

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Tamás Ildikó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Sipos Zoltán ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása iránt a Nyíregyházi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.418/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Bíróság 4.Mf.21.555/2009/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Bíróság 4.Mf.21.555/2009/3. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - felhívásra - 118.700 /egyszáztizennyolcezer-hétszáz/ forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében azt kérte, hogy a bíróság állapítsa meg az alperes rendkívüli felmondása jogellenességét és kötelezze elmaradt munkabér, felmentési időre járó bér, három havi végkielégítés és 12 havi átalány-kártérítés megfizetésére, továbbá olyan tartalmú munkáltatói igazolás kiállítására, amely szerint nem áll fenn tartozása a munkáltatóval szemben. Kérte továbbá az alperes kötelezését perköltség megfizetésére.

A Nyíregyházi Munkaügyi Bíróság 1.M.418/2008/15. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 8 napon belül adjon ki a felperesnek olyan tartalmú munkáltatói igazolást, mely szerint tartozása nem áll fenn. Ezt meghaladóan a bíróság a keresetet elutasította, a felperest 100.000 forint alperes részére fizetendő perköltségben, valamint a 118.700 forint eljárási illetékben marasztalta. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1995. augusztus 7-től állt munkaviszonyban az alperesnél autószerelő munkakörben. Munkavégzésével éveken keresztül meg volt elégedve a munkáltató, ezért a felperest pénz- és tárgyjutalomban részesítette, valamint a gázüzemű autók szerelésével kapcsolatban kéthetes tanfolyamra is elküldte. 2007. év elejétől a felperesnek magánéleti problémái jelentkeztek, amelyek a munkavégzésére is kihatottak. Ennek során többször előfordult az, hogy egy-egy napon munkavégzésre nem jelent meg, ilyenkor üzenetet küldött P.I. műhelyvezetőnek, hogy írjanak ki szabadnapot a részére. A felperes 2008. március 3-án és 4-én - hétfői és keddi munkanapon - szintén nem jelent meg munkavégzésre, és a mulasztás okáról P.I.-t, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlóját sem tájékoztatta. P.I. próbálta ezeken a napokon őt mobiltelefonon elérni, azonban ez nem sikerült, a felperes pedig a munkáltatóját nem hívta vissza. 2008. március 5-én a felperes P.I. telefonjára sms üzenetet küldött, amelyben közölte, hogy rosszul érzi magát, le van gyengülve, és ha jobban lesz, majd megy dolgozni. A munkáltató az üzenetet küldő

telefonszámon többször megkísérelte felperessel felvenni a kapcsolatot, de a próbálkozásai sikertelenek maradtak. A felperes ezt követően nem tájékoztatta a munkáltatóját arról, hogy mikor lesz keresőképes, vagyis munkába állásának időpontja mikorra várható. A felperest a háziorvosa 2008. március 5-étől március 18-áig keresőképtelen állományban tartotta. A felperes táppénzes időszaka alatt a munkáltatói jogkör gyakorlója, L.CS. tájékoztatta P.I.-t arról, hogy amennyiben a felperes jelentkezik, semmilyen érdemi munkát ne biztosítson számára. A felperes 2008. március 19-én reggel 7 órakor munkakezdekskor megjelent, P.I. azonban közölte vele, hogy érdemi munkát utasítás alapján nem adhat számára és másnap, március 20-án délelőtt 10 órakor meg kell jelennie L.CS. műszaki igazgatóhelyettesnél. A felperes ezután a munkahelyét elhagyta. 2008. március 20-án a felperes reggel 7 órakor nem állt munkába, 10 órakor édesapjával együtt jelent meg L.CS.-nél, aki közölte vele, hogy a továbbiakban nem számít a munkájára, és felajánlotta számára azt, hogy munkaviszonya közös megegyezéssel kerüljön megszüntetésre. A felperes az ajánlatot nem fogadta el. L.CS. ezután figyelmeztette a felperest, hogy ha a jövőben bármilyen okot talál erre, a munkaviszonyát azonnal meg fogja szüntetni. Utalt arra, hogy a felperesnek már volt egy írásbeli figyelmeztetése, és hogy a következő munkáltatói intézkedés a rendkívüli felmondás lesz, majd P.I.-től azt kérte, hogy a jövőben különös gonddal figyelje a felperes munkavégzését. A felperes miután L.CS. irodájából távozott, nem ment le a műhelybe munkát végezni, hanem hazament. Másnap - március 21-én - reggel 7 órakor nem jelent meg munkahelyén munkavégzés céljából, csak délután 14 óra körül küldött egy sms üzenetet L.CS. telefonjára, amelyben közölte, hogy amennyiben „nem gond csak kedden mennék be”. Az ezt követő napokon március 22-én, 23-án, vagyis szombat és vasárnapi napon a felperesnek nem volt munkavégzési kötelezettsége, március 24-e pedig húsvét hétfő volt. Ezt követően március 25-én a felperes még mindig nem jelent meg munkahelyén, csak másnap, március 26-án. A felperes március 27-én is bement a munkáltatóhoz, ekkor már a munkáltatói jogkör gyakorlójának azonban elhatározott célja volt, hogy a felperes sorozatos mulasztásai miatt a munkaviszonyát megszünteti. Ezért ezen a napon a felperes részére rendkívüli felmondást adott át. A rendkívüli felmondás indokolásában közölte, hogy a felperes 2008. március 5-től 2008. március 17-ig munkahelyén előzetes bejelentés nélkül nem jelent meg, és az akadályoztatásáról munkáltatóját nem értesítette. 2008. március 18-án átadta a munkáltató részére az ezen időszakra vonatkozó keresőképtelenségét igazoló iratot, és bár senki felé nem jelezte, hogy munkavégzésének bármilyen akadálya lenne, a munkát nem vette fel és eltávozott. 2008. március 19-től március 24-ig - összesen négy munkanapig - munkahelyétől ismételten indoklás nélkül távol maradt. Távollétére vezetőjétől nem kért jóváhagyást, és sem fizetett, sem fizetés nélküli szabadságot nem kapott. Az utóbbi időszakra vonatkozó távollétének okait a munkáltatóval később sem közölte és nem

igazolta. Magatartásával, illetve mulasztásával munkavégzési és együttműködési kötelezettségét olyan mértékben szegte meg, hogy az a rendkívüli felmondást megalapozza. Az alperes utasította a felperest, hogy munkakörét és a birtokában lévő eszközöket adja át, valamint tájékoztatást kapott a jogorvoslati lehetőségről is. A munkaviszony megszűnését követően a munkáltató olyan tartalmú igazolást adott ki a felperesnek, mely szerint több mint 100.000 forint tartozása áll fenn az alperessel szemben. Az alperesnél a munkáltatói jogkört Sz.T. ügyvezető gyakorolta, akinek kezdeményezésére a taggyűlés meghozta a határozatot, és rendelkezett arról, hogy a munkáltatói jogokat időlegesen, az ügyvezető igazgató meghatalmazása alapján a terület vezetői lássák el. Sz.T. 2008. február 25-én hatalmazta meg L.CS.-t, hogy 2008. március 1. és március 31-e közötti időszakban a munkáltatói jogkört teljes körűen gyakorolja. Az alperes munkavállalói tisztában volt az azzal, hogy L.CS.-nek időleges munkáltatói jogköre van, ezt a felperes sem vonta kétségbe, részére L.CS. korábban már adott béremelést, illetőleg a beiskolázásával kapcsolatban az intézkedéseket is ő tette meg. Előfordult, hogy ő vett fel munkavállalókat, illetőleg munkaviszony megszüntetés is történt már a részéről. A munkaügyi bíróság ítéletének indokolásában a rendkívüli felmondás valóságát, világosságát és okszerűségét vizsgálva azt állapította meg, hogy a 2008. március 19-ei és 24-ei közötti igazolatlan hiányzással a felperes munkavégzési és együttműködési kötelezettségét olyan mértékben szegte meg, amely megalapozza a rendkívüli felmondást. A valóságosság vizsgálatánál a munkaügyi bíróság kifejtette, hogy a felperes 2008. március 5-én távollétének okát sms üzenetben bejelentette, így nem valós a rendkívüli felmondás azon indoka, hogy ezen időszakban előzetes bejelentés nélkül volt távol. Álláspontja szerint azonban elvárható lett volna a munkavállalótól, hogy távolmaradását legalább telefonon jelezze március 5-ét követően, különösen azért, hogy a munkába állásának pontos időpontjáról az alperes tudomást szerezzen, és ennek alapján a feladatok ütemezését meg tudja oldani. A március 19-ei eltávozásról azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy aznap a felperes megjelent munkahelyén, de önmagát a nyilvántartásokba nem regisztrálta, az pedig nem nyert bizonyítást, hogy P.I. őt a munkából hazaküldte volna. Érvelése szerint a rendkívüli felmondás azon megállapítása, hogy a felperes március 19-étől 24-éig igazolás nélkül távolmaradt munkahelyétől nem bizonyult valósnak, mert 19-én és 20-án bent tartózkodott, és csak az ezt követő napon, vagyis 21-én nem jelent meg a munkahelyén és nem igazolta távollétét. Az ezt követő napok hétvégére, illetőleg húsvét hétfőre estek. A felperes a március 21-ei pénteki munkanapjáról utólag sem adott igazolást a munkáltatónak, így a munkaügyi bíróság arra a megállapításra jutott, hogy a rendkívüli felmondás indokai csak részben voltak valósak, azonban azokat összességében vizsgálva a felperes magatartásával megállapítható volt, hogy a munkáltató alappal jutott arra a következtetésre, hogy

a felperes munkavégzési és együttműködési kötelezettségét olyan mértékben szegte meg, amely a rendkívüli felmondását megalapozta. Mindezek alapján tehát a munkaviszony megszüntetés indokolását részben valósnak, de teljességgel okszerűnek találta.

Miután a felperes L.cs. munkáltatói jogkörének fennállását vitatta, ezért a munkaügyi bíróság e körben is bizonyítási eljárást folytatott le. Ennek során megállapította, hogy az alperes a csatolt okirattal igazolta, hogy a társaság taggyűlése határozatot hozott a munkáltatói jogkör gyakorlásának átruházási lehetőségéről, és ennek alapján Sz.T. érvényesen adhatott ki meghatalmazást L.CS. részére. L.CS. munkáltatói jogkör gyakorlásáról a felperesnek is tudomása volt, ezt sem munkaviszonyának fennállása alatt, sem a rendkívüli felmondás átvételekor nem vonta kétségbe. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a rendkívüli felmondás tehát ebből a szempontból is jogszerű volt. A munkaügyi bíróság ítélete ellen a felperes fellebbezést terjesztett elő, amelyben vitatta a rendkívüli felmondás valóságát és okszerűségét, valamint azt is, hogy az a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott. Ez utóbbi tény bizonyítására csatolta a cégbíróságtól beszerzett 2006. február 15-ei taggyűlésen meghozott határozatot, amely Sz.T. ügyvezetői megbízatási idejének meghosszabbításáról szólt, nem pedig a munkáltató jogok átruházásáról. Kifejtette, hogy az alperes által becsatolt határozat és a cégbíróságtól beszerzett határozat tartalmi eltérése felveti az alperes rosszhiszemű eljárásának tényét, valamint egyben büntetőjogi felelősségét is. A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Bíróság 4.Mf.21.555/2009/3. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta, és kötelezte a felperest 12.500 forint másodfokú perköltség, valamint 118.700 forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére. A megyei bíróság a munkáltatói jogkör gyakorlása kapcsán a felperes által a fellebbezéshez csatolt 2006. február 15-ei taggyűlési jegyzőkönyvben foglaltakat már nem tette érdemi vizsgálat tárgyává. Kifejtette, hogy az alperes már az első fokú eljárás során csatolt meghatalmazást a munkáltatói jogkör gyakorlása tárgyában, a felperes pedig már ekkor vitatta L.CS. jogosultságát a 2006. évi IV. törvény (Gt.) 28. §-ában foglaltakra hivatkozással, ennek ellenére a tárgyalás berekesztését megelőzően - bírói felhívás ellenére - sem terjesztett elő bizonyítási indítványt. Emiatt a megyei bíróság a felperes által a fellebbezéshez csatolt bizonyítékot már nem tudta értékelni. Álláspontja szerint továbbá az első fokú eljárás során csatolt 2008. február 25-ei eseti meghatalmazást a cégjegyzékben egyébként sem szükséges feltüntetni. A rendkívüli felmondás indokolása vonatkozásában azt állapította meg, hogy a felperes 2008. március 5-étől történő távolmaradását előzetesen bejelentette sms üzenetében, ez a bejelentés azonban nem volt elfogadható módja a távolmaradás okának közlésére és igazolására. A március 19-ei felperesi eltávozásról megállapította, hogy az előzményeket figyelembe véve az nem róható

a felperes terhére. A március 20-ai L.CS.-vel folytatott beszélgetést követő eltávozást, valamint a 21-ei távolmaradást azonban elegendő rendkívüli felmondási indoknak találta, vagyis azt állapította meg, hogy a jognyilatkozat indoka részben valós, de az megalapozza annak jogszerűségét, különösen arra a körülményre tekintettel, hogy a felperesnél ilyen mulasztások már korábban is többször előfordultak. A jogerős ítélet ellen a felperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, és elsődlegesen annak hatályon kívül helyezését, és a módosított kereseti kérelemnek megfelelő új érdemi határozat hozatalát, másodlagosan a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítást, továbbá perköltség megállapítását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti az 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. § (1) bekezdés, a Pp. 149. § (1) bekezdés alapján alkalmazandó 235. § (1) bekezdését és 197. §-át, az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 74. § (2) bekezdés, 96. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó 89. § (2) bekezdését és 96. § (1) bekezdés a) pontját, valamint a Gt. 28. § (2) bekezdését is. A munkáltatói jogkör gyakorlása kérdéskörében kifejtette, hogy a fellebbezési eljárás alatt az új bizonyíték előterjesztése lehetőségének két konjunktív feltétele van, mégpedig, hogy az az első fokú határozat meghozatalát követően jutott a fellebbező fél tudomására, továbbá, hogy elbírálása esetén rá kedvezőbb határozatot eredményezett volna (Pp. 235. §). Álláspontja szerint bár a becsatolt bizonyíték beszerzésére az első fokú eljárás során is lett volna lehetősége, de a taggyűlési jegyzőkönyvről és annak tartalmáról csak az elsőfokú ítélet meghozatala után szerzett tudomást, vagyis a másodfokú eljárás során. Miután pedig az általa előterjesztett bizonyíték alapján a munkáltatói intézkedés nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személytől származik, ezért érvénytelen. A rendkívüli felmondás indokolásáról kifejtette, hogy március 20-án és 21-én azért nem vette fel a munkát, mert 20-án L.CS.-vel történt megbeszélését követően nem kapott erre lehetőséget, március 21-én pedig utasítást. A március 20-ai megbeszélésakor nem került szóba az, hogy menjen le a műhelybe és végezzen munkát. Március 21-én pedig annak járt utána, hogy a kialakult helyzetben milyen lehetőségei vannak, köteles-e a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, és az előzmények alapján egyébként is úgy gondolta, hogy nem kívánatos személy az alperesi munkahelyen. Utalt továbbá arra, hogy a bíróságok L.cs. tanúvallomásának ellentmondásosságát az első fokú eljárás során nem oldották fel.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

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 Mt. 74. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket (munkáltatói jogkör) mely szerv, vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. A (2) bekezdés szerint, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára. A gazdasági társaságok esetében a Gt. határozza azt meg, hogy ki jogosult a munkáltatói jogkör gyakorlására. Ennek alapján a munkáltatói jogok gyakorlóját elsősorban a társasági szerződésben, alapító okiratban, alapszabályban lehet meghatározni, ennek hiányában pedig azt a vezető tisztségviselő gyakorolja [Gt. 28. § (1) bekezdés]. A felperes által a fellebbezési eljárás során becsatolt bizonyíték - vagyis a cégbírástól beszerzett 2006. március 20-ai taggyűlési jegyzőkönyv, illetőleg az abban szereplő taggyűlési határozat alapján - az alperes által becsatolt taggyűlési határozatról annak eltérő tartalma miatt nem állapítható az meg, hogy a munkáltatói jogkört az arra jogosultsággal rendelkező ügyvezető igazgató, vagy a taggyűlés felhatalmazása alapján arra feljogosított személy gyakorolta-e. A jogosultság hiányában gyakorolt munkáltatói jogkör, illetőleg az így meghozott munkáltatói intézkedés is érvényes azonban az Mt. 74. § (2) bekezdése szerint, ha a munkavállaló a körülményekből megfelelő alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára. A felperes az első fokú eljárás során maga is akként nyilatkozott, hogy „a munkáltatói jogkört egyébként L.CS. gyakorolta felettem, ő volt az aki a munkaviszonyom megszüntetéséről is rendelkezett” (jegyzőkönyv). A felperes tehát a munkaviszonya fennállása alatt, valamint az első fokú eljárás kezdetén is határozottan úgy nyilatkozott, hogy a munkáltatói jogkört vele szemben L.CS. gyakorolta, a rendkívüli felmondás átvételekor is úgy gondolta, hogy a munkáltatói intézkedés az arra jogosulttól származott. Mindezek alapján tehát - figyelemmel az Mt. 74. § (2) bekezdésében foglaltakra - a L.CS. által gyakorolt rendkívüli felmondás nem tekinthető érvénytelennek. A megyei bíróság helytállóan fejtette ki ítéletének indokolásában, hogy a rendkívüli felmondásban felhozott kötelezettségszegések csak részben valósak, mégpedig a felperes 2008. március 20-ai jogellenes eltávozása, valamint 21-ei igazolatlan mulasztása tekintetében, azonban az előzményeket figyelembe véve ezen kötelezettségszegések is megalapozták a munkáltató által kiadott intézkedés jogszerűségét [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont, BH 2002.244.]. A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul állította azt, hogy március 20-án nem kapott lehetőséget munka végzésére, továbbá március 21-én sem utasították erre. A felperesnek ugyanis az Mt. 103. § (1) bekezdés

a) pontja alapján a fennálló munkaviszonyra tekintettel külön utasítás nélkül is kötelezettségét képezte a munkáltatónál történő megjelenés és munkavégzés, az pedig nem került bizonyításra, hogy L.CS. és a felperes 2008. március 20-án ettől eltérően megállapodást kötöttek volna a felperes munkavégzés alóli mentesítéséről, akár arra, akár a következő napra vonatkozóan. Cáfolja a felperes állítását az a körülmény is, hogy ő maga a következő napon, tehát március 21-én délután ismét sms üzenetet küldött a munkáltató részére, amelyben kimentette távollétét, ebből következően tehát maga sem gondolta azt, hogy erre a napra a munkavégzés alól felmentést kapott volna.

A fent kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja és a rendelet 13. § (2) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni a felülvizsgálati eljárás illetékét.

Az alperesnek költsége nem merült fel, ezért erről nem kellett rendelkezni [Pp. 79. § (1) bekezdés].

Budapest, 2011. január 19.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné

dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró A
kiadmány hitelével:tisztviselő