

A Kúria a dr. Balogh Lajos pártfogó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Balogh Ádám ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Debreceni Munkaügyi Bíróságnál 4.M.241/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.076/2013/3. 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 Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.076/2013/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi. A Debreceni Munkaügyi Bíróság 4.M.241/2012/12. számú ítéletét megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 60.000 (hatvanezer) forint első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban a felperes teljes mértékben pervesztett lett, pártfogó ügyvédjének díját az állam viseli.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével.

A Debreceni Munkaügyi Bíróság 4.M.241/2012/12. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes 2012. április 11-én kelt rendkívüli felmondása jogellenes. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 6 havi átlagkeresetnek megfelelő 960.000 forint átalánykártérítést és perköltséget, valamint az államnak elsőfokú eljárási illetéket.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2005. október 17-étől állt az alperes alkalmazásában elektrotechnikai műszerész munkakörben. A munkáltató 2012. január 1-jétől 2012. április 11-éig havi 20 órás munkaviszonyban jelentette be a Nemzeti Adó- és Vámhivatalhoz.

A felperes 2011. január 11. napjától 2012. április 1. napjáig táppénzes állományban volt.

A munkavállaló 2012. január 11-én keltezett levelében kérte az alperest, hogy amennyiben 8 órás munkaviszonyban nem tudja a továbbiakban foglalkoztatni, a munkaviszonyát rendes felmondással szüntesse meg. 2012. január 24-én ismételten felszólította erre, rögzítve, hogy a munkaszerződésének egyoldalú módosításához nem járul hozzá.

A felperes 2012. április 2-án feleségével együtt megjelent az alperesnél közölve, hogy a táppénzes állomány lejárt, és munkába

kíván állni. A felek között megbeszélés folyt arról, hogy a felperes foglalkoztatása 4 vagy 8 órás munkaviszony keretében történhet-e. A felperes ekkor az utolsó táppénzes iratai másolati példányát az alperes részére átadta.

Az alperes ügyvezetője arra tekintettel, hogy a felperes munkája során árammal dolgozik és idegkimerültség miatt volt táppénzen, foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatra utasította. A vizsgálatot követően - amely a felperest műszerész munkakör ellátására alkalmasnak találta - visszament a munkáltatóhoz, ahol ebben az időpontban sem az ügyvezetőt, sem a műszaki vezetőt nem találta. Az adminisztrátor telefonhívását követően a műszaki vezető arról tájékoztatta a felperest, hogy az ügyvezetőtől nem kapott utasítást a munkába állásával kapcsolatban, ezért várjanak amíg visszaérnek.

A felperes és házastársa körülbelül egy órát várákozott az alperes székhelyén, majd jogi képviselőjükhöz távoztak, aki 2012. április 2-án kelt és postára adott levelében kérte az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a felperes munkába állítása érdekében napi 8 órás időtartamban.

2012. április 10-én az alperes ügyvezetője e-mailben megkereste a felperest, hogy az utolsó táppénzes irat másolatát küldje meg a számára, mert ezt a hónap 12. napjáig le kell jelenteni. Ezt követően a munkáltató 2012. április 11-én kelt rendkívüli felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint a munkavállaló 2012. április 2-án a munkaalkalmassági igazolás benyújtását követően a munkát nem vette fel, munkahelyéről a munkáltató engedélye nélkül távozott és munkára azóta sem jelentkezett. A távolmaradását semmilyen formában nem igazolta, a munkából 7 munkanapot igazolatlanul hiányzott. Ezzel a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, valamint a munkaviszony további fenntartását a magatartása lehetetlenné tette.

A munkaügyi bíróság utalva az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 87. és 96. §-ában foglaltakra, valamint a 102. § (1) bekezdése és 3. §-ának (1) bekezdése alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felperes a táppénzes időszak leteltét követően a munkáltatónál munkavégzésre jelentkezett. Az előírt orvosi vizsgálaton részt vett, ahol munkavégzésre alkalmasnak minősítették. A vizsgálat eredményéről a munkáltatót tájékoztatta, majd várta az alperes utasítását a munkába állításával kapcsolatban. Tekintettel arra, hogy munkáltatói intézkedés nem történt, a jogi képviselők keresztül írásban kérte helyzete rendezését.

Az alperes rendkívüli felmondásában rögzített indokok nem valósak és nem okszerűek tekintettel arra, hogy a felperes a jogi képviselőjén keresztül írásban kérte a munkába állítását. Nem tett eleget az alperes az Mt. 102. §-ának (1) bekezdésében foglalt foglalkoztatási, és az Mt. 3. §-ának (1) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettségének, amikor a felperes foglalkoztatása érdekében semmilyen intézkedést nem tett, a munkavállalót nem

kereste.

A bíróság az alperes rendeltetésellenes joggyakorlását nem tudta megállapítani, a munkavállaló bizonyítási indítványt e körben nem terjesztett elő.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.076/2013/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben elutasítónak tekintette, annak nem fellebbezett részét nem érintve a fellebbezett részt helybenhagyta. Kötelezte az alperest fellebbezési illeték viselésére.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a per adataiból megállapítható, hogy az alperes a felperes munkaszerződését 2012. január 1-jétől egyoldalúan módosította, és a 8 órás teljes foglalkoztatás helyett a felperest 4 órában jelentette be. A felek között már a felperes táppénzes állományát megelőzően, január elején vita keletkezett a munkaszerződés módosításáról. A táppénz utáni munkába állítása érdekében az alperesi munkáltató elküldte a felperest foglalkozás-egészségügyi orvoshoz, amely vizsgálatnak a felperes eleget tett.

A törvényszék osztotta az alperes álláspontját atekintetben, hogy a táppénz után ténylegesen nincs szükség külön „munkába állítási” eljárásra, azonban a felek között olyan kérdések voltak vitások, amelyek a munkaviszony lényeges tartalmi elemei.

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot követően az alperes által sem vitatottan a felperes annak eredményét a munkáltatóhoz eljuttatta, majd hosszabb várakozás után eltávozott. Az Mt. 3. § (1) bekezdése alapján az együttműködési kötelezettség a munkaviszonyban mind a munkáltatót, mind a munkavállalót terheli. A munkavállaló a táppénz lejártát követően megjelent munkavégzésre, az alperes által elrendelt vizsgálaton részt vett, eredményét visszavitte a munkáltatóhoz. Az alperes ennek ismeretében sem vette fel a felperessel a kapcsolatot, hogy a munkaidő vonatkozásában fennálló vitát rendezzék, majd a felperes munkát végezessen.

A telefonszolgáltatók által csatolt híváslista szerint az alperes nem kereste a felperest, levélben való megkeresést pedig nem igazolt.

A felperes együttműködő magatartását követően az alperes a felperest nem kereste, kapcsolatot vele nem létesített, nem jelezte, hogy az „alkalmas” eredmény birtokában a munkát hol, mikor, milyen feltételekkel veheti fel, hány órában kívánja foglalkoztatni, így alappal nem hivatkozhat a felperes igazolatlan távollétére.

A per adatai alapján megállapítható, hogy a rendkívüli felmondásban szereplő ok nem valós, és nem eredményezi okszerűen a felperes munkaviszonyának a megszüntetését.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását”, a felperes keresetének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte.

A felülvizsgálati hivatkozás szerint 2011. decemberének végén az alperes ügyvezetője a munkavállalók részére tartott évváró

megbeszélésen tájékoztatta őket arról, hogy a kisvállalkozás egyik legfőbb szerződéses partnerét, a D.E.O.C. elvesztette és a cég működtetése a korábbi formában gazdaságosan nem lehetséges. Ekkor tájékoztatta a cég 12 dolgozóját, hogy legalább a munkavállalók felének munkaviszonyát meg kell szüntetni. Ezen megbeszélésen a munkavállalók javaslatára az a közös döntés született, hogy a munkahelyek megtartása érdekében, valamint a cég válságból történő kilábalásához a feltételeket megteremtve nem csökkentik a dolgozói létszámot, hanem közös megegyezéssel a 8 órás munkavállalók munkaidejét 4 órára csökkentik mindaddig, amíg a cég a nehéz időszakon túl nem jut, és sikerül a kiesett megrendelési állományt pótolni.

Ezt a megoldást mind az alperes ügyvezetője, mind a 12 munkavállalója elfogadta, azonban január első napjaiban a felperes felesége tanácsára az ezzel kapcsolatos okiratot nem írta alá, bár 4 órás munkarendben a munkát felvette. Ezt követően ment el 2012. január 11-én táppénzre.

Téves a másodfokú bíróság azon logikai levezetése, hogy amennyiben a felek között vita van a munkaviszony azon lényeges tartalmi elemeivel összefüggésben, hogy 4 vagy 8 órás foglalkoztatásban van a munkavállaló, akkor együttműködési kötelezettsége kimerül abban, hogy nem jelenik meg a munkahelyén munkavégzés céljából. A munkavégzési kötelezettség nem függ attól, hogy a felperes munkaideje napi 4 vagy 8 óra, a munkában megjelenni mindenképpen köteles. Akár 4, akár 8 órás a felperes foglalkoztatása, semmiképpen nem hagyhatja el engedély nélkül munkaidőben a munkahelyét és nem teheti azt meg, hogy több napon keresztül nem jelentkezik. Az együttműködési kötelezettség a felek között kölcsönös, és a másodfokú ítélet indokolásával ellentétben nem a munkáltató kötelezettsége napokon át kutatni a munkavállalót, hogy jelenjen meg a munkahelyén.

Az elsőfokú bíróság az alperest annak ellenére, hogy felerészben elutasított keresetre hivatkozott, a teljes perköltség viselésére kötelezte.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felperes álláspontja szerint nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkavállaló a táppénz lejártával haladéktalanul jelentkezett a munka felvétele céljából, a munkáltatói utasításra megjelent az orvosi vizsgálaton, és az eredményről tájékoztatta a munkáltatót. Az is tény, hogy írásban szólította fel a munkáltatót, miszerint számára biztosítson munkát. A munkavállaló mindent megtett annak érdekében, hogy a munkát felvegye. A képviselője által írt levél azt is tartalmazza, hogy 8 órában köteles foglalkoztatni a munkáltatót, és ha ennek nem kíván eleget tenni, úgy mondja fel a munkaviszonyt. A munkáltatónak csak azt kellett volna közölnie levélben, hogy mikor és kinél, milyen utasítás alapján vegye fel a munkát a munkavállaló, de még ez sem történt meg. A felperes megtette azt, ami tőle elvárható, így az alperesnek kellett

cselekednie. Saját felróható magatartása volt az oka annak, hogy a munkavállaló nem tudott munkába állni, erre pedig alappal az alperes nem hivatkozhat.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 96. §-ának (1) bekezdés a) - b) pontja szerint a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet. Ugyanezen jogszabály (2) bekezdése értelmében pedig a rendkívüli felmondás indoka tekintetében a 89. § (2) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes és az alperes között vita volt a munkavállaló napi foglalkoztatásának időtartama tekintetében. A 4 órában való alkalmazást a felperes nem fogadta el, táppénzes ideje alatt is felszólította a munkáltatót helyzete rendezésére.

A felperes 2012. április 2-án a betegállományának lejártát követően megjelent a munkahelyén, magát munkára képesnek tartotta, és napi 8 órában való foglalkoztatását kérte. Akkor az alperes ügyvezetője konkrét nyilatkozatot nem tett. Az elrendelt orvosi vizsgálat után - amely a műszerész munkakör betöltésére alkalmasnak találta - a felperes visszament a munkahelyére, azonban az akkor távollévő ügyvezetőt nem várta meg, munkahelyéről engedély nélkül eltávozott, és a jogviszony megszüntetéséig oda nem is tért vissza.

Az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállaló köteles az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltatót az Mt. 102. §-a alapján pedig foglalkoztatási kötelezettség terheli.

A fentiekből következően a munkára képes felperesnek nem volt jogszerűen lehetősége a munkahelyét munkaidőben elhagyni akkor sem, ha a reggeli órákban nem sikerült tisztázni a foglalkoztatás időtartamát. A munkahelyen való megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettség teljesítése alól nem mentesíti a munkavállalót, hogy ügyvédje felszólító levelet írt, illetve, hogy vita volt a 4 vagy 8 órás foglalkoztatást illetően. A felperes által sérelmezett munkaszerződés-módosítás nélküli foglalkoztatás jogsértő alperesi magatartás lehet, ez azonban nem mentesíti a felperest attól, hogy a munkahelyén megjelenjen és alkalmasságát igazolva megkísérelje a helyzet rendezését, valamint a munka felvételét.

A munkáltató jogszerűen élt a rendkívüli felmondás jogával a munkahelyét engedély nélkül elhagyó és oda vissza nem térő felperessel szemben.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon

kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

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

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a, valamint a 73/2009. (XII.22.) IRM rendelet alapján az állam viseli.

Budapest, 2014. március 26.

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 hiteléül:Nné tisztviselő