

EBH2004. 1055.

A munkaszerződés részének minősülő etikai szabály megsértése az együttműködési kötelezettség megsértésének minősülhet, amelyet a munkáltató a bizalomvesztésén alapuló rendes felmondása jogszerű indokaként jelölhet meg [Mt. 89. § (2) bek., 103. § (1) bek. c) pont].

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében az Mt. 89. § (1) és (2) bekezdésbe ütköző jogszabálysértést panaszolt, egyben a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásra utalással tévesnek minősítette a másodfokú bíróságnak a bizalomvesztéssel kapcsolatos felmondási okra vonatkozó jogi álláspontját. Ezért a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint a bizonyított tényállás alapján megállapítható, hogy a felperes magatartása az alperes Rt. Etikai Kódexébe ütközött, bizalomvesztésre adott okot. Ennek tényét a másodfokú bíróság jogszabálysértéssel hagyta figyelmen kívül. A bizonyított valós, és okszerű felmondási ok pedig a törvénynek megfelelt.

A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárást rendelt el a bizalomvesztéssel indokolt munkáltatói rendes felmondásnak az MK 95. számú állásfoglaláson alapuló vizsgálat tárgyában.

A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte. Érvelésében kifejtette, hogy a rendes felmondás vizsgálatánál figyelmen kívül kellett hagyni azokat a körülményeket, amelyeket az alperes jognyilatkozata nem tartalmazott, melyekre vonatkozó jogszabálysértést az alperes nem tudott bizonyítani. A felperes irattellenesnek találta a felülvizsgálati kérelemnek a bizalomvesztéshez vezető eseménysorról előadott érvelését, arra is hivatkozott, hogy egy esetleges etikai szabálysértés esetén az etikai bizottságnak kell eljárnia és az adott esetben ilyen eljárás nem volt. A munkaköri összeférhetetlenséget a felperes birtokában lévő Etikai Kódex szerint másképpen szabályozták, mint ahogyan arra az alperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott. Az alperes alaptalanul adta elő az együttműködési kötelezettség elmulasztását, továbbá téves a felülmérlegeléssel kapcsolatos álláspontja is.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

Az elsőfokú bíróság a következő tényállást állapította meg.

A felperes 1983. augusztus 1-jétől állt munkaviszonyban az alperesnél, a házastársa is az alperesnél állt munkaviszonyban. Az alperes vezérigazgatói utasítással szabályozta az ún. választható béren kívüli juttatási rendszert és annak működtetését. Az alperes önálló jogi személyiségű tömegsport egyesületeken keresztül biztosítja a munkavállalók részére a munkavállaló választásának megfelelően egyes szolgáltatások igénybevételét. A teljesítés az alperes nevére kiállított, a felhasználás jogcímét is tartalmazó számla alapján történik. A számlákat a munkáltató évente, legfeljebb két alkalommal számolja el.

A felperes a házastársával létrehozta az E. Kft.-t, amely társaság 2000. április hónapban kezdte meg a tevékenységét, az ügyvezető a felperes volt. A felperes az alperes részére oly módon jelentette be a kft. megalakulását és működését, hogy a nyomtatványon a társaság tevékenységi köre rovatban nem a cégiratok szerinti sportpályák, stadionok üzemeltetése főtevékenységet, hanem az állattenyésztés, illetve egyéb tevékenység mellétevékenységet tüntette fel. 2000. április hónapban a felperes és a házastársa is igénybe vett személyenként 294 000 forint összegű sportcélú támogatást, a számlákat az E. Kft. az alperes részére 2000. április 11-én kiállította és az alperes az ellenértéket átutalta. Ebben az évben további 60 alperesi munkavállaló a felperesnél használta fel a sportcélú támogatást, ennek fejében 13 millió forint összegű kifizetés történt. 2001. január 10-én a felperes az E. Kft. képviselőjében külön-külön 330 000 forintos készpénz fizetésű számlát állított ki lovasiskola szolgáltatásra maga és házastársa részére.

Az alperes 2001. május 21-én rendes felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. Ennek indokaként arra hivatkozott, hogy a felperes az összeférhetlenségre vonatkozó szabályokat megszegte, mivel a 2001. évi juttatás felhasználásával saját és házastársa részére egyenként 330 000 forintos készpénz fizetéses számlát állított ki lovasiskola szolgáltatásra, és ez az etikátlan magatartása az Mt. 103. §-ba, a 8. számú vezérigazgatói utasításba, az alperes Rt. Etikai Kódexében lévő szabályba ütközött. Mindezek miatt az alperes bizalma megrendült a felperesben, arra is figyelemmel, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségen túl a jóhiszeműség és a tisztesség általános elvét is megsértette.

A felperes keresetében az alperes rendes felmondása jogellenessége miatt kérte az alperes marasztalását elmaradt munkabérben, 16 havi átlagkeresetnek megfelelő összegű végkielégítésben, további 6 havi átlagkeresetnek megfelelő összegben.

A munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.

A munkaügyi bíróság a tényállásból arra következtetett, hogy a felperes a rendes felmondásban megjelölt alperesi szabályokat megszegte, és ez a magatartása kellő alapul szolgált a munkáltató bizalmának megrendülésére, ily módon az alperes jognyilatkozata megfelelt az Mt. 89. §-ában foglaltaknak.

Az ítélet ellen a felperes fellebbezést nyújtott be.

A másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, megállapította az alperes rendes felmondásának jogellenességét, továbbá, hogy a felperes munkaviszonya 2002. szeptember 11. napján szűnik meg. Az alperest végkielégítés, jogellenesség jogkövetkezménye, elmaradt munkabér címén marasztalta.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen vette figyelembe a tényállás megállapításánál és az erre alapított jogi döntésénél a 2000. áprilisi eseményt és a 60 munkavállaló részére kiállított 13 millió forint értékű számlát, mert a felmondás körében csak a 2001. áprilisi számlákat lehetett értékelni. Ezért csak ez az ok szolgálhatott a bizalomvesztés alapjául. A kollektív szerződésben szabályozott összeférhetlenség nem áll fenn, a kollektív szerződést nem lehet kiterjesztően értelmezni. Az adott esetben nem volt olyan bizonyított magatartás, amely a bizalom megrendülését okszerűen megalapozta volna, a felperes a kollektív szerződést nem szegte meg és etikai normát sem sértett, következésképpen a rendes felmondásban megjelöltek nem lehettek valós és okszerű indokai az alperes jognyilatkozatának. Mindezek miatt a megyei bíróság a jogellenesség jogkövetkezményeit alkalmazta az alperessel szemben, oly módon hogy a keresetben megjelölt 6 havi átlagkereset helyett 3 havi átlagkeresetben marasztalta az alperest.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a másodfokú bíróság az iratok tartalmával ellentétesen állapította meg, hogy a felperes terhére nem nyert bizonyítást az Etikai Kódexbe és a kollektív szerződésbe ütköző magatartás.

A felperes az iratoknál lévő nyilatkozat szerint tudomásul vette, hogy nemcsak az Etikai Kódex szabályainak betartása, hanem a kódex szellemiségének megfelelő magatartás tanúsítása is a munkaköri kötelezettségei közé tartozik. Ezt a felperes nem vitatta.

Az Etikai Kódex a társaság hírnevének megőrzése körében előírta, hogy a munkavállalóknak tartózkodniuk kell az összeférhetlenség látszatát nyújtó helyzetektől, a személyes előnyök elfogadásától. A kollektív szerződés az együttműködési kötelezettség körében tiltja a személyi és a gazdasági összeférhetlenséget. Mindezeket a szabályokat az Mt. 103. § (1) bekezdés b) és c) pontjával egybevetve megállapítható, hogy a felperesnek a rendes felmondásban megjelölt magatartása - saját és házastársa tulajdonában lévő kft. részére összesen 660 000 forint értékű számla kiállítása az alperes munkáltató terhére - az említett szabályokba ütközött. A számla kiállítása a felperes részéről nyilvánvalóan a saját személyes vagyoni előnyére szolgált, tehát alperes által biztosított sportcélú kifizetést oly módon használta fel, hogy ebből kétszeresen élvezzen előnyöket. Ez a magatartás bárki számára nyilvánvalóan megjeleníti legalább az összeférhetlenség látszatát, a személyes vagyoni előny elfogadása pedig nem volt vitatott.

Az Mt. 103. §-ának (1) bekezdés c) pontjában lévő együttműködési kötelezettségből következően a felperest terhelte az a kötelezettség, hogy magatartásával ne idézze elő a munkáltatója helytelen

megítélését. E helytelen megítélést az a bizonyított tény, hogy a humán erőforrás munkatárs munkakörű felperes a házastársával utalványozási kapcsolatba került, az általános élettapasztalat szerint is előidézheti. A fentiekből - a 60 alperesi munkavállaló eljárásától függetlenül - a logika szabályai szerint az alperes munkáltató jogszerűen jutott arra a következtetésre, hogy figyelemmel a felperes munkakörére is, bizalomvesztés miatt a munkaviszony fenntartása nem áll érdekében. A Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásának I. és II. pontja értelmében a bizalomvesztés jogszerű (okszerű, valós és világos) indoka lehet a munkáltató rendes felmondásának [Mt. 89. § (2) bekezdés]. A másodfokú bíróság a kifejtettekkel ellentétesen, tehát tévesen állapította meg a bizonyított felperesi magatartás, és a bizalomvesztés jogszerű indoka hiányát, a jogerős ítélet az Mt. 89. § (2) bekezdésébe és az elvi határozatnak minősülő MK 95. számú állásfoglalásba ütközik.

A Legfelsőbb Bíróság a kifejtettek alapján a felmerült jogkérdésben úgy foglalt állást, hogy a munkaszerződés részét képező etikai szabály, a kollektív szerződés etikai jellegű rendelkezésének megsértése alkalmas lehet az együttműködési kötelezettség megszegése bizonyítására, ezáltal megalapozhatja a munkáltató bizalomvesztését, a munkaviszony rendes felmondással való megszüntetését. Ezért a Legfelsőbb Bíróság a másodfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta [Pp. 275. § (4) bekezdés]. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.023/2004. sz.)

(Megjelent: Legfelsőbb Bíróság határozatainak hivatalos gyűjteménye 2004/1)

TARTALOMJEGYZÉK

A tartalomjegyzék megjelenítéséhez kattintson a szürke háttérű szövegrészen jobb egér gombbal és válassza ki a Mező frissítése menüpontot.