

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Lengyel Zsolt ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Korcsmáros Iván ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Pest Megyei Munkaügyi Bíróságnál 5.M.656/2007. szám alatt megindított és másodfokon a Pest Megyei Bíróság 8.Mf.22.625/2008/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2010. március 3. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Pest Megyei Bíróság 8.Mf.22.625/2008/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek
- tizenöt nap alatt - 13.000 (tizenháromezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Az alperes kérelmére a lerótt 13.900 (tizenháromezer-kilencszáz) forint illeték visszafizetésének van helye.

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 Pest Megyei Munkaügyi Bíróság 5.M.656/2007/13. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a 2006. augusztus 14-én kelt rendkívüli felmondásával jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.401.839 forintot, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2006. január 16-ától állt az alperes alkalmazásában operátor munkakörben. Az alkalmazásakor nyilatkozatot tett, mely szerint a munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését köteles az alperes részére bejelenteni. A munkáltató a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve akkor kötelezheti a munkavállalóját ennek felszámolására, ha ezzel jogos gazdasági érdekét veszélyezteti.

A felperes folyamatos munkarendben végzett munkát, 3 nap munkavégzést 3 pihenőnap követett. A felperes 2006. április 4-én, május 30-án, és június 29-én az sz. „T.S.”-ben, alkalmi munkavállalói könyvvvel, pultosként munkát végzett. A felperes 2006. július 21-étől augusztus 14-éig keresőképtelen beteg volt.

Az alperes a 2006. augusztus 14-én kelt rendkívüli felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. Indokolása szerint a felperes augusztus 11-én megjelent a munkahelyén, hogy keresőképtelenségét igazolja, amit az tett indokoltta, hogy tanúk látták előző hétvégén keresőképtelensége alatt munkát végezni Sz.-n, a kocsmában. A

felperes a munkáltató képviselőjével történt beszélgetés során a történeteket tagadta, bemutatta az alkalmi munkavállalói kiskönyvét. A felperes korábban nem jelezte az alperesnek az alkalmi munkaviszonyát, így amellet, hogy megszegte a munkaszerződésben foglaltakat, helytelen szakmai és emberi hozzáállásával az alperes gazdasági érdekeit veszélyeztette, és jelentős gazdasági kárt okozott. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az a felmondási indok, mely szerint a felperes keresőképtelensége alatt más munkáltatónál munkát végzett, valótlán. A munkaszerződés megsértéséről a munkaügyi bíróság úgy foglalt állást, hogy az indok nem felel meg az okszerűség követelményének. A peres felek egy quasi versenytilalmi megállapodást kötöttek, melynek lényege, hogy amennyiben a munkavállaló által létesíteni kívánt új munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony fennállása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, úgy a munkáltató megtilthatja annak létesítését, vagy kötelezheti a munkavállalót annak felszámolására. A jogos gazdasági érdek sérelme csak akkor állapítható meg, ha az érintett munkáltató tevékenységi köre azonos vagy hasonló, mely a perbeli esetben az alperes és a „T.S.” között nem állapítható meg. Az elsőfokú bíróság nem fogadta el az alperes azon hivatkozását, hogy a felperesi magatartás sértette a jogos gazdasági érdekeit, mert a felperest veszélyes munkakörben alkalmazták, és a 3 pihenőnap azért járt, hogy a munkavállalók teljes odafigyeléssel tudjanak dolgozni. Ez az érvelés kívül esik a „jogos gazdasági érdek” meghatározáson és a versenykorlátozási megállapodás rendeltetésével nem összeegyeztethető, továbbá a munkáltató nem bizonyította, hogy a felperes pultosként végzett tevékenysége veszélyeztette az alperesnél végzett munkája biztonságát.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Pest Megyei Bíróság 8.Mf.22.625/2008/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta azzal, hogy a felperes munkaviszonya az alperesnél 2008. október 10-én szűnt meg. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást, azt hogy az alperesi intézkedés nem felel meg az okszerűség követelményének és helyes az arra alapított érdemi döntése is. A felperes pultos munkát 2006. április 4-én, május 30-án, és június 29-én végzett, ezek a tevékenységek egyedi jellegük, és „szétszórtságuk” miatt nem eredményezhették a biztonságos munkavégzésnek az alperes által hivatkozott veszélyeztetését.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és az „eljáró bíróság” új eljárásra kötelezését kérte. Hivatkozott arra, hogy a peres felek között létrejött munkaszerződés második mondata szerint a munkavállaló tudomásul vette, hogy a munkáltató a jogviszony létesítését megtilthatja, illetve annak felszámolására kötelezheti, ha ezzel jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. Tévedett az elsőfokú bíróság abban a tekintetben, hogy a munkáltató gazdasági érdekeinek sérelme csak a versenytilalmi szabályok megsértése révén valósulhat meg. Ezzel

szemben a munkáltató alapvető gazdasági érdeke, hogy a munkavállalói az adott munka elvégzésére megfelelő fizikai és mentális állapotban jelenjenek meg, ami baleset-, és munkavédelmi szempontból a munkavállalók érdeke is. Az alperes érvelése szerint a baleset- és egészségkárosodás megelőzése érdekében volt szükséges korlátozni (tiltani) a más munkahelyen történő munkavégzést. A munkáltatónál a műszakok 12 órásak, van éjszakai munkavégzés is, ezért a 3 szabadnapnak pihenéssel, regenerálódással kell telnie. Az alperes - előadása szerint - az Mt. 103. §-ára tekintettel a munkabaleseti rizikófaktor kiszűrés miatt nem engedélyezte a másodállásokat, mert különben a munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény 60. § (1) bekezdésében írtak nem teljesülnének. Az alperes álláspontja szerint a másodállás tilalmazása indokolt, a felmondási ok nemcsak valós, hanem okszerű is volt. Érvelése szerint az alperes akkor járt el helyesen, amikor generális jelleggel tilalmazta a másodállások vállalását, szem előtt tartva mind a saját, mind pedig a munkavállalók érdekeit, jogkövető módon és céljuknak megfelelően alkalmazva a hazai jogszabályokat és a vonatkozó, az Európai Parlament és Tanács 2003/88/A/EK. (2003.XI.4.) irányelvében foglaltakat is.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására és az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalására irányult.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt, nincs helye a bizonyítékok újra értékelésének, azaz felülmérlegelésének. Az ügy érdemét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH 2001/197., BH 2002/29.].

Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozottak jogszabálysértés megállapítására nem alkalmasak.

Az MK. 95. számú állásfoglalás I/a. pontja szerint a bíróság a munkáltató felmondása miatt indult munkaügyi jogvitában abban az esetben is megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha a munkáltató felmondásának indoka megfelel a valóságnak, de nem okszerű. Az okszerűség követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek megfelelő felmondási indokból lehet megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. A munkáltatói felmondáshoz nem elegendő az az egyébként tényszerűen fennálló indok, amelyből elfogadhatóan nem lehet arra következtetni, hogy miatta a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincs szükség.

Helytállónan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy a munkaszerződésben, valamint a külön-nyilatkozatban a felek abban

állapodtak meg, hogy amennyiben a munkavállaló által létesíteni kívánt új munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony fennállása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, úgy a munkáltató megtilthatta annak létesítését, vagy kötelezhette a munkavállalót annak felszámolására.

Megfelel a jogszabályoknak és életszerű az alperes felülvizsgálati előadása abban a körben, hogy a munkáltatónak alapvető gazdasági érdeke, hogy a munkavállalói az adott munka elvégzésére megfelelő fizikai és mentális állapotban jelenjenek meg. Helyesen utalt arra, hogy az Mt. 103. § (1) bekezdése, és az Mvt. 60. § (1) bekezdésében foglaltak betartása a munkáltató felelőssége, a biztonságos munkavégzés követelményének megteremtése az alperes feladata, ide értendő a munkára képtelen munkavállaló részére a munkavégzés tilalma is.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében azzal érvelt, hogy a dolgozók pihenőnapjaikon, másodállásban végzett munkájuk során olyan fáradt állapotba kerülnek, amely a főállásban végzendő munkájukat, és annak biztonságát veszélyezteti. Az alperes azonban nem bizonyította, hogy a másodállás és további munkaviszony létesítése miatt az érintett felperes „munkára képtelen, fáradt” állapotba került, tehát a munkára képes állapotban való megjelenést, mint alapvető kötelezettségét rendkívüli felmondást megalapozóan megszegte [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont]. Az alperes felülvizsgálati előadásával ellentétben nincs olyan peradat, mely szerint a munkáltató tilalmazta másodállás vállalását, mert a munkaszerződés és a külön nyilatkozat csak azt tartalmazta, hogy engedélyhez kötötte annak létesítését. Az alperes tehát fenntartotta magának a jogot arra, hogy mérlegelje az engedélyért hozzá forduló munkavállaló esetében a további foglalkoztatás lehetőségét.

Figyelemmel arra, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a felperes pultos munkakörben végzett foglalkoztatása az alperes jogos gazdasági érdekét veszélyeztette, és emiatt a foglalkoztatása az alperesnél a továbbiakban – a felperes minősített kötelezettségszegése miatt – nem lehetséges, a felmondás jogszerűségét nem igazolta, ezért rendkívüli felmondása jogellenes. A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

Az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati perköltségének megfizetésére.

Budapest, 2010. március 3.

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 hitelül: Nné tisztviselő

