

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a Mohainé dr. Berényi Katalin ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Pál Lajos ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 16.M.5475/2006. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.638.030/2007/3. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2010. február 17. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 49.Mf.638.030/2007/3. számú közbenső ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 16.M.5475/2006/13. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek

- tizenöt nap alatt - 80.000 (nyolcvanezer) forint és 20.000 (húszezer) forint áfa együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási perköltséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes keresetében az alperes rendkívüli felmondása jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 16.M.5475/2006/13. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és 200.000 forint perköltség fizetésére kötelezte.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1980. szeptember 1-jétől állt az alperes alkalmazásában, legutóbbi munkakörében gazdasági csoportvezetőként. Munkáját az alperes L. H.-ban lévő irodájában végezte. 2006. október 1-jén a felperes fia a felperes belépésre jogosító személyazonosító kártyájával megkísérelt az alperes irodájába bemenni annak érdekében, hogy az ott lévő számítógépet a felperes kódjával használja. A felperes fiát a biztonsági őr megakadályozta a belépésben, majd az eseményről a biztonsági igazgató tájékoztatta a felperes felettesét. Az eset miatt a beszerzési igazgató vizsgálatot rendelt el, melynek során 2006. október 12-én többek között S. I. osztályvezető és P. V. HR munkatárs a felperest meghallgatták. A munkavállaló előadása szerint annak érdekében, hogy a fia az alperes irodájába belépjen, és ott az alperes számítógépét egyetemi feladatai elvégzéséhez használja, több esetben, kb. négy alkalommal átadta neki a belépőkártyáját. A felperes úgy nyilatkozott, hogy az esettel kapcsolatban a felelősségét elismeri.

Az alperes képviselője a meghallgatást követően tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkáltató „nem tudja tolerálni” az elkövetett súlyos szabálytalanságot, bizalomvesztés miatt

rendkívüli felmondással él. Miután a felperes a felelősségét elismerte, az alperes felajánlotta a számára a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, melyet a felperes elfogadott. A felek megállapodtak abban, hogy 2006. október 20-áig kell megtörténnie a munka átadás-átvételének. A következő napra - 2006. október 13-ára - elkészült a munkaviszonyt lezáró dokumentum és jegyzőkönyv, melynek aláírására kérte az alperes a felperest, hogy másnap reggel jelenjen meg.

A felperes 2006. október 13-án a munkahelyére nem ment be, keresőképtelen betegállományba került, melyet ő személyesen a korábbi gyakorlattól eltérően, az alperesnek nem jelzett. Az alperes a fenti napon a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette. Indokolása szerint a felperes a munkaviszonya fenntartásához szükséges megbízhatóságába vetett bizalmat súlyosan megingatta. A biztonsági szabályokat súlyosan, szándékosan, magánérdekből kijátszotta, melyet elismert, és a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését elfogadta. Megállapodás ellenére másnap munkavégzésre nem jelentkezett, a szokásos telefonos megkeresésre elérhetetlen, távolmaradásának okát nem jelentette be, és azt hitelt érdemlően nem igazolta.

Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárást követően megállapította, hogy a felek között a 2006. október 12-ei tárgyalások eredményeként létrejött a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás. A felek megállapodtak abban, hogy a munkaviszony 2006. október 20-án fog megszűnni, és másnap írják alá a munkaviszony megszüntetéséről szóló dokumentumot, és jegyzőkönyvet. Mivel a felperes 2006. október 13-án nem jelent meg a munkahelyén, ezért az alperes jogszabálysértés nélkül adta ki vele szemben a rendkívüli felmondást, annak indokai okszerűek és valósak voltak.

A munkaügyi bíróság érvelése szerint a felperes ismerte a munkáltató lényeges belső szabályzatait, és azokat megszegte azáltal, hogy a belépőkártyáját és a számítógépe belépési kódját illetéktelen személynek adta át több alkalommal. Ezzel a tevékenységével a felperes olyan súlyos szabálysértést követett el, amely megalapozta a munkáltató rendkívüli felmondását.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint mivel a felperes a megbeszéltek szerint másnap nem ment be aláírni a megállapodást, és kötelessége ellenére keresőképtelen betegségét az alperesnek nem jelezte, az Mt. 3. §-ában foglalt együttműködési kötelezettségének nem tett eleget.

A peres felek fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.638.030/2007/3. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes 2006. október 13-án kiadott rendkívüli felmondásával jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, így az 2008. április 11-én szűnt meg. Az összecszerűség elbírálására az iratokat az elsőfokú bíróságnak visszaküldte.

A jogerős közbenső ítélet érvelése szerint az adott esetben a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megegyezés lényeges tartalma, a munkaviszony 2006. október 20-ai hatállyal közös megegyezéssel történő megszüntetése a felperes meghallgatásáról felvett, 2006. október 12-ei jegyzőkönyvben rögzítésre került. Az, hogy a munkáltató a jegyzőkönyv szerint az írásbafoglalást csak másnapra végezte el, így az aznap nem kerülhetett aláírásra, a felperes terhére nem eshet.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felek egyező akaratából létrehozott megállapodást az alperes csak az Mt. 7. §-a szerint, az e rendelkezésben rögzített feltételek fennállása esetén támadhatta volna meg, továbbá nem valósult meg olyan újabb felperesi kötelezettségszegés, amire az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján az alperes jogszerűen rendkívüli felmondást alapíthatott volna. Érvelése szerint a felperes távolmaradása nem jogosította fel az alperest a rendkívüli felmondás kiadására, mert ez a felperes részéről nem a megállapodás „felrúgása” volt, hanem objektív igazolt akadályoztatás.

A másodfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a felperes kötelezettségszegése - amennyiben nem jött volna létre közös megegyezés a munkaviszony megszüntetéséről - önmagában is alapot adhatott volna a rendkívüli felmondás kiadására. Az adott esetben azonban ezen súlyos kötelezettségszegés ismeretében, illetőleg éppen erre figyelemmel állapodtak meg a felek a munkaviszony minden anyagi juttatás nélkül történő közös megegyezéssel való megszüntetésében, tehát ezt követően már erre az alperes ismételt alappal nem hivatkozhatott.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős közbenső ítélet hatályon kívül helyezését, a felperes keresetének elutasítását, és perköltségben való marasztalását kérte.

Álláspontja szerint a felek között a munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás nem jött létre, annak tartalmi elemeiben nem állapodtak meg, kizárólag a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékot rögzítették, annak részleteiről nem tárgyaltak. A meghallgatáskor a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt jelen.

Az alperes felülvizsgálati érvelése szerint a közös megegyezés egyik feltétele az volt, hogy a felperes másnap reggel bemegy azt aláírni, ez azonban nem valósult meg, ezért a megállapodás nem jöhetett létre. A munkáltató ajánlati kötöttsége másnap reggelig tartott, az a tény, hogy a felperes nem jelent meg, nem mentette ki magát, arra utalt a munkáltató számára, hogy a megállapodással kapcsolatban meggondolta magát. A felperes távolmaradásából a munkáltatói jogkör gyakorló alappal következtetett arra, hogy a felperes a közös megegyezés aláírását nem akarja, a munkaviszonya megszüntetését nem kívánja, ezért a megállapodás a megszüntetésről nem jött létre.

Az alperes érvelése szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez mindkét fél feltétel nélküli akarat-elhatározása szükséges, a munkaviszony megszüntetésére irányuló

szándékot és annak időpontját az Mt. 87. § (2) bekezdése szerint kötelező írásba foglalni.

Az alperes hangsúlyozta, hogy a felmondási ok egyrészt a felperes kötelezettségszegése, valamint az, hogy 2006. október 13-án nem jelent meg a munkahelyén, együttesen alapozták meg a rendkívüli felmondást.

Az alperes álláspontja szerint ha a közös megegyezés a felek között érvényesen létrejött, az eljáró bíróságoknak érdemben kellett volna elbírálniuk, hogy a rendkívüli felmondás megfelel-e az Mt. 96. §-ának. Ebben az esetben azonban a rendkívüli felmondás hatálytalan, de nem jogellenes.

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

A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében az ügy érdemét érintő jogszabálysértésként a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelését állította [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH.2001/197., BH.2002/29.].

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felek 2006. október 12-én abban állapodtak meg, hogy „2006. október 20-áig meg kell történni a munka átadás-átvételének. Az átvevő személy neve a későbbiekben kerül megbeszélésre. Holnap reggelre elkészül a munkaviszonyt lezáró dokumentum, és a jegyzőkönyv ...”. Az alperes képviselője arra kérte a felperest, hogy másnap reggel jelentkezzen P. V.-nél ezen dokumentumok aláírására. A megbeszéléstől felvett jegyzőkönyv tartalma szerint a felek a munkaviszony megszüntetés módjában, a közös megegyezésben megállapodtak, valamint abban is, hogy az erről szóló iratot a következő napon írják alá. A felek nem állapodtak meg a munkaviszony megszüntetésének időpontjában, csupán abban, hogy a munkakör átadás-átvételt 2006. október 20-áig le kell bonyolítani. Ez a határnap azonban még nem jelentette azt, hogy a munkaviszony is a fenti nappal szűnik meg. Helytálló e körben az alperes felülvizsgálati érvelése, mely szerint a felek egyéb kérdésben is, így például a felperest megillető juttatások tekintetében, továbbá abban, hogy a jogviszony megszüntetéséig felmenti-e az alperes a felperest a munkavégzés alól, vagy a szabadság kiadására miként kerül sor, nem állapodtak meg.

Ezért a bíróságok álláspontja, mely szerint a felek között a munkaviszonynak a közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás létrejött, nem megalapozott.

Helytállóan állapították meg a bíróságok, hogy önmagában az a kötelezettségszegés, hogy a felperes a belépőkártyáját illetéktelen személynek a belépés érdekében átengedte, olyan lényeges kötelezettségszegés, amely a rendkívüli felmondást megalapozza. Az alperes a felperes meghallgatásakor közölte, hogy kötelezettségszegő magatartása bizalomvesztést, a jogviszonya azonnali hatályú megszüntetését eredményezi. Ennek ellenére módot adott a jogviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére, amely

lehetőséget a felperes 2006. október 12-én elfogadta. Miután az alperes arra kérte a felperest, hogy a megállapodást másnap írják alá, a felperes távolmaradása az előző napon képviselt álláspontjával ellentétesnek tűnt, az alperes alappal feltételezte, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszüntetését a felkínált módon nem kívánja. Az alperes a perbeli esetben nem a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegést értékelte ismét, hanem - a felperes együttműködése hiányában - a meghallgatáskor kilátásba helyezett munkáltatói intézkedést foganatosította.

Iratellenes a jogerős határozat megállapítása, mely szerint a felek minden anyagi juttatás nélkül megállapodtak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében. Miután a felek csupán azt a szándékukat rögzítették, hogy a jogviszony megszüntetését milyen módon kívánják, nincs adat arra, hogy a felperesnek 26 éve fennállott munkaviszonyára tekintettel további juttatást, illetve munkavégzés alóli felmentést az alperes biztosított volna, vagy sem, arra irányuló megállapodás esetén.

Megalapozott az alperes felülvizsgálati érvelése, mely szerint a jogviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséhez a felek akaratnyilvánításán túl annak időpontjának, mint lényeges tartalmi elemnek az írásbeli rögzítése is szükséges. Ennek hiányában a szóbeli megállapodás csak akkor tekinthető létrejöttnek, ha mindkét fél a megállapodást önként végrehajtja, és a munkaviszony felszámolását célzó magatartást tanúsít. A perbeli esetben a felek az időpontban nem, csak a munkakör átadás-átvétel határidejében állapodtak meg, azonban a felek akaratnyilvánítása a felperes aláírásának hiányában nem hatályosult.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős közbenső ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, és a munkaügyi bíróság ítéletét a fenti módosított indokolással helybenhagyta.

A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdésében foglaltak alapján köteles az alperes másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárási perköltségének a megfizetésére.

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

Budapest, 2010. február 17.

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

dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő