

A Kúria Dr. Hajdu-Dudás Mária ügyvéd által képviselt felperesnek a Dr. Csók Csaba ügyvéd által képviselt alperes ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 32.M.3224/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.634.745/2012/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. november 27. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

ítéletet:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.634.745/2012/4.számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint és 8100 (nyolcezer-egyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

Indokolás

A felperes 2009. február 1-jétől állt az alperes alkalmazásában tanácsadó (kommunikáció szervező) munkakörben.

2010. március 23-án M.A. megbízott főigazgató aláírásával figyelmeztetésben részesült. Ennek indokolása szerint a felperes szabadságigénye olyan időpontban merült fel 2010. március 18., 19. és 22. vonatkozásában, amikor a munkáltatót előzetesen tájékoztathatta volna, ezt azonban nem tette meg. A tervezett szabadságáról 2010. március 18-án értesült a munkáltató, amikor a napi postával kézbesítették a kitöltött szabadságos kartont. Mindez a napi folyamatban lévő feladatokról szóló, munkáltató irányába történő tájékoztatás, illetve a feladatok átadása nélkül történt.

A munkáltató 2010. június 14-én kelt, és a felperes részére a következő napon átadott figyelmeztetésében - melyet H.J. megbízott főigazgató írt alá - arra hívta fel a felperes figyelmét, hogy a munkáját a jövőben a munkaügyi szabályoknak, munkáltató utasításainak, a feladat kiosztásnak és a munkaköri leírásban foglaltaknak megfelelően az elvárt szakmai, stilisztikai színvonalon, az alperesi intézmény jó hírnevének szem előtt tartásával végezze, mert ellenkező esetben kénytelen lesz felperessel szemben további jogkövetkezményekkel járó munkajogi intézkedést foganatosítani. Ezen írásbeli figyelmeztetést az alperes azért bocsátotta ki, mert álláspontja szerint a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat nem kellő szakmai, formai és a szervezeti kultúra szempontjából elvárható színvonalon végezte.

Indokolásában arra hivatkozott, hogy az O. főtitkára, L.A. levélben személyes találkozót kért a K. főigazgatójától. A részletes munkáltatói utasítás ellenére a felperes az abban foglaltaknak nem tett eleget a levél megválaszolása körében. A munkáltató hivatkozott arra, hogy minden munkanapon 11 óráig a

közalkalmazottnak sajtószemlét kellett készíteni, amit nem teljesített. Június 11-én a felperes a sajtószemlét elkészítette, azonban a 10 óra 56 perckor a K. alaptevékenységébe tartozó rendkívüli fontosságú és azonnali reagálást igénylő, az O. hírportálon megjelent cikkről később sem tájékoztatta a főigazgatót. A figyelmeztetés utalt az Mt. 103. § (1) bekezdésében, valamint az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglaltakra.

A második írásbeli figyelmeztetés ellen a felperes keresetet terjesztett elő, kérve annak hatályon kívül helyezését.

Ezt követően a munkáltató 2010. június 21-én kelt intézkedésével a felperes közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntette. Indokolásában utalt arra, hogy a felperest első alkalommal írásbeli figyelmeztetésben 2010. március 18., 19. és 22-ei szabadság igénybevételével kapcsolatban részesítették, míg a második alkalommal 2010. június 15-én átadott írásbeli figyelmeztetésben a munkakörébe tartozó feladatok nem megfelelő színvonalon történő teljesítését kifogásolták.

A felmentés indoka szerint az írásbeli figyelmeztetések ellenére a felperes a munkaköri feladatát továbbra sem végezte megfelelően. A munkáltató utasítását határidőben sorozatosan nem hajtotta végre, együttműködési kötelezettségét nem teljesítette, munkáját nem az elvárható szakértelemmel és gondossággal végezte.

A felperes keresetében a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörébe történő visszahelyezésének mellőzésével.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 32.M.3224/2010/28. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek átalány kártérítés címén 8.436.000 forintot, továbbá ügyvédi munkadíj címén perköltséget.

Az elsőfokú bíróság ítélete szerint a felmentés indokolásának első részében, melyben a munkáltató utal a két írásbeli intézkedésre, jogellenesen jelölte meg felmondási okként azokat, tekintettel arra, hogy ezen kötelezettségszegésekért a felperest az alperes már írásbeli figyelmeztetésben részesítette.

A bíróság ezt követően vizsgálta, hogy a felperes magatartása - június 15-étől a felmentés kézbesítéséig - megalapozta-e a munkáltatói intézkedést.

Az alperes hitelt érdemlően nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személy utasítást adott arra, miszerint a felperes minden nap 11 óráig készítsen sajtószemlét, és nem csak mintegy lehetséges munkafeladatot vetette fel. A felperesnek nem volt előírva napi rendszerességgel sajtószemle készítése, az újonnan kinevezett munkáltatói jogkörgyakorlóval történő személyes megbeszélés előtt.

A felperesnek a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetéséig a munkáját a szokásoknak megfelelően kellett volna végeznie. Egy folyamatosságot, kialakult gyakorlatot azonban nem volt lehetősége létrehozni június 7-ét követően a felmentéséig az új munkáltatói

jogkör-gyakorló személy irányítása alatt, mert csak egy alkalommal találkozott vele személyesen, és ez a megbeszélés pár percre tartott.

A munkáltató hitelt érdemlően nem tudta bizonyítani, hogy utasítást adott a felperesnek arra, hogy minden délelőtt 11 óráig a sajtószemlét elkészítse, illetve hogy közölte e körben a munkáltató elvárását. Nem figyelmeztették arra, hogy tevékenysége elmaradásával megsérti az Mt. 103. § (1) bekezdését, 104. § (1) bekezdését, valamint a Kjt. 39. § (2) bekezdését, így a bíróság álláspontja szerint a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetése jogellenesen történt.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 51.Mf.634.745/2012/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította, és a felperest első-, valamint másodfokú perköltség viselésére kötelezte illetékfizetés mellett.

Helytállónak találta a másodfokú bíróság azt a fellebbezési érvelést, mely szerint a felmentés indoka a korábbi írásbeli figyelmeztetésekre csak mint hasonló kötelezettségszegésekre és mint a magatartás súlyát alátámasztandóan hivatkozott, melyet a vonatkozó bírói gyakorlat értelmében figyelembe kell venni, különös tekintettel arra, hogy az alperes a felmentés indokolását a Kjt. 36. § (1) bekezdés c) pontjára, a felperes nem megfelelő munkavégzésére alapította.

A felperes több beadványában hivatkozott az írásbeli figyelmeztetések valótlanosságára. Az első, 2010. március 23-ai figyelmeztetéssel kapcsolatosan előadta, hogy a főigazgató már korábban értesült arról, hogy márciusban szabadságát kívánja igénybe venni, illetőleg, hogy az a 2009. évi szabadsága volt, melyet március 31-éig a munkáltató köteles lett volna kiadni. Mindezen előírások azonban a kötelezettségszegés ténye alól nem mentesítik a felperest, akinek szabadságigényéről a munkáltatói jogkör gyakorlója a figyelmeztetésekből foglaltak szerint 2010. március 18-án szerzett tudomást, amikor megérkezett hozzá a felperes kitöltött szabadságos kartonja. Ez a munkavállalói eljárás nem felel meg az Mt. 134. § (2) bekezdésében foglaltaknak, és ez alól nem mentesítik a felperest az általa előadott körülmények. A tizenöt napos határidőnek az a jelentősége, hogy a munkavállaló helyettesítése megfelelően megoldott legyen.

A második írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatosan a felperes egyrészt arra hivatkozott, hogy korábban ilyen válaszküldet nem készített, illetőleg nem volt számára olvasható a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása. A felperes megalapozottan nem hivatkozhat arra, hogy az írásbeli utasítást nem tudta elolvasni és így végrehajthatatlan volt, mert ez esetben feladata lett volna tisztázni az elvárásokat.

Az alperes az eljárás során bizonyította, hogy a felperes az utasításnak nem tett eleget, a munkája sem formai, sem tartalmi szempontból nem felel meg a felperestől, mint tanácsadótól

elvárható követelményeknek.

A felperes az O. választervezetettel kapcsolatosan arra hivatkozott, hogy azt nem is ő, hanem egy másik munkavállaló készítette, és azt a felperes nem a sajtónak, hanem az S. osztálynak juttatta el. Mindezek azonban a kötelezettségszegés tényét nem mentik. A kapott feladatot egyértelműen igazolja az alperes által csatolt e-mail és ugyancsak egyértelműen kiderül a felperes által adott válaszokból a nem megfelelő feladatellátás ténye.

A felperes a napi sajtószemle készítésével kapcsolatosan előadta, hogy erre nézve nem kapott konkrét utasítást, továbbá, hogy a közös megegyezésre vonatkozó ajánlatot követően már nem kellett munkát végeznie, illetőleg arra is utalt, hogy a munkáltató nem tette lehetővé a munkavégzést, így igyekezett ellehetetleníteni a felperes tevékenységét. Azt is előadta, hogy a „sétálólap” miatt nem gondolta, hogy munkát kellene végeznie, illetőleg, hogy a munkaköri leírása túl általános, és a sajtószemle nem szerepel benne. Írásbeli beadványában tagadta, hogy ellentmondásos nyilatkozatokat tett volna.

A másodfokú bíróság a napi sajtószemle készítésére vonatkozó kötelezettségből, továbbá a június 14-én kelt írásbeli figyelmeztetésből is kétséget kizáróan megállapíthatónak találta, hogy a munkáltatói utasítás megtörtént. Az, hogy mire alapozta a felperes, miszerint 15-étől őt a sajtószemle készítése nem terheli, nem egyértelmű, mivel ellentmondásos védekezést terjesztett elő.

A felperes 2012. június 7-től 21-ig konkrét munkaköri feladatul kapta a napi sajtószemle elkészítését, az O. főtitkárának válaszlevél elkészítését, az O. cikk választervezetének összeállítását. A felperes ezen munkaköri feladatokból egyet sem tudott megfelelően végrehajtani. Rövid időszakot ölelt fel a felperes és az új munkáltatói jogkör gyakorlójának közös munkavégzése, de mindezen idő alatt a felperes egyik munkaköri feladatát sem teljesítette megfelelően, holott az elvárható lett volna.

A felmentés indokának vizsgálatakor mindenképpen figyelemmel kellett lenni a felperes által betöltött tanácsadói munkakörre, munkaviszonyának 2009. február 1-jétől való fennállására, mely idő alatt a számára egyértelművé kellett válni munkaköri feladatainak miben léte. Az őt terhelő munkaköri kötelezettségének felróhatóan nem tett eleget, az utasítások a felperes hivatkozásával szemben végrehajthatóak voltak.

A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a védekezési jog biztosításának elmulasztása önmagában nem eredményezi a felmentés jogellenességét, erre a felperes alaptalanul hivatkozott. A másodfokú bíróság hivatalból észlelte, hogy az elsőfokú bíróság több tanúbizonyítási indítványt mellőzött, azonban ennek nem adta indokát. Ítéletének indokolása szerint ez azonban nem minősült súlyos eljárási szabálysértésnek. P.T.L. tanú kapcsán a tárgyalási jegyzőkönyvből kitűnik, hogy az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatosan a bizonyítási indítvány elkészttségére hivatkozott,

ezen ítéleti megállapítás megfelel a Pp. 141. § (2)-(6) bekezdésében foglaltaknak. Ezen túlmenően a tanú meghallgatása arra tekintettel is szükségtelen volt, hogy nem dolgozott az alperesnél, hanem az önkormányzati projekttel kapcsolatban tudott volna nyilatkozatot tenni, ami viszont a felmondás indokában nem szerepelt.

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalára irányult, az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati érvelés szerint a munkáltatót megilleti a figyelmeztetés joga, bármikor felhívhatja a munkavállaló (közalkalmazott) figyelmét olyan, általa helytelennek tartott magatartásra, ami kötelezettségszegésnek minősül. Azonban a figyelmeztetésekben is megjelölt okokra hivatkozással nem szüntetheti meg a közalkalmazott jogviszonyát. Ebben a körben a Kúria gyakorlata töretlen.

A felperesi álláspont szerint súlyosító körülményként értékelhető egy korábbi figyelmeztetés, azonban az nem jelenti azt, hogy a kétszeres értékelés tilalmát figyelmen kívül lehet hagyni. A másodfokú bíróság az érintett indokokat nem a magatartás súlyát alátámasztandóan értékelte, hanem mint a felmentés indokait.

A második figyelmeztetést követően nem a felperes, hanem az alperes szegte meg együttműködési kötelezettségét, mivel lehetővé kellett volna tenni, hogy a munkavállaló „teljesíteni tudjon”, azaz a munkáltató utasításai szerint végezhesse a munkáját. Jelen esetben azonban nem történt meg. Az alperes nem is hivatkozott jogszerűen valós felmondási okként arra, hogy a felperes a munkaköri feladatait továbbra sem végezte megfelelően, és a munkáltató utasításait határidőben sorozatosan nem hajtotta végre. 2010. június 14-ét követően a felperes egyetlen utasítást sem kapott az alperestől, négy napig tartó időközben „sorozatosságról beszélni” pedig nem helytálló. 2010. június 16-án és 17-én a felperes a sajtószemle elkészítésére konkrét utasítást nem kapott, és ilyen feladat elvégzése munkaköri leírásában sem szerepelt.

Nem helytálló a jogerős ítélet azon megállapítása, amely szerint az alperes hitelt érdemlően bizonyította, miszerint a munkáltató egyértelmű utasítást adott a felperesnek ezen tevékenység elvégzésére.

Az elsőfokú bíróság mellőzte a felperes által indítványozott tanúk meghallgatását, ugyanis akként ítélte meg, hogy az alperes nem tudta igazolni a felmentés jogszerűségét. A másodfokú bíróság azonban úgy találta, hogy az alperes bizonyította az intézkedése valóságát és okszerűségét, ezért lehetőséget kellett volna adnia a felperesnek az ellenbizonyításra, helyt adva a tanúbizonyítási indítványoknak.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a napi sajtó készítésére vonatkozó kötelezettség a június 14-én kelt írásbeli figyelmeztetésből is következik. Azt azonban figyelmen kívül

hagyta, hogy a felperes a figyelmeztetést keresettel támadta meg, vitatva annak valóságát és okszerűségét. A felmentés nem összefoglaló jellegű, és az abban felhozott indokok nem tekinthetők előzménynek.

A másodfokú bíróság okszerűtlenül, nem a maguk összességében értékelte a bizonyítékokat, figyelmen kívül hagyta a kétszeres értékelés tilalmát, a Kjt. 30. § (2) bekezdés ellenére jogszerűnek minősítette az alperesi felmentést.

A felmentés első része, melyben a munkáltató utal a két írásbeli intézkedésre, jogellenesen lett felmondási okként megjelölve, a második rész tekintetében pedig az alperes hitelt érdemlően nem bizonyította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója utasítást adott arra, miszerint a felperes minden nap 11 óráig készítse sajtószemlét. A perben az alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, de állításait sem az által csatolt okiratok, sem a tanúvallomások nem támasztják alá.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes költségekben való marasztalásával.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A rendelkezésre álló adatok alapján a másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a korábbi írásbeli figyelmeztetésekre utalással a munkáltató a hosszabb ideje fennálló kötelezettségszegéseket és a magatartás súlyát kívánta bizonyítani, alátámasztva azt a folyamatot, amely a jogviszony megszüntetéséhez vezetett.

A következetes ítélkezési gyakorlat alapján pedig mindezt figyelembe lehetett venni különösen arra tekintettel, hogy az alperes az intézkedését a felperes nem megfelelő munkavégzésére alapította [BH 2007.311.]. Ebből következően alaptalan a felperesnek a kétszeres értékelés tilalmával összefüggésben előadott érvelése.

Helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy H.J. 2010. június 7-étől gyakorolta a megbízott főigazgatói jogokat, és ettől az időponttól kezdődően június 21-éig a felperes feladatul kapta a sajtószemle elkészítését, az O. elnök válaszlevelének megszerkesztését, az O. cikk választervezetét, az elvárásoknak azonban egyik esetben sem tudott eleget tenni.

Alaptalan a sajtószemle elkészítése körében előadott felülvizsgálati hivatkozás. A felperes feladatát képezte munkaköri leírás nélkül is ezen tevékenység elvégzése, amelynek - bár nem megfelelő színvonalon - eleget tett. A 2010. június 14-ei figyelmeztetés e tevékenység ellátását formailag is kifogásolhatónak találta, ezen időpontot követően pedig nem volt bizonyított, hogy a munkáltató eltekintett a tevékenység ellátásától. A közös megegyezésre tett ajánlat nem mentesítette a felperest a munkavégzés alól. Az alperes tanúkkal igazolta, hogy naponta 11 óráig a felperesnek a sajtószemlét el kellett készítenie és a főigazgató rendelkezésére bocsátania (Pp. 164. §).

A felperes a munkáltatónál tanácsadó munkakört töltött be, amely felelős beosztás volt, kiemelkedő fizetéssel. Az ítélezési gyakorlat következetes abban, hogy a felperesi magatartás (esetleges kötelezettségszegés) értékelése során különös jelentősége van a betöltött munkakörnek, szakismeretnek, beosztásnak (BH 2005.117.), így mindez együttesen volt értékelendő a felperes nem megfelelő munkavégzése körében.

Alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás is, hogy négy nap esetén sorozatosságról nem lehet beszélni, mivel a felperes folyamatosan megvalósuló nem megfelelő munkavégzése már az írásbeli figyelmeztetésekben is megfogalmazódott, amelyeket értékelni kellett a jogviszony megszüntetése kapcsán.

A másodfokú bíróság jogszabálysértés nélkül mellőzte a felperes további bizonyítási indítványait a Pp. 3. § (4) bekezdésére, illetve a Pp. 141. § (2)-(6) bekezdésében foglaltakra utalással. Ítéletének indokolása (7. oldal 3. bekezdés) mindenben helytálló volt.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.

A felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése értelmében a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

Budapest, 2013. november 27.

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:

bírósági tisztviselő