

A Kúria a dr. Fodor Csaba ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Hámori Péter ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.53/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.897/2011/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.897/2011/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 1.M.53/2011/9. számú ítéletét helybenhagyja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint és 8.100 (nyolcezer-egyszáz) forint áfa másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget. A felmerült másodfokú és felülvizsgálati illeték az állam terhén marad.

I n d o k o l á s :

A felperes munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt terjesztett elő keresetet. A Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 1.M.53/2011/9. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest perköltség megfizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2009. április 6-ától állt az alperes alkalmazásában informatikusként. 2011. január 7-én a vezérigazgató irodájában tartottak megbeszélést, amelyen a felperesen kívül K.G. is részt vett. A megbeszélést követően a vezérigazgató kérte a felperest, hogy még maradjon az irodájában. A további beszélgetés tárgya a felperes által 2010. december 31-én írt levél volt, melyben kérdéseket intézett a vezérigazgató felé. A vezérigazgató felajánlotta a felperesnek a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetését, egyúttal 3 havi átlagkeresetnek megfelelő összeg kifizetését. A vezérigazgató a HR vezetőt behívatta az irodájába, kérte a szükséges adminisztrációs tevékenység elvégzésére. Rövid idő múlva a HR vezető közölte a vezérigazgatóval, hogy a felperes nem járul hozzá a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez. Ezt követően a vezérigazgató a portaszolgálat felé utasítást adott, hogy a felperes a munkahelyét engedély nélkül nem hagyhatja el. L.B.G. biztonsági őr a felperes irodájában tájékoztatta a felperest a vezérigazgató által kiadott utasításról. A felperes pár perc múlva el akart távozni, a biztonsági őr ismételten felhívta a figyelmét a kiadott utasításra. A felperes azt válaszolta, ezt megértette, ennek ellenére elhagyta a munkahelyét, melyet a rendészeti vezető a vezérigazgatónak jelzett. A felperes orvoshoz kívánt menni, azonban felújítás miatt rendelés nem volt, ezért telefonon hívta fel a háziorvosát, aki 2011. január 7. napjával táppénzes állományba vette. A munkáltató a felperes munkaviszonyát az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja alapján megszüntette arra hivatkozással, hogy a felperes a munkáltató

határozott utasítása és engedélye nélkül munkaidőben a munkahelyről eltávozott. A bíróság megállapította, hogy a felperes munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan és súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte. A munkaügyi bíróság elfogadta az alperes vezérigazgatója előadását, és az alperes által csatolt iratokat, ezeket erősítette meg a biztonsági őr vallomása. A távozási engedélyekből megállapítható, hogy a felperes több alkalommal magáncélból elhagyta a munkahelyét, ekkor írásban a távozásra engedélyt kért és kapott. A felperes által előterjesztett fellebbezés folytán eljárta Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.897/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Kötelezte elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére, valamint az alperest 3 havi átlagkeresetnek megfelelő összeg, továbbá elsőfokú és fellebbezési perköltség megfizetésére. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, de abból téves következtetést vont le. Érvelése szerint a rendkívüli felmondás indoka két irányú volt. Egyrészt hogy a munkáltató határozott utasítása ellenére, másrészt, hogy írásban adott külön munkáltatói engedély nélkül távozott a felperes a munkahelyéről munkaidőben. Vizsgálni kellett a felmondás jogszerűsége során az utasításhoz vezető körülményeket és a felperes, valamint a munkáltató közötti konfliktus okát. A kilépést megtiltó külön utasításnak okszerű, a felperes munkavégzésével összefüggő indoka nem volt. Azt követően adta ki a tiltást, hogy a felperes a közös megegyezést nem fogadta el. Az alperes nem adta bizonyítékát, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos indokát az utasításnak, így az intézkedésre jogszerű és rendeltetésszerű munkáltatói eljárással rendkívüli felmondás nem alapítható. Nem volt vitás, hogy kilépést engedélyező nyomtatvány kitöltése nélkül hagyta el a felperes a munkahelyét. A felperes ezzel megszegte a munkaviszonyból származó kötelezettségét. Vizsgálni kell ugyanakkor a felmondás okszerűségét. A rendkívüli felmondáshoz vezető körülményekből nem lehetett megállapítani, hogy a kötelezettségszegés olyan jelentős mértékű volt, amely azonnali hatályú megszüntetést indokolt, bár az írásbeli engedély iránti kérelem elmulasztása az Mt. 103. § (1) bekezdésébe ütközik, azonban a kötelezettségszegés, mivel az csak egy alkalommal történt, nem tekinthető jelentősnek. A jogerős ítélettel szemben az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel. Kérte a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú ítélet hatályában fenntartását, emellett a felperes első- és másodfokú perköltségben marasztalását, valamint a felülvizsgálati költség megfizetésére kötelezését. Hivatkozott arra, hogy a felperes nem közölte, hogy orvoshoz kell mennie. A felperes kispályás labdarúgó csapatban játszik, továbbá fallabdázik. Az orvossal csak telefonon beszélt, aki a felperest aznap nem vizsgálta meg. A gerincbántalma akár 2009. január 7-ét követően is kialakulhatott. Nem fordult magyarázatért a munkáltatóhoz a betegség miatti tiltás okára nézve,

amikor egyértelműen közölhette volna azt is, hogy keresőképtelen beteg. Korábban nem volt táppénzen, így ez sem igazolja az egészségi állapotát. A felperes nem bizonyította a rendeltetésellenességet. A felperes leglényegesebb kötelezettsége a munkavégzés volt, az előírt helyen és időben meg kell jelennie, a munkaidőt munkában kell töltenie. Nem bizonyította a keresőképtelenséget, engedély nélkül távozott el. A munkavégzési kötelezettségét megszegte a munkáltató kifejezett utasítása ellenére. Ismerte a tilalmat, nem hozta a munkáltató tudomására a betegségét, így a munkaviszony megszüntetés arányos intézkedés. Indokolatlan volt a másodfokú bíróság által a munkaviszony megszüntetést megelőző konfliktus vizsgálata, mivel ilyen konfliktus nem volt. A levél megírásra került, de ez nem vezetett konfliktushoz. Felmerült a közös megegyezés, így megszűnt volna a jogviszony, azaz a felperes aznap elmehetett volna, de ebbe nem egyezett bele, így logikus volt az utasítás adása. A rendeltetésellenességre hivatkozó másodfokú álláspont téves, mivel nem a betegség tudatában tiltotta meg az eltávozást a munkáltató. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban fenntartására irányult.

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

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetve ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni [Mt. 103. § (1) bekezdés a) pont]. A felperes kötelezettségszegést követett el, amikor azt követően, hogy a munkáltató kifejezetten jelezte, hogy engedély nélkül nem hagyhatja el a munkahelyet, onnan mégis eltávozott, erre ekkor semmilyen magyarázatot nem adott, a távozáshoz engedélyt nem kért. A munkavállalónak az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt kötelezettsége független attól, hogy ezt megelőzően alakult-e ki konfliktus a munkáltatójával, vagy nem. A munkáltató nem követ el jogszabálysértést, amennyiben felhívja a munkavállalója figyelmét, hogy engedély nélkül nem távozhat el. Az engedély kérése és az eltávozás alapjául szolgáló indok megjelölése a munkavállaló kötelezettsége [Mt. 3. § (1), (2) és (3) bekezdés, 103. § (1) bekezdés a) pont]. A munkavállaló részéről jelentős mértékűnek minősül a kötelezettségszegés, ha a munkavégzési, vagy a rendelkezésre állási kötelezettségét szegi meg, és amellyel kapcsolatban a munkáltató kifejezett utasítást adott. Az egy alkalommal történő kötelezettségszegés is jelentős mértékűnek minősül ilyen körülmények között, mivel a munkáltató határozott, az adott esetre vonatkozó utasítása ellenére követte el a kötelezettségszegést. Nem annak van elsősorban jelentősége, hogy kitöltötte-e a felperes az engedélykérő lapot, hanem annak, hogy

kért és kapott-e engedélyt a távozásra. A fentiek alapján megállapítható, hogy a felperes a lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, így a rendkívüli felmondást jogszerűen adta ki az alperes. A Kúria ezért a másodfokú határozatot hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta [Pp. 275. § (4) bekezdés]. A pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a másodfokú és felülvizsgálati eljárás során felmerült alperesi perköltség megfizetésére, mely az ügyvédi munkadíjból áll áfa figyelembe vételével. A felmerült másodfokú és felülvizsgálati illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam viseli [6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdés és 14. §].

Budapest, 2012. november 7.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Fuhrmann Gábor s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró
A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő