

K-H-MJ-2015-165. bírósági határozat

a Kúria határozata munkajogi ügyben

Kúria Mfv.I.10.582/2014/5.

A Kúria a dr. Ihász Lajos ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Farkas Sándor ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 2.M.121/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Zalaegerszegi Törvényszék 2.Mf.20.048/2014/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

ítéletet:

A Kúria a Zalaegerszegi Törvényszék 2.Mf.20.048/2014/6. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.121/2013/14. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú, és 25.000 (huszonötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A másodfokú és a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

Indokolás

A felperes 2005. január 17-én létesített munkaviszonyt az alperesnél gyógymasszőr munkakörben. Jogiszonyának fennállta alatt a h. futballcsapat edzőjeként tevékenykedett, emellett játékosként is részt vett a mérkőzéseken. A munkáltatónál ez nem okozott gondot figyelemmel arra, hogy a futballszezonban a felperest szombati napokon történő munkavégzés alól mentesítették.

2012. augusztusában S.T. arról tájékoztatta a felperest, hogy a szombati munkavégzések alóli mentesítésre a továbbiakban csak K.A. ügyvezető igazgatóhoz címzett egyedi kérelem alapján van lehetőség. A felperes kérelmét a munkáltató elutasította.

Ezt követően a felperes 2013. február 19-én ismételten egyedi kérelmet nyújtott be a szombati szabadnap biztosítása céljából. 2013. március 11-én a csoportvezetőjénél érdeklődött beadványának elbírálásáról, aki azt közölte, hogy tudomása szerint változás nem várható.

A felperesi kérelem kapcsán 2013. március 12-én munkahelyi megbeszélésre került sor, ahol a felperes közvetlen munkahelyi felettese, Cs.M. ápolási igazgató, és S.T. csoportvezető volt jelen a felperesen kívül. A megbeszélés alkalmával Cs.M. és a felperes között szóváltás alakult ki, azonban ez kiélezett konfliktushelyzetet nem idézett elő. S.T. csoportvezető a beszélgetésben nem vett részt.

2013. március 14-én ismételten munkahelyi megbeszélésre került sor, amelyen K.A. ügyvezető igazgató, Cs.M. ápolási igazgató, S.T. csoportvezető, és CS.B.É. alperesi jogi képviselő is részt vett. K.A. elmondta, hogy Cs.M.-tól és S.T.-tól értesült arról, hogy a két nappal korábban

lezajlott találkozó alkalmával a felperes olyan hangnemet használt, amely nemhogy emberek között, de beosztott és vezető közötti viszonyban sem megengedhető. Közölte, hogy a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal kívánják megszüntetni. K.A. az események rekonstruálását nem tartotta szükségesnek hivatkozva arra, hogy az elhangzottakról két forrásból értesült. A munkáltató az azonnali hatályú felmondás lehetősége mellett felajánlotta a felperes részére a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amelyet a felperes nem fogadott el.

Az alperes a felperes munkaviszonyát 2013. március 14. napján kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette. Ennek indokolása szerint:

1.) A létszámváltozásokra és a betegforgalom nagyságára tekintettel a felperes szombatonkénti munkavégzés alóli mentesítése nem volt megoldható, és ez az állapot a felperes kérelmére sem változott. A munkáltató ápolási igazgatója jelezte, hogy a felperes rendszeres szombati távollétét nem támogatja, aki ezt nem fogadta el. Többször „minősítő” megjegyzéseket tett munkatársai előtt a felettese mentális képességeire vonatkozóan, intelligenciaszintjét rendkívül alacsonynak minősítette, ezzel a munkavállalók előtt, alapos ok nélkül, rendszeresen lejárató magatartásával aláásta a munkahelyi vezető tekintélyét.

2.) A munkáltató intézkedése a felperes terhére róttá, hogy a felmerült problémák S.T. terápia vezető és Cs.M. ápolási igazgató 2013. március 12-én a felperes felettesének irodájában lezajlott találkozó alkalmával nem kerültek rendezésre. A felperes a megbeszélésen a felettesét nyíltan unintelligensnek nevezte, aki vezetői képességek hiányától szenved. Az ápolási igazgatónővel szemben összességében nem csupán az adott körben, de általában véve arrogáns hangnemet használt, elfogadhatatlan magatartást tanúsított.

3.) Az indokolás részletezte, hogy a felperes az alperes munkavégzésére vonatkozó gyakorlatát, a beosztások készítését munkatársai előtt kritizálta, nyíltan kétségbe vonva ezzel a vezetői döntések szakmai megalapozottságát.

4.) Az azonnali hatályú felmondás a felperes terhére rótt több olyan eseményt, amely az alperesi munkáltató előadása szerint a 2013. március 12-én történt eseményt követően jutott a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására. Hivatkozott arra, hogy a felperes a színvonalas betegellátás érdekében sem volt együttműködő, köldökig kigombolt ingben állt a beteg vagy vendég mellé. A vendégeket vagy a betegeket az általuk adott borraival mértéke alapján minősítette „csemak” vagy „aranyhal” jelzőket használva rájuk. A csoportvezető-helyettesek által adott utasításokat nem tartotta be, munkaidejében figyelmeztetés ellenére olvasott, rejtvényt fejtett, MP3 lejátszóról zenét hallgatott. Feletteseivel szemben folyamatosan indulatos magatartást tanúsított az együttműködési kötelezettséget nagymértékben sértve. A munkahelyi közösségbe nem tudott beilleszkedni, a magatartásával kapcsolatos kifogások közlését követően sem működött együtt. Rendszeres, alaptalan kritikával, nyíltan nem együttműködő magatartásával a munkáltató és a munkavállaló, valamint a munkavállalók egymás közti kölcsönös együttműködésén alapuló munkahelyi légkört megrontotta, amely a napi munkavégzést nagymértékben akadályozta. Közvetlen munkatársait kigúnyolta, mindegyiküknek gúnynevet adott testalkatuk, vagy „külső hibájuk” alapján, a saját megítélése szerint nem elég értelmes embereket fennhangon butának titulálta. Ezzel a magatartásával a környezetében dolgozókat megalázta. Az indokolás rögzítette, hogy a felperes összeférhetetlen magatartása túlerjeszkedik a véleménynyilvánítás szabadságán.

Az alperes összefoglalóan megállapította, hogy a felperes a munkakörével kapcsolatos elvárásokat figyelmen kívül hagyta, a munkaköri leírásában szereplő lényeges előírásokat szándékosan megsértette, a munkaszervezéssel kapcsolatos döntéseket nem fogadta el, a munkaviszonyával kapcsolatban olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné teszi.

A felperes a keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását kérte, és az alperes 2 havi díjnak megfelelő mértékű végkielégítés, és felmondási időre járó távolléti díj viselésére kötelezését kamatokkal együtt. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest a perköltsége megfizetésére is.

A Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.121/2013/14. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére kártérítés címén 285.200 forintot és annak kamatát, valamint végkielégítés címén 247.968 forintot, továbbá perköltséget. A bíróság ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: új Mt.) 78. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra, valamint az 52. § (1) bekezdésére.

Elsődlegesen vizsgálta, hogy a munkáltató a törvényben előírt szubjektív tizenöt napos határidő betartásával szüntette-e meg azonnali hatállyal a felperes munkaviszonyát. Megállapította, hogy a munkáltatói intézkedés 1. és 2. pontjában megjelölt események tekintetében az alperes az azonnali hatályú felmondás jogával határidőben élt, így ezen indokok tekintetében elengedhetetlen volt a perben az indokolás valós, világos, és okszerű voltának vizsgálata. A 3. és a 4. pontban a felperes terhére rótt magatartások tekintetében arra a következtetésre jutott, hogy ezen általános jellegű hivatkozások közül bizonyos magatartásokat a felperes munkaviszonya tartama alatt folyamatosan gyakorolt, egyes munkáltatói elvárások tekintetében szóbeli figyelmeztetésben is részesült, így életszerűtlen azon alperesi hivatkozás, hogy ezek a felperesi magatartások csak 2013. március 12-én történt eseményt követően jutottak a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására.

Az azonnali hatályú felmondás a felperes terhére róta, hogy a szombati munkavégzések alóli mentesítés okán előterjesztett kérelem kapcsán Cs.M. ápolási igazgatóra többször „minősítő” megjegyzéseket tett a munkatársai előtt a felettese mentális képességeire vonatkozóan, intelligenciaszintjét rendkívül alacsonynak értékelte, ezzel a munkavállalók előtt alapos ok nélkül rendszeresen lejárató magatartásával aláasta a munkahelyi vezetője tekintélyét. Ez a munkáltatói hivatkozás azonban nem nyert bizonyítást. Kizárólag az alperesnél jelenleg is alkalmazásban álló M.L. fizioterápiás asszisztens tett eltérő tartamú tanúvallomást a munkatársakhoz képest. Az ő előadása szerint a felperes a 2010. év folyamán kollégáival több ízben közölte, hogy Cs.M. „ennyi ésszel menjen inkább libát őrizni”. A tanú vallomását a munkatársak kivétel nélkül cáfolták. Emellett nem volt figyelmen kívül hagyható, hogy az azonnali hatályú felmondás a felperes terhére az egyedi kérelmek elbírálását követő 2013. év folyamán tanúsított lejárató magatartást róta, a tanú által elmondottak pedig a 2010. évre vonatkoztak.

Az azonnali hatályú felmondást illetően a bíróság a rendelkezésre álló tanúvallomások egybevetésével arra az álláspontra helyezkedett, hogy a perben bizonyítást nyert, miszerint a felperes az ápolási igazgatónőt, mint felettesét nem nevezte nyíltan unintelligensnek, aki a vezetői képességek hiányától szenvedne, így ezen felmondási indok valósága sem nyert bizonyítást a perben. A 2013. március 12-én kialakult szóváltás során a felperes szerette volna elmondani, mik az ismérvei egy jó vezetőnek. Cs.M., mint a felperes közvetlen munkahelyi felettese joggal utasította vissza ezt a felperesi megnyilvánulást, azonban a munkavállaló nyilatkozata nem értelmezhető kiterjesztő módon akként, hogy ezáltal azt kívánta előadni, hogy Cs.M. a vezetői képességeknek nincs a birtokában.

Az azonnali hatályú felmondás harmadik indokát a felperes az első tárgyaláson foganatosított személyes meghallgatása alkalmával maga sem vitatta. Elmondása szerint ez a munkavállalók 90%-ára igaz volt, több mint 100-an dolgoztak az alperesnél, olyan beosztást nem lehetett készíteni, amely mindenkinek megfelelő lett volna. A bíróság álláspontja szerint ezen felmondási indok kétségtelenül valósnak tekinthető, azonban nem értelmezhető olyan jelentős mértékű

minősített kötelezettségszegésként, amely az Mt. 52. §-ában meghatározott alapvető munkavállalói kötelezettségeket olyan mértékben sértené, hogy megalapozottan szolgálhatna az azonnali hatályú felmondás okszerű indokaként.

Az azonnali hatályú felmondás utolsó bekezdésében megjelölt indokok a bíróság megítélése szerint részben közhelyszerűek, a világosság követelményének nem felelnek meg. Azon hivatkozás, hogy felperes munkaköréből folyó kötelezettsége, miszerint a munkája során olyan magatartást tanúsítson, hogy az etikai követelményeknek megfeleljen, amellyel erősíti a tevékenysége iránti bizalmat, és ehhez képest a felperes a munkáltatót mint egészségügyi szolgáltató által elvárt kötelezettségeket többszöri figyelmeztetés ellenére nem tartotta be, a világosság követelményének nem felel meg. Ugyancsak nem elégíti ki ezt a követelményt az a hivatkozás, hogy a felperes a munkahelyi közösségbe nem tudott beilleszkedni, a magatartásával kapcsolatos kifogások közlését követően sem működött együtt.

Az alperes a felperes terhére róta, hogy köldökig kigombolt ingben dolgozott. E körben a bíróság utalt arra, hogy a tanúvallomások egyértelműen alátámasztották, miszerint a munkaruházat felső két gombját mellkas közepéig kigombolva hordta a felperes, amely nem volt eltérő egyébként a többi munkavállaló munkaruha viseléséhez képest.

A munkáltatói intézkedés a „csemak”, vagy „aranyhal” jelzők használatát róta a felperes terhére, arra viszont nem utalt, hogy a borralaló mértékére figyelemmel eltérő kezelésben részesítette volna a vendégeket, illetve a betegeket. Az állandósult bírói gyakorlat szerint a felmondás indoka a későbbiek, így a per során nem egészíthető ki. A fentiekből adódóan a munkaruha viselési szabályszegéssel kapcsolatos, és a fenti jelzők alkalmazásához, valamint a hangoskönyv hallgatásához kötődő indok valóságuk ellenére nem tekinthetők súlyuknál fogva okszerűnek.

Azon alperesi állítás pedig, hogy a csoportvezető-helyettesek által adott utasításokat a felperes nem tartotta be, velük szemben folyamatosan indulatos magatartást tanúsított az együttműködési kötelezettséget nagymértékben sértve, maguk a csoportvezető-helyettesek cáfolták a tanúvallomásukban.

A munkáltatói intézkedés utalt arra, hogy a felperes a kollégák testalkata, vagy valamilyen külső hibája alapján gúnyneveket adott a közvetlen munkatársainak. Ezen alperesi állítást a perben meghallgatott tanúk nem igazolták. Ezzel szemben bizonyítást nyert, hogy a felperes kollégáit becenevekkel illette, így például: kicsi grizlim, biri néne, drágaságom, majom, porondmester, tartózkodó helyettes. Megállapítható, hogy ezen magatartásával azonban a dolgozókat nem alázta meg, valamennyi meghallgatott munkavállaló beszámolt arról, hogy őt a felperes által adott becenév nem sértette. Egyik tanú sem erősítette meg azon alperesi álláspontot, hogy a felperes bárkit butának nevezett volna, vagy megalázó módon viselkedett vele szemben.

A bíróság az alperes által megjelölt kötelezettségeket a munkavállaló munkaköre, szakismerete, beosztása alapján vizsgálta. Nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény, hogy a felperesi munkavállaló elmélyült szakmai tudásáról, tapasztalatáról és munkahelyi teljesítményéről mind felettesei, mind pedig a közvetlen munkatársai elismerően nyilatkoztak. Ezzel szemben a terhére rótt kötelezettségszegések súlyának értékelésénél az alperes által megjelölt magatartások nem értelmezhetők olyan minősített kötelezettségszegéseknek, amely az intézkedést jogszerűvé tehetné.

Az elsőfokú bíróság utalt arra is, hogy amennyiben a felperes terhére rótt magatartás éveken keresztül megtört gyakorlat volt a munkáltatónál, azt több munkavállaló rendszeresen megvalósította (például becenevek használata, munkaruha viselet, „csemak”, „aranyhal” kifejezések használata, beosztások kritizálása), ennek ellenére az alperes ezt semmilyen módon nem szankcionálta, a felperes esetében így ezen magatartások szándékos, súlyosan gondatlan,

jelentős mértékű kötelezettségszegést nem eredményezhettek, és a legsúlyosabb intézkedést nem alapozhatták meg.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Zalaegerszegi Törvényszék 2.Mf.20.048/2014/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezéssel nem érintett részében nem érintette, fellebbezett részében megváltoztatta, és a keresetet elutasította. Rögzítette, hogy a kereseti és a fellebbezési illetéket az állam viseli, míg a felperes első- és másodfokú perköltség fizetésére köteles.

A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az azonnali hatályú felmondás 1. és 2. pontja tekintetében a tudomásszerzéstől számítottan helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, miszerint az alperes ezen jogával határidőn belül élt. Ugyanez mondható el a 4. és az 5. indokra is. A 3. indok, amely azt róta a felperes terhére, hogy az alperes munkaszervezésére vonatkozó gyakorlatát, a beosztások kiegészítését a munkatársai előtt kritizálta, nyíltan kétségbe vonva ezzel a vezetői döntések szakmai megalapozottságát, megnyugtatóan nem nyert bizonyítást a szubjektív határidő megtartottsága szempontjából.

A 4. pontban foglalt felmondási indokok tekintetében kiemelendő, miszerint a szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerez az érintett munkavállaló kötelezettségszegésének mértékéről és vétkeességéről. Tudomásszerzésnek azt az időpontot kell tekinteni, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlóját a felmondás okáról tájékoztatták. Jelen esetben az alperes ügyvezető igazgatóját Cs.M. ápolási igazgató és S.T. csoportvezető 2013. március 14-én tájékoztatták az ismétlődő kötelezettségszegésekről, így a munkaruha viselése terén tanúsított szabálytalanságokról, a betegek minősítéséről, az MP3 lejátszó hallgatásáról, a munkatársakkal szembeni gúnynevek használatáról. Ugyanakkor az Mt. 78. § (2) bekezdésében foglalt egy éves objektív határidő vonatkozásában vizsgálandóak e kötelezettségszegések folyamatosságai, ugyanis ha a kötelezettségszegés több azonos vagy hasonló magatartással valósul meg, az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására nyitvaálló határidő az azonos, vagy hasonló jellegű kötelezettségszegések közül az utolsó tudomására jutásával veszi kezdetét.

Jelen esetben S.T. tanúvallomása igazolta, miszerint a munkaruha viselés terén tapasztalható szabálytalanság, valamint az MP3 lejátszó munkavégzés alatti használata, a rejtvényfejtés a felperesnél ismétlődően és az azonnali hatályú felmondást megelőzően 2013. márciusában is megvalósult. A felperes a betegekre az „aranyhal” kifejezést folyamatosan használta, így e kötelezettségszegések tekintetében az Mt. 78. § (2) bekezdésében írt egy éves objektív határidő és a tizenöt napos szubjektív határidő is megtartottnak tekintendő. A többi, a 4. pontban foglalt egyéb kötelezettségszegésekre nézve mindez egyértelműen nem igazolható.

Az 1. és a 2. pontban foglaltak kapcsán nem nyert igazolást, miszerint a felperes Cs.M. ápolási igazgató mentális képességeire és intelligenciaszintjére többször minősítő megjegyzéseket tett a munkatársak előtt, hiszen ezt több tanú vallomása is cáfolta. Ezzel szemben Cs.M. és S.T. elsőfokú eljárás során tett tanúvallomásából, valamint a másodfokú tárgyaláson tett tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperes S.T. csoportvezető jelenlétében az ápolási igazgatóra az értelmi és vezetői képességeivel kapcsolatban sértő kijelentéseket tett. Ezt alátámasztja a közösen készített 2013. március 13-ai feljegyzés is. E körben nem a pontos és használt kifejezéseknek, hanem azok értelmének van jelentősége. A bírói gyakorlat szerint a vezetői tekintély csorbítására alkalmas beszédmód szigorú megítélés alá esik, ennél fogva önmagában is jelentős súlyú, lényeges kötelezettségszegésnek minősül. Az valóban nem igazolt, hogy a felperes ilyen jellegű kijelentéseket tett több munkatárs előtt, azonban a 2013. március 12-én tartott megbeszélésen S.T. jelenlétében használt lekezelő hangvétellel kifejezésre juttatta a felettese felé a lenézését, amely a beosztott munkavállalótól nem elfogadható

stílus és hangnem.

A 3. felmondási indokkal érdemben nem kellett foglalkozni, mivel e tekintetben a szubjektív határidő megtartottsága nem bizonyított.

A 4. pontban írt felmondási indok olyan kötelezettségszegéseket tartalmazott, amelyekről az ápolási igazgató és a csoportvezető által 2013. március 13-án készített feljegyzés nem szólt. A kigombolt ing viselésével kapcsolatos előírászegő magatartás kétséget kizáróan igazolást nyert, tehát valós felmondási oknak tekintendő, hiszen azt a meghallgatott tanúk vallomása alátámasztotta.

S.T., CS.M. másodfokú tárgyaláson tett tanúvallomásából megállapíthatóan a betegek minősítése vonatkozásában a felperes a „csemak” kifejezést nem használta, az tiltott volt, az „aranyhalat” viszont igen. Nem menti, hogy a tanúvallomásokból következően e kifejezést több munkavállaló is alkalmazta, hiszen az alperesnél irányadó Etikai Kódex szerint az egészségügyi ellátás nyújtása során az igazságosság, az egyenlő elbánás és a méltányosság elvét kell követni, ide értve a rendelkezésre álló eszközök, anyagok és terápiás lehetőség tisztességét, a hozzáférés egyenlő esélyén alapuló elosztását is, továbbá kerülendő a hátrányos megkülönböztetés minden formája. Így e felmondási ok szintén valós.

A csoportvezetői utasítások be nem tartása nem tekinthető valós felmondási indoknak, mert a meghallgatott tanúk vallomása ezt nagyrészt cáfolta.

A munkavégzés közbeni MP3 lejátszó hallgatás tekintetében a felmondási indok valós a tanúvallomások többsége alapján. S.T. másodfokú tárgyaláson tett tanúvallomásából következően a szubjektív határidő is megtartott, mivel a felperesnél ez a magatartás 2013. márciusában is előfordult. Szintén nem menti, illetőleg enyhíti a felperes kötelezettségszegését több munkavállaló ezzel kapcsolatos szabályszegése.

Nem valós az azonnali hatályú felmondás azon indoka, amely szerint a felperes a feletteseivel szemben folyamatosan indulatos magatartást tanúsított, ez ugyanis a meghallgatott tanúk vallomásával egyértelműen cáfolásra került.

A munkatársakkal szemben gúnynevek, becenevek használata a felperes részéről jellemző volt, ezt a meghallgatott tanúk vallomása igazolta. A másodfokú bíróság álláspontja szerint e körben nem egyes munkatársak szubjektív megítélésének van jelentősége, hanem annak, hogy objektíve nem megfelelő, felróható munkatársi magatartásnak minősül a sértő becenevek, gúnynevek használata, amely a munkahelyi légkör rombolására alkalmas.

Az azonnali hatályú felmondás utolsó bekezdésében megjelölt indokokat az elsőfokú bíróság tévesen minősítette közhelyszerűnek. Az itt felsorolt okok lényegében nem önálló, azonnali hatályú felmondási indokoknak tekintendők, hanem a korábbi kötelezettségszegő magatartások összegzését jelentik.

A felperes felülvizsgálati kérelme a másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati érvelés szerint a másodfokú bíróság ítéletének alapjául elfogadott tény, miszerint a felperes 2013. március 12-én történt munkahelyi megbeszélés alkalmával Cs.M. ápolási igazgató szellemi és vezetői képességeit megkérdőjelező, sértő, ezáltal a vezetői tekintélyt aláásó kijelentést tett S.T. csoportvezető jelenlétében, maga Cs.M. cáfolta mind az első-, mind a másodfokú eljárás során tett tanúvallomásában.

A tizenöt napos szubjektív határidő betartása akkor lett volna bizonyítható, ha az alperesi munkáltató az azonnali hatályú felmondásában megjelöli, és az eljárás során bizonyítékokkal is alátámasztja, hogy a felperes mikor követte el a terhére rótt munkaköri szabályszegéseket. A folyamatosan megvalósított elkövetésre hivatkozásnál is meg kell jelölni, hogy azt utoljára mikor

tapasztalta. Erre vonatkozóan az alperesi munkáltató csak egyetlen esetben jelölt meg konkrét időpontot, nevezetesen március 12-ét, amikor állítása szerint a felperes Cs.M.-t unintelligensnek nevezte. A többi felmondási indok tekintetében sem az azonnali hatályú felmondásban, sem az elsőfokú eljárás során nem jelölt meg konkrét időpontot.

Az alperes igazgatója azt állította, hogy Cs.M. ápolási igazgató és S.T. csoportvezető által 2013. március 13-án készített jelentésből szerzett tudomást a felperes szabályszegéseiről. Az viszont nem derül ki, hogy ezen felperesi magatartásokról az ápolási igazgató, és a csoportvezető hogyan, mikor szerzett tudomást. Mivel ezen személyek felettesei voltak a felperesnek, így meghatározó jelentősége van annak, hogy ők mikor szereztek minderről tudomást.

Nem nyert igazolást, miszerint a felperes Cs.M. mentális képességeire és intelligenciaszintjére többször „minősítő” megjegyzéseket tett a munkatársai előtt. Ezt valóban több tanú vallomása is cáfolta.

Sérelmes a másodfokú bíróság ítélete, mivel nem volt megállapítható, hogy a felperes S.T. csoportvezető jelenlétében Cs.M.-ra annak értelmi és vezetői képességeivel kapcsolatban sértő kijelentéseket tett.

A felperes egyetértett azzal a másodfokú ítéleti megállapítással, miszerint az azonnali hatályú felmondás 3. indoka tekintetében a szubjektív határidő megtartottsága nem bizonyított.

A kigombolt ing viseléséről a 2013. március 13-án készített feljegyzés nem szól, így tisztázatlan, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának mikor, és hogyan jutott az a tudomására. Az azonnali hatályú felmondásban, sem pedig az elsőfokú eljárásban nem került megjelölésre, hogy ezt mikor és ki észlelte a felperesnél, ehhez képest a tizenöt napos szubjektív határidő betartásra került-e.

A felülvizsgálati érvelés szerint téves az a másodfokú ítéleti megállapítás, miszerint a betegek minősítése vonatkozásában az „aranyhal” kifejezés használatával a rendelkezésre álló eszközök, anyagok, és terápiás lehetőségek tisztességes, a hozzáférés egyenlő esélyén alapuló elosztása, és a hátrányos megkülönböztetés tilalma megvalósult. Ebben a körben a tanúvallomások jelentősen eltértek egymástól, továbbá a kifejezés használatának időpontja sem állapítható meg.

Helyesen foglalt állást a jogerős ítélet abban, miszerint a csoportvezetői utasítások be nem tartása nem tekinthető valós felmondási indoknak, mert a meghallgatott tanúk azt nagyrészt cáfolták.

Téves a jogerős ítélet álláspontja, miszerint a munkavégzés közbeni MP3 lejátszó hallgatás tekintetében a felmondási indok valós a tanúvallomások többsége alapján. A zenehallgatás ténye nem nyert bizonyítást, azt azonban a felperes is elismerte, hogy prózai irodalmi műveket hallgatott, mert úgy érezte, hogy ez a jobb munkára inspirálja őt. A felperes munkaköri kötelezettsége a kezelésre megjelentek szakszerű ellátása volt, aminek magas színvonalon eleget tett. Amennyiben ezzel a magatartásával megsértett volna valamilyen szabályt vagy munkahelyi előírást, úgy helyes az elsőfokú ítélet indokolásában foglalt azon megállapítás, hogy életszerűtlen, miszerint arról a munkáltató csak 2013. március 13-án szerzett tudomást.

A jogerős ítélet törvényt sértő, mert nem felel meg az 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 164. § (1) bekezdésében, és az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaknak azáltal, hogy nem bizonyított az alperes részéről az elkövetés időpontja, nem állapítható meg a szubjektív és objektív határidő. Amennyiben a szabályszegés mégis megvalósult volna a szubjektív határidőn belül, úgy az súlyát tekintve nem alkalmas az azonnali hatályú felmondás megindolására.

Az alperes egyetlen olyan tanút sem tudott megnevezni, aki arról nyilatkozott volna, hogy a felperes neki olyan gúnynevet adott, amely sértette. A jogerős ítélet indokolásában hivatkozott tanúvallomások nem alkalmasak a bíróság álláspontjának alátámasztására.

A gúnynevek használatával kapcsolatban egyetlen konkrét időpontot sem említ a felmondás, a

2013. március 13-án készült feljegyzésben pedig erre nincs utalás, így ennél a határidő megtartása sem bizonyított. A jogerős ítélet törvénysértő, az nem felel meg a Pp. 3. § (3) bekezdésében, 164. § (1) bekezdésében, és az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltaknak.

A felperes álláspontja szerint nem tévedett az elsőfokú bíróság, amikor az azonnali hatályú felmondás utolsó bekezdésében megjelölt indokokat közhelyszerűnek ítélte, amelyek a világosság követelményének nem felelnek meg.

Nem helytálló, és bizonyítékokkal nem alátámasztott azon jogerős ítéleti álláspont sem, miszerint az ápolási igazgatóval szemben tanúsított magatartást kivéve a többi valósnak bizonyult, és a kötelezettségszegések többször ismétlődő jelleggel, egymást váltva, közvetlen felettesei figyelmeztetései ellenére egyre intenzívebben fordultak elő, ezáltal összességükben az Mt. 52. § (1) bekezdés c) - e) pontjaiban megjelölt lényeges munkavállalói kötelezettségeket szándékosan, jelentős mértékben sértő magatartásnak tekinthetőek, amelyek jogszerű indokai lehettek a jogviszony megszüntetésének.

A felülvizsgálati érvelés szerint a másodfokú bíróság által K.A. felperesi igazgató, valamint S.T. és Cs.M. alperesi alkalmazottak meghallgatásának foganatosításával törvénysértően járt el. Ezen tanúk meghallgatását azért rendelte el a bíróság, hogy nyilatkozzanak arról, mikor hozták a munkáltatói jogkört gyakorló tudomására az alperesi kötelezettségszegéseket, és ezáltal igazolt legyen a tizenöt napos szubjektív határidő betartása. Ez az eljárás törvénysértő, mert ellentétes a Pp. 235. § (1) bekezdésével, és a Pp. 141. § (6) bekezdésében foglaltakkal. A fellebbezésben új tény állítására, illetve új bizonyíték előadására akkor kerülhet sor, ha az új tény, vagy az új bizonyíték az elsőfokú határozat meghozatalát követően jutott a fellebbező fél tudomására. Helyesen járt el az elsőfokú bíróság, amikor az alperes ezen tényállításának, nyilatkozatának hiányában hozott határozatot.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság a bizonyítékokat megfelelően és helyesen értékelte, mérlegelését megindokolta, így a felülvizsgálati érvelés nem helytálló.

A másodfokú bíróság a felülbírálat során helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az ápolási igazgatóval szemben tanúsított megengedhetetlen hangnem, kommunikáció önmagában alapot ad a jogviszony felszámolására.

Az alperes álláspontja szerint nem történt törvénysértés, amikor a másodfokú bíróság részbizonyítást vett fel a tényállás teljes körű felderítése érdekében.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alapos.

A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül a Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján.

Az Mt. 78. §-ának (2) bekezdése szerint az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ebből következően a bíróságok helytállóan vizsgálták elsődlegesen, hogy az alperes az intézkedés meghozatalakor betartotta-e a szubjektív és az objektív határidőt.

A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás jogával határidőben élt az 1., 2., és 4. indok tekintetében. A 3. pont vonatkozásában kifejtette, hogy a szubjektív határidő betartása nem nyert igazolást a felperes beosztást „kritizáló” magatartása kapcsán. Ezen megállapítást a felek a felülvizsgálati eljárásban nem vitatták, így az nem is képezhetette vizsgálat tárgyát.

A 4. ponttal összefüggésben a szubjektív határidő akkor kezdődött, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerzett az érintett munkavállalói kötelezettségszegésről, annak mértékéről, a vétkesség súlyáról (BH2005. 246., MD.II/201). A jelen eljárás során az alperes igazolta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója 2013. március 14-én értesült a felperes ismétlődő kötelezettségszegéseiről, így a szabálytalan munkaruha viseléséről, a betegek borraivaló szerinti minősítéséről („csemak”, „aranyhal”), az MP3 lejátszó hallgatásáról, valamint a munkatársakkal szembeni gúnynevek alkalmazásáról. Ezen magatartások tanúsítását, illetve azok folyamatos megvalósítását határozott formában a felperes maga sem vonta kétségbe, a következetes ítélkezési gyakorlat szerint pedig az intézkedés megtételekor is fennálló kötelezettségszegéssel indokolt jognyilatkozat tekintetében a jogvesztő határidő elmulasztása nem következhet be (BH2005. 405., Mfv.I.11.021/1998.). Mindebből következően megállapítható volt, hogy a munkáltató intézkedését a törvényben biztosított határidőn belül tette meg a felülvizsgálati eljárásban is vizsgálendő okok vonatkozásában.

Azt a másodfokú bíróság is megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás 1. és 2. pontjában foglaltak alapján az nem nyert igazolást, miszerint a felperes Cs.M. intelligenciaszintjére, mentális képességeire a munkatársak előtt több alkalommal sértő megjegyzéseket tett volna, ezt a jogerős ítéletben is felsorolt tanúk vallomásukkal cáfolták (másodfokú ítélet, 5. oldal 3. bekezdés).

A 2013. március 12-ei megbeszélésen történtek kapcsán azt kellett vizsgálni, hogy a felperes a felettesét valóban „nyíltan unintelligensnek nevezte, aki vezetői képességek hiányától szenved”, illetve általában olyan arrogáns hangnemet használt, amely a munkaviszonyban elfogadhatatlan.

Cs.M. tanúvallomásában már maga sem állította az unintelligens kifejezés elhangzását, bár változatlanul fenntartotta, hogy a felperes az értelmi képességére megjegyzéseket tett (jegyzőkönyv, 3. oldal 2. bekezdés). A megbeszélésen jelenlévő S.T. tanúként azonban azt adta elő, hogy „köztudott volt, hogy az ápolási igazgatóval nem szerették egymást, de ennek kapcsán megjegyzem, hogy engem sem kedvel mindenki. Konkrét kifejezésekre már nem emlékszem annak vonatkozásában, hogy Cs.M.-ra a felperes miket mondott” (jegyzőkönyv, 9. oldal utolsó bekezdés). „Arra nyugodt szívvel nem tudnék válaszolni, hogy a felperestől bármilyen más, sértő kifejezés az ápolási igazgatóra elhangzott volna” (jegyzőkönyv, 10. oldal 6. bekezdés). A tanú általánosságban említette a felperes tiszteletlen hangnemét, de nem jelölte meg, hogy az konkrétan miben nyilvánult meg, sértő kifejezések használata, vagy „lekezelő stílus megvalósítás” milyen formában történt. Így nem nyert bizonyítást a vezető személyét sértő kötelezettségszegés, amelyre a másodfokú bíróság ítéletében utalt.

Az alperes a felperes terhére értékelte, hogy „köldökig kigombolt ingben” látta el a tevékenységét. Ezt erősítette meg a tanúvallomásában S.T.. Ugyanakkor Sz.E. és S.T. tanúvallomása szerint az nem volt kirívó, mások is viselték így a munkaruhát figyelemmel a munkavégzés körülményeire (magas hőmérsékletű kis alapterületű munkavégzési hely, nehéz fizikai munka).

Ugyancsak helyes volt az elsőfokú bíróság okfejtése a „csemak” vagy „aranyhal” jelzők alkalmazásával összefüggésben. A bizonyítási eljárás során megállapításra került, hogy az „aranyhal” kifejezés a több borraivalót adót betegekre a felperestől eredt, azonban számos kolléga ezt a jelzőt használta a továbbiakban, és bizonyítottan a munkáltató ezt nem sérelmezte. Az pedig nem nyert igazolást, hogy a felperes a betegeket az adott összeg arányában eltérő kezelésben részesítette volna.

A munkaruha szabálytalan használata, a betegek a borraivaló alapján tett megjegyzések, az MP3 lejátszó használata megállapítható volt, ezek azonban nem olyan jelentős kötelezettségszegések, amelyek súlyuknál fogva a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének

indokául szolgálhattak volna.

A munkáltató a felperes terhére rótt, hogy a munkatársainak testalkata, külső hibája alapján gúnyneveket adott. A meghallgatott tanúk egyértelműen azt támasztották alá, hogy a köztük lévő baráti viszony alapján engedték meg ezt a felperesnek, az általa használt jelzőket senki nem vette zokon, nem találta azt bántónak. Azt helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy objektív felróható magatartás lehet a sértő becenevek, gúnynevek használata, amennyiben az a munkahelyi légkör rombolására alkalmas. Jelen esetben azonban - adott tényállás mellett - nem ez történt, éppen a munkatársak közötti jó kapcsolat, a baráti légkör tette lehetővé a becenevek alkalmazását, amely adott munkahelyi környezetben a munkatársak számára elfogadott volt.

Valamennyi rendelkezésre álló bizonyíték helyes mérlegelésével (Pp. 206. §) az elsőfokú bíróság jutott helytálló következtetésre. Jogszabálysértés nélkül vizsgálta a kötelezettségszegés súlyának megállapításakor a felperes munkakörét, beosztását, és a szakértelmét is. A terhére rótt, és ítéleti bizonyossággal megállapítható kötelezettségszegések nem voltak alkalmasak az azonnali hatályú felmondás alátámasztására [Mt. 78. § (1) bekezdés].

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

Az alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg az alperes illetékmentessége folytán a felülvizsgálati eljárás illetéke az állam terhén marad az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. §-a alapján.

Budapest, 2015. április 8.

Dr. Tallián Blanka s. k. a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s. k. előadó bíró

Dr. Hajdu Edit s. k. bíró