüntetése után is folyósít a munkavállaló részére.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.20.048/2007/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezéssel nem támadott részét nem érintette, fellebbezett részét megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes 2006. május 19-én kelt munkáltatói felmondása jogellenes volt. Kötelezte az alperest 183.181 forint elmaradt munkabér, 150.000 forint perköltség és illeték viselésére.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást kiegészítette és megállapította, hogy a rendes felmondás nem merítette ki az Mt. 89. §-ának (2) bekezdésében írtakat, tehát a felmondásból kitűnő világos indoklás valós és okszerű voltát. A felmondás kiadását megelőző vezetői értekezleten olyan kijelentések hangzottak el, amelyek a felperes személyéhez és nem az általa betöltött munkakörhöz kapcsolódtak, ebből pedig az a következtetés vonható le, hogy a felperes személyében rejlő okok vezettek a munkaviszony megszüntetéséhez. A másodfokú bíróság másodlagosan kifejtette, hogy amennyiben a munkakör megszűnése volt a felmondás indoka, akkor a munkáltató megsértette az Mt. 4. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakat. A felperes által készített jelentésekig semmi sem támasztotta alá a felperes nem megfelelő munkavégzését, ez is azt igazolja, hogy a felperes személye vált nem kívánatossá a cégnél. Ezt erősíti az a körülmény is, hogy a létszámhiánnyal küzdő munkáltató a felperest azonnali hatállyal távolította el a munkahelyről, amely magatartás zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Érvelése szerint a jogerős ítéletnek törvénysértő az ítéleti tényállást kiegészítő része a fellebbezési eljárásban előterjesztett bizonyítékok megítélése, a felmondási intézkedés értékelésével kapcsolatos rész, a jogi következtetések és a perköltségről rendelkező része is. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a tényállást szükségtelenül és törvénysértő módon egészítette ki olyan tényekkel, amelyekre saját álláspontját alapozta, holott ezen körülményekkel az elsőfokú bíróság is foglalkozott. Az ítélet sérti a Pp. 3. §-át, mivel a felperes bizonyítékait a másodfokú eljárásban terjesztette elő, de az első fokú eljárásban is azokkal tisztában volt, saját elhatározása alapján nem tárta azt az elsőfokú bíróság elé. A jogerős ítélet a rendes felmondás tartalmát tévesen minősítette úgy, hogy az nem felel meg az Mt. 89. § (2) bekezdésében írtaknak. Iratellenes a másodfokú bíróság ítélete, mert abból az tűnik ki, hogy az alperes csak a másodfokú tárgyaláson tette volna azt a nyilatkozatát, hogy a munkakör megszűnése a felperesi munkaviszony megszüntetésének indoka és nem a felperesi magatartás. Ezzel szemben az alperes az egész eljárás során ezen álláspontját képviselte. A felülvizsgálati kérelem a másodfokú bíróság által megállapított perköltség mértékét is eltúlzottnak találta, álláspontja szerint a helyes döntés alapján mindkét fél köteles viselni a költségeit.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában tartására és az alperes perköltség fizetésre kötelezésére irányult. Álláspontja szerint a munkáltató az Mt. 4. §-ának megsértésével véleménynyilvánítása folytatását akadályozta meg, ezért a felmondás jogellenes.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

Az Mt. 89. §-ának (2) bekezdése szerint a munkáltató köteles felmondását megindokolni, az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnni, vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás indokát úgy kell megjelölni, hogy abból a munkavállaló egyértelműen megtudja, miért nem tartanak igényt a munkájára (BH 1993/4/266.). A nem világos indokolás nem fogadható el, különösen ha az tartalmatlan, közhelyszerű (BH 1998/4/195.).

A felperes részére kiadott rendes felmondás indokai szerint az a munkáltató működésével összefüggő ok, nevezetesen a kísérleti

jelleggel létrehozott minőségbiztosítási munkakör megszüntetése tette szükségessé, mivel az „nem hozta a várt eredményeket”. A munkaszervezés a munkáltató feladata és a bíróság nem vizsgálhatja, hogy az átszervezés korszerűsítés, vagy munkakör megszüntetés indokolt és annak választott módja célszerű volt-e (MD II/113.). Ugyanakkor az alperes semmivel nem bizonyította az eljárás során (Pp. 164. §), - az egyébként is túl általánosan megfogalmazott - felmondási indokok valóságát, nevezetesen a munkakör megszüntetésének munkáltatói működéssel összefüggő szükségességét.

Helytállóan állapította meg a jogerős ítélet, hogy a felmondást megelőző vezetői értekezleten elhangzottak a felperes képességeire, munkatársakkal való viszonyára, általában véve a munkavégzésre való alkalmasságra vonatkoztak, és nem az általa betöltött munkakörhöz kapcsolódtak. A Schreiber Mérnöki Iroda véleménye is (3. sorszámú beadvány) a felperes személyére vonatkozóan tartalmaz megállapításokat, amikor rögzíti, hogy „nem tartjuk jó választásnak FR további alkalmazását. Szakmailag hasznosabb pl. egy kohómérnök, emberileg pedig egy beilleszkedni képes, kapcsolatokat építő és a saját korlátait jobban felismerő munkatárs szerencsésebb volna. Megjegyezzük, hogy ez idő szerint képesek vagyunk a korábbi, e tárgyban létszámbővítésről írott levelünkben foglaltaktól eltérően kívánságára ellátni az F.A. által jelenleg betöltött munkakör részbeni, vagy teljes tennivalóit, egy erre irányuló megbízás alapján”.

Mindebből következően helytállóan jutott a jogerős ítélet arra a megállapításra, hogy nem a munkakör megszűnésének következménye volt a rendes felmondás, hanem a felperes magatartása és munkavégzése vezetett az intézkedés kiadásához.

A felülvizsgálati érvelés nem volt alkalmas eljárásjogi szabályok megsértésének megállapítására sem. A Pp. 3. §-ának (2) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség, valamint a Pp. 235. §-ának (1) bekezdésének alkalmazhatósága tekintetében is osztotta a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletben kifejtetteket ebben a körben is. Ugyancsak nem követett el eljárásjogi szabálysértést a másodfokú bíróság, amikor a tényállást kiegészítette az egyébként rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, álláspontja alátámasztása érdekében.

Az MK 95. számú állásfoglalás kiemeli, hogy az egyébként jogszerűen fennálló felmondási jog gyakorlása is jogellenessé válik abban az esetben, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, esetleges ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták, illetve ilyen eredményre vezet. A munkáltató felmondási jogával való visszaélés akkor is megállapítható, ha a bíróság megalapozott meggyőződést szerzett arról, hogy a munkáltató a felmentést a munkavállalónak a véleménynyilvánítási szabadsága

körében tett észrevétele, vagy megjegyzése miatt, annak mintegy következményeként közölte.

Tekintettel arra, hogy jelen esetben a másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a munkáltató a felmondási jogát jogszabályba ütköző módon gyakorolta, így külön a rendeltetésellenes joggyakorlás bizonyításának nem volt relevanciája. Arra azonban helytállóan utalt a másodfokú bíróság, hogy 2006. május 19-éig semmiféle olyan adat nem merült fel, ami a felperes nem megfelelő munkavégzését támasztotta volna alá a betöltött munkakörben, különös figyelemmel arra, hogy a felmondást megelőző néhány nappal járt le a felek által munkaszerződésben kikötött próbaidő, amely alatt a felperes munkaviszonya indokolás nélkül lett volna megszüntethető.

A Legfelsőbb Bíróság a perköltség összegét sem találta eltúlzottnak a Pp. 24. §-ában meghatározott pertárgy értékre, a pernyertesség-pervesztesség arányára, a felperes képviselőjének járó munkadíj áfa tartalmára és székhelyen kívül végzett tevékenységére is figyelemmel.

A kifejtettek alapján a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.20.048/2007/3. számú jogerős ítéletét hatályában fenntartotta.

Az alperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

Az alperes a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése alapján viseli.

Budapest, 2008. április 16.

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 hitelül:
tisztviselő